



OXFAM
México

Fundación **Avina** 30 AÑOS DE IMPACTO COLABORATIVO

 **PERIPLO**
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS PARA EMPRESAS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO



Autora de la Guía:

Paulina Madero, fundadora y consultora de Oleadha

Consultora independiente:

Alejandra Castillo

Coordinador de la Guía:

Sebastián del Pino, coordinador de Empresas y Derechos Humanos, Oxfam México

Agradecimientos:

Adelaida Guadalupe Islas, Social Accountability International

Alberto Madero Garza, productor de caña de azúcar

Andrés Shamm, Unión Nacional de Cañeros

Axel García, Cierito

Caroline Brodeur, Oxfam Americas

Claudia Derbez Fernández, Social Accountability International

Esdras Ambríz, Driscoll's

Jorge Montenegro Quiñonez, Social Accountability International

Jorge Segovia, Consejo Nacional Agropecuario

Mayela Blanco, Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, AC

Susana Cruickshank, Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, AC



Introducción	5
Sección 1. La importancia del sector agroalimentario para los derechos humanos	5
Sección 2. Objetivo de la guía.....	7
Sección 3. Metodología.....	8
Capítulo I. Los derechos humanos y su debida diligencia en el sector agroalimentario	11
Sección 1. Los derechos humanos y el medio ambiente en el sector agroalimentario.....	12
a. ¿Qué son los derechos humanos?.....	12
b. Los derechos humanos en el sector agroalimentario.....	13
c. El derecho a un trabajo decente: condiciones justas, equitativas y satisfactorias.....	13
d. Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.....	19
e. El trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos.....	20
f. El derecho a la salud y a la seguridad social	21
g. El derecho a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencia	22
h. El derecho a una vida libre de violencia laboral	24
i. El derecho al acceso a una vivienda adecuada	24

j. El derecho a la educación.....	25
k. El derecho a un medio ambiente sano.....	27
l. El derecho al agua.....	27
Sección 2. La debida diligencia en materia de derechos humanos.....	29
a. La debida diligencia en los procesos internos: fusiones y adquisiciones y combate a la corrupción.....	29
b. ¿Qué es la debida diligencia en materia de derechos humanos?.....	30
c. La debida diligencia en materia de derechos humanos en los estándares internacionales.....	33
d. Las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos.....	36
Sección 3. La relevancia de los procesos de debida diligencia en el contexto agroalimentario en México.....	38
a. T-MEC: contexto general con énfasis en los Capítulos 23 y 24 sobre lo laboral y lo ambiental.....	38
b. Otros impactos y riesgos para las empresas.....	40
Capítulo II. La debida diligencia en materia de derechos humanos a partir de los procesos productivos de las empresas y sus cadenas de valor.....	47
Sección 1. La debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor.....	48
a. ¿Qué son las cadenas globales de valor?.....	48
b. ¿Por qué implementar la debida diligencia a partir de las cadenas de valor?.....	49
Sección 2. La importancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor.....	49
a. Descripción de las cadenas de valor en el sector agroalimentario.....	49
b. ¿Por qué es importante la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor en el sector agroalimentario?.....	50
c. ¿Cómo identificar actoras en quienes podemos influir a lo largo de la cadena de valor?.....	51

Capítulo III. Las bases esenciales de un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.....	57
Sección 1. ¿Cuáles son los ejes rectores de una debida diligencia en materia de derechos humanos?.....	58
a. Eje rector 1. La importancia del compromiso y el liderazgo de la empresa.....	58
b. Eje rector 2. Conocer e identificar los roles estratégicos dentro de la empresa.....	60
c. Eje rector 3. La participación significativa de personas titulares de derechos y grupos de interés y de personas expertas.....	65
d. Eje rector 4. La transparencia y la comunicación.....	70
Capítulo IV. El paso a paso de la debida diligencia en materia de derechos humanos en el sector agroalimentario.....	73
Paso 1. Trabajar desde adentro: preparar y diagnosticar a la empresa y su cadena de valor.....	74
a. Diagnosticar a la empresa y su cadena de valor.....	74
b. Entender la cadena de valor en el sector agroalimentario y las relaciones con las socias comerciales.....	75
c. Implementar un mecanismo de denuncia/reclamación/queja con perspectiva de género interseccional.....	76
Paso 2. Trabajar también desde afuera: identificar, evaluar y prevenir los impactos actuales y potenciales en los derechos humanos con personas y grupos de interés.....	79
a. ¿Qué son las evaluaciones de impactos a los derechos humanos?.....	79
b. Una propuesta para la evaluación de impactos a los derechos humanos: descripción y algunas de sus fases.....	80
c. Reparar de manera integral el impacto a los derechos humanos.....	83
d. Trabajar para mejorar: la importancia de monitorear, evaluar y comunicar sobre el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.....	84
Conclusiones.....	86
Referencias.....	88



INTRODUCCIÓN

SECCIÓN 1

LA IMPORTANCIA DEL SECTOR AGROALIMENTARIO PARA LOS DERECHOS HUMANOS

En México se estima que alrededor de tres millones de personas se desempeñan como trabajadoras jornaleras en los campos agrícolas del país.¹ Es claro que su trabajo resulta fundamental para lograr la seguridad alimentaria y el ejercicio del derecho humano universal a una alimentación adecuada. No obstante, la población de personas jornaleras en México pertenece a uno de los sectores laborales más precarios y que experimenta más violencia.²

Los datos sobre la precariedad del trabajo agrícola son alarmantes: se ha documentado que el 97% de las personas jornaleras presenta, al menos, una carencia social;³ 90% no tiene acceso a contratos, prestaciones e instituciones de salud, ya que sólo el 10% está afiliada al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),⁴ y 67.4% gana menos de dos salarios mínimos (INEGI 2023).

1 RNJJA. La población jornalera agrícola interna en México frente a la pandemia de COVID-19. 2021.

2 ONU Mujeres. Jornaleras agrícolas mexicanas luchan por sus derechos y la protección del medio ambiente. 17 de marzo de 2022.

3 RNJJA. Violaciones de derechos de las y los jornaleros agrícolas en México. 2019.

4 Escobar Latapí, A. La agricultura de exportación y la pobreza de sus trabajadores. 2021.

Además, estas desigualdades están atravesadas por otros factores como el género, el lugar de origen de las personas, su lengua y edad, entre otros. Por ejemplo, de la totalidad de personas que trabajan en modalidad permanente, el 24% son del sexo femenino,⁵ y se estima que entre un cuarto y un tercio son migrantes, provenientes principalmente del interior de la República y otros países.⁶

Ante la información disponible son evidentes las violaciones y los abusos a los derechos humanos de la población jornalera que, a su vez, repercuten en los derechos de sus familias y comunidades. Durante décadas, el Estado mexicano tomó algunas medidas de política pública con el objetivo de garantizar que la población jornalera tuviera acceso a ciertos beneficios sociales. Sin embargo, para 2016 se había documentado la falta de medidas eficientes de protección y promoción de sus derechos laborales.⁷

El nuevo sistema alimentario mundial impacta en cómo operan las cadenas de valor y, por lo tanto, existe una innegable posibilidad de incidir en la vida de las personas jornaleras, sus familias y comunidades. Se registra que las cadenas mundiales de valor del sistema alimentario han crecido de manera considerable en las últimas décadas, que impulsan el 80% del comercio mundial y que representan el 60% de la producción a nivel global.⁸ Se registra que México es uno de los países exportadores más importantes de espárrago, aguacate y zarzamora a nivel mundial.⁹ También se registra que, entre 2000 y 2008, el 82% de la producción de vid en México se destinó al mercado internacional.¹⁰

Ante el crecimiento económico del sector agroalimentario en México, la situación de las personas jornaleras no debe ser ajena a las empresas que, al adoptar buenas prácticas, pueden jugar un papel central para asegurar su mayor beneficio. De igual modo, resulta fundamental que las empresas conozcan las nuevas obligaciones que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en su reforma de enero de 2024, en la cual el Estado mexicano reconoce el trabajo de las personas jornaleras como un trabajo especial y, por lo tanto, establece obligaciones específicas para el sector.¹¹

Hoy en día existen diversas medidas para que las empresas puedan implementar medidas proactivas que aseguren el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y a lo largo de sus cadenas de valor. Una de estas medidas es la creación e implementación de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente que busquen colocar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas jornaleras, en el centro.

SECCIÓN 2

OBJETIVO DE LA GUÍA

El propósito de esta guía es orientar a las empresas del sector agroalimentario en la implementación de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos con un enfoque particular en los derechos humanos de las personas jornaleras en México. La debida diligencia en materia de derechos humanos está basada en un proceso ya conocido y empleado en el mundo empresarial, y ofrece lineamientos prácticos para auxiliar a las empresas en la identificación de impactos negativos o potencialmente negativos en los derechos humanos, así como en el desarrollo de planes para la prevención, mitigación y reparación del daño de tales impactos.

La metodología proporcionada en esta guía se basa en la documentación de experiencias y procesos de empresas en el sector agroalimentario en México y en el impacto específico en los derechos humanos de las personas jornaleras. Al respecto, no debemos perder de vista que los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos sirven para velar por el respeto de todos los derechos humanos de las personas y comunidades. Por ello, la metodología que ofrecemos también puede aplicarse a los derechos de grupos de interés distintos, como las personas consumidoras y las comunidades aledañas a los lugares donde opera una empresa, entre otros.

Con esta guía buscamos ofrecer directrices útiles, claras y prácticas para que las empresas en el sector agroalimentario en México —sin importar su tamaño, su cosecha o su forma de operar, ya sea de manera gradual, a corto o mediano plazo— puedan diseñar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, tanto en su operación como a lo largo de su cadena de valor. En este sentido, los lineamientos que aquí presentamos deben adecuarse e implementarse de manera progresiva conforme a las capacidades de cada empresa.

Con esta guía de ninguna manera pretendemos establecer nuevas obligaciones a las empresas, ni mucho menos propiciar un enfoque de sanciones a empresas más pequeñas, sino únicamente desarrollar una herramienta para que las empresas del sector puedan avanzar en el respeto a los derechos de manera colaborativa.

Las empresas tienen un rol cada vez más importante en nuestra sociedad, ya que pueden ser agentes de cambio en la vida de cientos de personas. Por ello, para que una corporación sea socialmente responsable en verdad, resulta fundamental que coloque en el centro de su operación a los derechos humanos y al medio ambiente. Lo anterior es relevante ya que accionistas, inversionistas, gobiernos y sociedad civil esperan que se respeten los derechos humanos. Cada vez más se exige al sector privado la rendición de cuentas sobre su desempeño en relación con el bienestar de las personas, tanto en sus operaciones diarias como en sus cadenas de valor y relaciones comerciales. Las empresas asociadas con impactos negativos en los derechos humanos experimentan graves riesgos financieros, legales, de reputación y de las relaciones con grupos de interés. Por otro lado,

5 Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y. Derechos humanos y cadenas de valor de la uva y la fresa en México. 2022, p. 36.

6 SEGOB y CONAPRED. Ficha Temática- Personas Jornaleras Agrícolas, p. 3.

7 CECIG. Diagnóstico sobre la situación de las políticas públicas y legislación para personas jornaleras agrícolas migrantes en México. 2016.

8 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Informe provisional de la Relatora Especial sobre el derecho a la alimentación. A/73/164. 16 de julio de 2018.

9 SADER. Logró México primer lugar en exportación de espárragos con más de 173 mil toneladas en 2020. 2021; SRE Monitor. Aguacate: El oro verde mexicano. Sin fecha; SADER. México es el "número uno" gracias a la zarzamora. 19 de abril de 2019.

10 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 3.

11 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada el 24 de enero de 2024.

las empresas que implementan buenas prácticas no sólo generan confianza y credibilidad en el compromiso de la propia empresa mediante una conducta empresarial responsable, sino que también fortalecen su marca, abren puertas a nuevas oportunidades comerciales y aseguran el bienestar de personas y comunidades, al igual que la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

A través de procesos incluyentes y participativos de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente, las empresas pueden lograr una conducta empresarial responsable y sostenible que les beneficie tanto a ellas como a las personas y a los grupos de interés que son parte de su ecosistema y que pueden ser afectados por sus operaciones, bienes y servicios. Frente a la realidad de vulneración de los derechos humanos de las personas jornaleras en México,

SECCIÓN 3

METODOLOGÍA

Oxfam México (OMX) es parte de Periplo, una iniciativa colaborativa de Fundación Avina, cuyo objetivo es contribuir a la creación de un sistema de migración laboral más equitativo en las cadenas de suministro de la industria agrícola en México y entre México y Estados Unidos, y así proteger los derechos humanos de las y los trabajadores agrícolas migrantes.

El objetivo general de la participación de Oxfam en el proyecto es fortalecer el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos por parte de empresas que contratan el trabajo de personas jornaleras agrícolas en México.

Así, construimos esta guía con una metodología participativa a partir de dos niveles:

1 Se realizó una revisión bibliográfica de la literatura disponible y pública en plataformas gubernamentales y organismos internacionales, así como de documentos de empresas del sector agroalimentario, de certificadoras y de la sociedad civil organizada.

2 En cuanto a la participación de las empresas:

A Se elaboró un directorio de empresas del sector agroalimentario que incluye organizaciones de agricultores, empresas productoras, distribuidoras y comercializadoras, empresas de tecnología y propietarias de patentes de semillas, y supermercados;

B Se extendió la invitación a formar parte del proceso participativo a cinco empresas del sector agroalimentario en México que contaran con certificaciones o compromisos de conducta empresarial responsable, y se comenzó el proceso con dos de ellas: la primera empresa,

productora y comercializadora, y la segunda proveedora de insumos para empresas productoras y comercializadoras que no emplea a personas jornaleras de manera directa;

C Se revisó la documentación e iniciativas en materia de conducta empresarial responsable de las dos empresas que accedieron a participar, y se elaboraron cuestionarios preliminares para un mayor entendimiento sobre su operación y el posible alcance de un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente;

D Se elaboró una encuesta en línea mediante la cual se buscó obtener información sobre políticas e iniciativas organizacionales en las que se pudieran integrar y fortalecer los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente con un enfoque particular en los derechos humanos de las personas jornaleras. El cuestionario se aplicó a una empresa y se obtuvieron doce respuestas de personas con roles estratégicos que incluyen personal de áreas como fuerza laboral, impacto social y medioambiental, operaciones, cumplimiento social, entre otras;

E Se sistematizaron y analizaron las respuestas de las doce personas para integrar los principales hallazgos en esta guía.

Una vez desarrollada la guía, OMX también coordinó e implementó un proceso de revisión y validación de la guía con sus alianzas, que incluyen a personas expertas, organizaciones de la sociedad civil y empresas de la cadena de valor del sector. En cuanto al proceso de revisión y validación:

A Se realizó un mapeo de actrices relevantes que interactúan en el sector agroalimentario en México, que incluye a personas expertas, organizaciones de la sociedad civil organizada, empresas comercializadoras y productoras y asociaciones de empresas productoras, con el objetivo de invitarlas al proceso de revisión y validación;

B Se compartió la guía con las actrices relevantes que aceptaron participar en el proceso para que, dentro de un plazo determinado, pudieran compartir sus comentarios y observaciones;

C Se diseñaron y facilitaron dos grupos focales: uno para organizaciones de la sociedad civil, colectivas y redes representantes de personas jornaleras, y otro grupo para empresas y asociaciones de personas productoras, empleadoras agropecuarias y una organización de reclutamiento ético;

D Se sistematizó la información proporcionada en el documento y en los grupos focales para integrar los insumos de las participantes en la versión final del documento.

CAPÍTULO 1

LOS DERECHOS HUMANOS Y SU DEBIDA DILIGENCIA EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

SECCIÓN 1

Los derechos humanos y el medio ambiente en el sector agroalimentario

SECCIÓN 2

La debida diligencia en materia de derechos humanos

SECCIÓN 3

La relevancia de los procesos de debida diligencia en el contexto agroalimentario en México



SECCIÓN 1

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO
AMBIENTE EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

Es fundamental que primero entendamos qué son los derechos humanos, cómo se cumplen y cómo pueden estar relacionados con la vida cotidiana de las personas y en las operaciones de las empresas. Como destacamos en la introducción, las empresas, en general, tienen un rol fundamental en nuestra sociedad para que las personas jornaleras puedan disfrutar plenamente de sus derechos. En el caso de las empresas en el sector agroalimentario en México, además del papel crucial que desempeñan para la garantía del derecho a la alimentación, también pueden impactar de manera positiva, o negativa, en otros derechos humanos. Así, ya sea indirecta o directamente, las empresas influyen en el bienestar de las personas y en las comunidades. Por ello, si no comprendemos primero en qué consisten los derechos humanos y qué buscan asegurar es imposible implementar esta guía.

A. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son todos aquellos principios elementales que compartimos todas las personas por el sólo hecho de ser personas y que reconocen que debemos de ser tratadas con la misma dignidad, sin perjuicio de nuestro origen étnico, edad, género, lugar de origen, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, nivel socioeconómico, posturas políticas, religión y lugar de residencia, entre otros aspectos.¹²

Las características principales de los derechos humanos son las siguientes:

**SON UNIVERSALES**

Todas las personas tenemos derechos humanos sin excepción alguna.

**NO SON OPCIONALES**

Todos los Estados tienen obligaciones para que las personas podamos disfrutar de ellos.

**SON INDIVISIBLES E INTERDEPENDIENTES**

No existen de manera aislada y todos los derechos humanos están relacionados. Es decir, si un derecho humano se ve afectado, también tendrá un impacto en otros derechos humanos.

**SON IRRENUNCIABLES, INTRANSFERIBLES E INALIENABLES**

Nadie puede renunciar a sus derechos humanos, ni siquiera por su propia voluntad, lo cual los hace también intransferibles. De igual modo, ninguna persona puede suprimirlos bajo ninguna circunstancia, ni despojar de ellos a ninguna persona.¹³

12 OXFAM Intermón. Ingredientes que suman. Consultado el 6 de noviembre de 2022; Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos. Hacer negocios respetando los derechos humanos. Herramienta guía para empresas. 2019.

13 Amnistía Internacional. 10 características de los derechos humanos. Consultado el 12 de febrero de 2024.

Los derechos humanos no son algo nuevo: se reconocieron por primera vez a nivel internacional con la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.¹⁴

B. LOS DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

Las empresas del sector agroalimentario en México tienen una gran capacidad y oportunidad para impulsar el desarrollo social y, al ser agentes relevantes en el tejido social de las comunidades rurales y agrarias en nuestro país, pueden contribuir a fortalecer la garantía de los derechos humanos. Por ello, en esta sección de la guía explicaremos y enfatizaremos aquellos derechos humanos de las personas jornaleras que, al encontrarse relacionados directa o indirectamente con las operaciones de las empresas y sus cadenas de valor, tienen una mayor probabilidad de poder ser impactados de manera diferenciada. También ahondaremos en las obligaciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) específicas para el sector, y en cómo se pueden observar ejemplos prácticos en el mismo.

C. EL DERECHO A UN TRABAJO DECENTE: CONDICIONES JUSTAS,
EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

Un salario equitativo

¿Qué implica este derecho? Una remuneración que garantice una subsistencia digna a través de un **salario equitativo** que, a su vez, proporcione a las personas trabajadoras condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias. El salario debe depender de una serie de criterios que no reflejen solamente el resultado del trabajo, sino las responsabilidades, el nivel de calificación, las consecuencias del trabajo en la salud, las dificultades específicas y el impacto que puede tener en la vida personal y/o familiar de las personas. La remuneración debe contemplar el costo de vida y otras condiciones, como el costo de la seguridad social, la atención de salud, la educación, el acceso a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido, entre otras.¹⁵

Es importante saber que, de acuerdo con la reforma a la LFT, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos para las personas jornaleras. Sin embargo, las personas empleadoras tendrán la posibilidad de convenir una retribución superior a este salario, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.¹⁶

14 Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948.

15 CDESCR. Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 27 de abril de 2016, párrafos 7 al 22.

16 Ley Federal del Trabajo, Artículo 280 Bis.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 1 EN EL SECTOR

Cuando las empresas productoras registran a las personas jornaleras ante el IMSS con un salario diario acordado (que no refleja la realidad del ingreso), incluso si la persona trabaja a destajo, las implicaciones pueden ser graves. Lo anterior se debe a que las cotizaciones de pensiones, entre otras, no reflejan el salario real de las personas jornaleras, por lo que reducen su contribución patronal al IMSS. Para efectos de los estándares internacionales, esta situación se considera como robo de salarios, pues se refleja posteriormente en las pensiones de las personas trabajadoras.¹⁷

El salario digno se relaciona con la garantía de otros derechos, como el derecho a la alimentación y a la vivienda, incluso a la vida. Si las personas no cuentan con un salario digno, difícilmente podrán cubrir necesidades básicas.

La mayoría de las personas jornaleras ganan menos de dos salarios mínimos, situación que se agrava en el caso de las personas agrícolas indígenas, ya que las estimaciones sugieren que éstas reciben ingresos por debajo de las personas jornaleras no indígenas.¹⁸

Este es un ejemplo de cómo existen ciertos grupos que son especialmente vulnerados por factores de identidad, lo cual debe ser contemplado por las autoridades y empresas para atender las condiciones que colocan en mayor desventaja a unos grupos por debajo de otros.

Contrato de trabajo y reconocimiento de la relación laboral

El derecho a un trabajo decente también implica **contar con un contrato de trabajo y con el reconocimiento de la relación laboral** cuando una persona presta labores personales subordinadas a otra persona (física o moral) a cambio de un salario. Para reconocer la relación laboral entre la persona trabajadora y la persona empleadora se debe celebrar un contrato individual de trabajo por escrito.¹⁹

La reforma de 2024 a la LFT reconoce la obligación de fijar el trabajo del campo mediante contrato escrito, el cual deberá establecer las condiciones de trabajo, así como los mecanismos para informar a las personas jornaleras acerca de las autoridades del trabajo y de los servicios sociales a los que podrán acudir cuando consideren que sus derechos han sido menoscabados. El objetivo de esta medida es contar con herramientas para poder ejercer la acción legal correspondiente.²⁰ Conforme a la ley, no contar con un contrato de trabajo por escrito no priva a las personas jornaleras de sus derechos laborales.²¹

17 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 77.

18 RNJJA. Diagnóstico y propuestas sobre las condiciones de vida, de trabajo y salarios de los jornaleros y jornaleras agrícolas. 2019, p. 105.

19 Ley Federal del Trabajo, Artículo 282.

20 Ibid.

21 Ibid.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 2 EN EL SECTOR

Una proporción considerable de la población jornalera no cuenta con empleador fijo, por lo que cambia de lugar de trabajo frecuentemente, incluso tras un período de semanas o días, ya que atiende las necesidades temporales en cada lugar. Esta situación dificulta el acceso a contratos que formalicen sus actividades laborales, prestaciones de seguridad social y condiciones de trabajo decente.²² Es fundamental que se cuente con un contrato individual de trabajo porque la falta de éste es uno de los motivos principales por los que los derechos laborales de la población jornalera no son respetados.²³ También resulta fundamental que las personas empleadoras expliquen a las personas jornaleras, de manera verbal y de forma accesible, el contenido de los contratos. En los casos en que las personas jornaleras hablen una lengua indígena, será indispensable que los contratos se traduzcan, pues solo así se puede garantizar que la persona consienta a la relación laboral.

Igualdad salarial

Otra característica que implica el derecho a un trabajo decente es la obtención de **un salario de igual valor por igual trabajo** cuando las personas realizan trabajos equivalentes o similares, y también cuando el trabajo sea distinto, pero de igual valor según criterios objetivos, como las responsabilidades del trabajo, sus calificaciones, los esfuerzos exigidos y las condiciones de trabajo.²⁴ Al respecto, la LFT prohíbe a las personas empleadoras pagar salarios inferiores a las mujeres, con excepción de las reducciones que correspondan debido a la duración de la jornada laboral.²⁵



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 3 EN EL SECTOR

Se ha registrado que, en algunos cultivos del sector agroalimentario en Baja California, los hombres ganan 14% más que las mujeres.²⁶ Cuando a las mujeres jornaleras se les restringe la posibilidad de asumir responsabilidades, persisten las brechas salariales basadas en el género. Un ejemplo de ello es cuando se le asigna a las mujeres la labor de *apuntadoras*²⁷ en el campo, pero no se les asignan

22 Op. cit. SEGOB y CONAPRED, p. 1.

23 Ibid.

24 Op. cit. CESCR, 2016, párrafos 11 y 12; ONU Mujeres. Igualdad de remuneración. Consultado el 6 de noviembre de 2022.

25 Ley Federal del Trabajo, Artículo 284, fracción V.

26 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 71.

27 La responsabilidad de las personas que realizan labores como apuntadoras en el campo es verificar y registrar ciertas cuestiones logísticas en el día a día, por ejemplo, la llegada y horarios de las personas jornaleras, así como cuestiones relacionadas a la producción y recolección del cultivo, entre otras.

otras responsabilidades que puedan realizar para asegurar la igualdad salarial.

Seguridad, salud e higiene

El derecho a un trabajo decente también implica **garantizar la seguridad, salud e higiene** en el trabajo. En la agricultura se utilizan distintos tipos de maquinaria, animales, plantas y productos con los que se trabaja, tanto en entornos interiores como exteriores y en distintas condiciones geográficas y climáticas. Todos estos factores pueden tener repercusiones en los niveles de riesgos, accidentes y enfermedades que enfrentan las personas que trabajan en el sector.²⁸ Por ello, las personas empleadoras deben prevenir accidentes y enfermedades profesionales mediante la reducción al mínimo de los riesgos que se puedan presentar en el entorno de trabajo.²⁹ De acuerdo con la LFT,³⁰ esto incluye:

- Mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curación, así como antídotos necesarios para proporcionar primeros auxilios a las personas trabajadoras o a sus dependientes económicas;
- Trasladar a las personas jornaleras del campo y a sus familias a los servicios médicos del IMSS y, en caso de que el instituto no cuente con instalaciones, se deberá proporcionar asistencia médica de manera gratuita;
- Proporcionar, también de manera gratuita, a las personas jornaleras, a sus familiares y/o a las personas dependientes económicas que las acompañen medicamentos y material de curación en casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región, y pagar a las personas trabajadoras que resulten incapacitadas el 75% de los salarios hasta por 90 días;
- Proporcionar a las personas jornaleras, de manera gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitaciones a los lugares de trabajo y viceversa;
- Proporcionar y capacitar sobre el uso correcto del equipo de protección personal cuando la persona jornalera deba realizar tareas peligrosas para su salud. Cuando la capacitación se imparta a personas indígenas, ésta debe de ser en su idioma;
- Identificar los posibles riesgos derivados de las actividades y lugares en que se llevan a cabo, e incluir aspectos como la exposición a agroquímicos, el manejo manual de cargas y los peligros biológicos, entre otros;
- Proporcionar equipo de seguridad y protección personal, en caso de ser necesario, cuando las actividades se realicen bajo la lluvia o en terrenos anegados, y para el manejo de agroquímicos o cualquier sustancia química peligrosa;
- Identificar plenamente y por escrito los posibles peligros derivados de las actividades y de los lugares en que se llevan a cabo, y considerar cuestiones como exposición

28 OIT. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en la agricultura. 2020, p. 5.

29 Op. cit. CDESCR, 2016, párrafo 25.

30 Ley Federal del Trabajo, Artículo 283, fracciones, V, VI, VII, XI, XIV y XVIII.

a agroquímicos, operación de maquinaria y tractores, trabajos en alturas y manejo de cargas, entre otras.

A este respecto, es importante tener en mente que, debido a los diferentes trabajos, responsabilidades y roles sociales asignados a mujeres y hombres, existen riesgos físicos y psicológicos en el trabajo que requieren respuestas y estrategias de prevención diferenciadas. Por ejemplo, las mujeres se enfrentan a riesgos laborales que rara vez se reconocen, ya que el trabajo de las mujeres en el hogar o en las viviendas de los ranchos, en tanto trabajadoras del hogar, no se considera una labor profesional.³¹ Por ello, es crucial tomar en cuenta el trabajo que se realiza en dichos espacios como parte de los sistemas de gestión de riesgos.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 4 EN EL SECTOR

Los accidentes de transporte son un claro ejemplo del incumplimiento de las disposiciones y estándares en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector agroalimentario en México. En el periodo de 2013 a 2020, en Sonora se registraron 34 casos relacionados con accidentes de transporte que involucran a personas jornaleras. Las causas principales fueron la pérdida de control de los vehículos, el exceso de velocidad y las fallas mecánicas.³²

Para prevenir accidentes es importante que las empresas, como parte de sus sistemas de gestión de riesgos, capaciten a las personas conductoras, verifiquen el debido funcionamiento de las unidades y si éstas son aptas para transportar personas.

Por su parte, colectivas de derechos humanos en Michoacán han documentado que empresas productoras no han tomado medidas para garantizar la salud de las personas, ni para prevenir los impactos que pueden tener los agrotóxicos.³³

Estos casos evidencian cómo el derecho a la seguridad, salud e higiene se encuentra directamente relacionado con el derecho a la vida de las personas. El incumplimiento de ciertas obligaciones que establecen condiciones mínimas para garantizar la seguridad de las personas —como tener uniformes de protección para la aplicación de agrotóxicos— puede tener implicaciones en cuestiones tan graves como la muerte de las y los trabajadores jornaleros agrícolas.

Jornada laboral, descanso y vacaciones

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, son fundamentales para asegurar el derecho a un trabajo digno. Los días de trabajo dedicados a cualquier tipo de

31 OIT. La OIT y la IWA firman un memorando para mejorar la seguridad y la salud laboral de las mujeres en el sector café. 14 de febrero de 2022.

32 Op. cit. Macías Woitrín, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 48.

33 La Voz Michoacán. Muere jornalero por agroquímicos en el campo michoacano; juntan apoyos para su familia. 21 de agosto de 2022; Debate. Muere jornalero por contacto con agroquímicos en Michoacán, piden ayuda para traslado a Chiapas. 22 de agosto de 2022.

actividad, incluido el trabajo no remunerado, se deben limitar a un número determinado de horas al día (el límite general es de 8 horas), además de que se deben incluir períodos de descanso diario con base en las necesidades de cada persona, por ejemplo, si una mujer está lactando, embarazada³⁴ o

menstruando, particularmente cuando tiene una condición de salud reproductiva catalogada como enfermedad que impide el desempeño de sus actividades.

Por otro lado, las personas trabajadoras, incluidas quienes trabajan de manera parcial o temporal, tienen derecho a vacaciones anuales pagadas. No obstante, las licencias por enfermedad y otras razones justificadas para ausentarse del trabajo no deben ser incluidas como parte de dicho número de días de vacaciones.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 5 EN EL SECTOR

Cuando el salario diario de las personas jornaleras eventuales es integrado, las empresas productoras están exentas de pagar aguinaldos, días de descanso semanal y vacaciones, pues estos pagos y periodos de tiempo ya están parcelados de manera proporcional e incluidos en el salario diario.³⁵ Este tipo de prácticas, en las que se utilizan herramientas y estrategias jurídicas para reducir gastos, atenta contra de los derechos humanos de las personas jornaleras, por lo que deben evitarse.

Trabajo infantil

El derecho a un trabajo decente también implica caracterizar el **trabajo infantil** de manera precisa. Una definición de trabajo infantil contempla aquellas labores que privan a las infancias de su niñez, de su potencial y dignidad, y que son perjudiciales para su desarrollo físico y psicológico. Para calificar o no el trabajo como infantil se deben considerar una serie de cuestiones, como la edad del niño, la niña o las personas adolescentes, el tipo de trabajo en cuestión, la cantidad de horas que le dedican y las condiciones en que realizan el trabajo.³⁶ Así, no todas las tareas realizadas por infancias pueden caracterizarse como trabajo que deba eliminarse. En muchas ocasiones, realizar actividades fuera del horario escolar o durante vacaciones para ganar dinero le proporciona a las infancias calificaciones y experiencia que pueden ser de utilidad en su vida adulta.³⁷

Cuando las empresas del sector agroalimentario prevengan o implementen políticas de prohibición del trabajo infantil es importante que comprendan por qué existe presencia en el campo del trabajo de las infancias y adolescencias. Dicho trabajo tiene una función para las familias, pues contribuye a que éstas obtengan un mayor ingreso y sean capaces de manejar los trabajos de cuidado.³⁸ Al respecto,

34 Op. cit. CDESCR, 2016, p. 38.

35 Op. cit. Macías Woitrín, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 77.

36 OIT. Trabajo infantil y dinámicas familiares. 2021, p. 19.

37 OIT. ¿Qué se entiende por trabajo infantil?. Consultado el 7 de noviembre de 2022.

38 Op. cit. OIT, 2021, pp. 40-41.

la LFT prohíbe en su totalidad el trabajo de adolescentes (entre 15 y 18 años) en labores agrícolas que impliquen el uso de químicos, al igual que el manejo de maquinaria y vehículos pesados.³⁹



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 6 EN EL SECTOR

Es relevante hacer la distinción entre el trabajo infantil y el adolescente. Según la Organización Mundial de la Salud, el trabajo adolescente es aquel que realizan personas menores de edad de 10 a 19 años, mientras que el trabajo infantil es el que realizan infancias menores de 10 años. Al respecto, resulta pertinente comprender que muchas infancias acuden al campo desde bebés, ya que sus padres y madres les llevan consigo al no contar con ningún tipo de servicio de cuidado infantil. Por ello es importante que las empresas no sólo establezcan medidas prohibitivas del trabajo infantil, sino que también tomen acciones para su prevención, como establecer centros de cuidados de infancias.⁴⁰

Por otro lado, se ha documentado que, en algunas regiones del país, al existir una prohibición total del trabajo adolescente, muchas personas jóvenes se sienten excluidas y humilladas, dado que quieren estudiar y trabajar, como se ha mencionado antes.⁴¹ Debido a esta situación, se deben considerar los factores que pueden poner en riesgo la salud y vida de las adolescencias, como el uso de sustancias químicas y las largas jornadas de trabajo en el campo.

El trabajo tampoco debe intervenir en su potencial y desarrollo educativo. Este último debe ser integral e implementarse a través de estrategias de educación sexual y reproductiva que busquen prevenir el embarazo adolescente para que las personas jóvenes puedan enfocarse en su desarrollo.⁴²

D. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los derechos a la libertad de asociación y sindical, al igual que el derecho a la negociación colectiva, permiten que las personas trabajadoras sean representadas y participen en los procesos que buscan asegurar sus intereses en tanto personas trabajadoras, así como en la garantía de sus derechos humanos. Este derecho también implica que las personas puedan constituir organizaciones que estimen convenientes y puedan afiliarse a ellas. Es fundamental que las empresas respeten este derecho, pues es una herramienta crucial para garantizar los derechos de las personas jornaleras.

La negociación colectiva también es una herramienta clave mediante la cual las personas empleadoras y sus organizaciones, al igual que los sindicatos, pueden establecer salarios y condiciones justas de trabajo. El objetivo de estas negociaciones es llegar a acuerdos colectivos que determinen los términos y condiciones del empleo.⁴³

39 Ley Federal del Trabajo, Artículo 176, fracción II, numeral 8.

40 Save the children. El trabajo Infantil detrás de lo que comemos. 6 de junio de 202.

41 Op. cit. Macías Woitrín, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 60.

42 Ibid, p. 94.

43 OIT. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. Consultado el 11 de enero de 2024.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 7 EN EL SECTOR

La libertad sindical y la formación de organizaciones de personas trabajadoras es fundamental para asegurar los derechos laborales de las personas trabajadoras del sector agroalimentario. Por ejemplo, mediante la conformación de organizaciones de personas trabajadoras —como el Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA) en 2015— se han logrado grandes avances para los derechos humanos de las personas jornaleras. Este sindicato proporciona asesoría a las personas trabajadoras que han sido despedidas y no liquidadas para interponer demandas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,⁴⁴ y también ha verificado que las empresas agrícolas de San Quintín, Baja California, cumplan con el pago de aguinaldos.⁴⁵

E. EL TRABAJO FORZOSO, LAS FORMAS MODERNAS DE ESCLAVITUD Y LA TRATA DE SERES HUMANOS

El trabajo forzoso es aquel que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza, engaño o coerción de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en que las personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios sutiles, como deudas manipuladas, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia ante las autoridades de migración.⁴⁶ Para prevenir el trabajo forzoso es fundamental asegurar ciertas prácticas, como firmar un contrato directamente con las personas jornaleras y seguir ciertos lineamientos de reclutamiento y contratación equitativa, que incluyen no retener documentos como pasaportes y documentos de identidad, entre otros.⁴⁷

Para prevenir el trabajo forzoso, desde 2022 la LFT obliga a las empresas que pueden fungir como agencias de empleo o intermediarias en el proceso de reclutamiento, selección, entrenamiento, capacitación y transporte a darse de alta en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializadas u Obras Especializadas (REPSE).⁴⁸

44 El Imparcial. Denuncian ola de despidos en empresas agrícolas de San Quintín. 3 de julio de 2023.

45 El Imparcial. Empresas agrícolas de SQ están cumpliendo con el pago de aguinaldos: Sindja. 13 de diciembre de 2023.

46 OIT. ¿Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos? Consultado el 7 de noviembre de 2022.

47 OIT y Cierzo. Protocolo para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas. 2023.

48 STPS. Acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación. 14 de noviembre de 2024.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 8 EN EL SECTOR

Cuando los procesos de contratación en el sector conllevan el pago de importantes comisiones de contratación, tasas administrativas y gastos de visado y viaje, pueden conducir a situaciones de servidumbre por deudas. El alto grado de contrataciones informales en el sector permite que intermediarios en tales procesos, que no están registrados ni tienen licencia, operen bajo escasa supervisión, lo cual puede derivar en esquemas análogos a los del trabajo forzoso.⁴⁹

Al respecto, un estudio realizado con mujeres indígenas jornaleras en el municipio en Sinaloa refleja que el 99% de las jornaleras fueron engañadas al momento de su contratación, ya que se les prometió un mejor sueldo, vivienda digna y mejores condiciones de trabajo, aunque al llegar a sus centros de trabajo se percataron de que estas promesas no serían cumplidas. Aunado a lo anterior, ocurrió que, de su primer sueldo, se les descontó el monto del transporte para llegar al lugar.⁵⁰

F. EL DERECHO A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

Todas las personas tienen el derecho a disfrutar del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. El derecho a la salud consiste, entre otras cuestiones, en la prestación adecuada de servicios y bienes de salud, lo cual incluye que dichos servicios y bienes se encuentren disponibles y que sean accesibles, aceptables y de buena calidad. Este derecho también incluye el derecho a la seguridad social que debe proteger a las personas contra imprevistos o riesgos sociales relacionados con trabajo.⁵¹

Las empresas deben garantizar la seguridad social a las personas trabajadoras no sólo cuando sufren accidentes; además, deben contar con las condiciones suficientes para prevenir insolación, deshidratación y todas aquellas condiciones que pongan en peligro la salud de las y los jornaleros y que se presenten a raíz del trabajo. Esto implica también que las empresas deben de contar con un servicio médico en sus instalaciones.

La reforma de 2024 a la LFT establece que absolutamente todas las personas jornaleras —sin distinción con respecto a la modalidad de su contratación— tienen derecho a seguridad social. Asimismo, esta reforma determina la obligación de que la persona empleadora lleve un padrón especial de las personas trabajadoras del campo que laboran de manera temporal para registrar la acumulación del tiempo contratado, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éste, calcular prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado al trabajo.⁵²

49 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Trata de personas en el sector agrícola: diligencia debida en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible - Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Siobhán Mullally. A/HRC/50/33. 25 de abril de 2022.

50 Biolex. La trata con fines de explotación laboral en mujeres indígenas en México: una realidad emergente. 2022.

51 CIDH. Compendio. Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. OEA/Ser.L/V/II. 31 de diciembre de 2021, p. 124.

52 Ley Federal del Trabajo, Artículos 279 y 270 quáter.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 9 EN EL SECTOR

Si bien se ha documentado que el número de personas jornaleras que cuentan con seguridad social ha aumentado en los últimos años, en 2024 se registró que el 74% de ellas no tiene acceso a este derecho.⁵³ Esta situación impacta de manera grave en diversos derechos humanos de las personas jornaleras, pues la seguridad social garantiza el derecho a la salud, a la vivienda y al retiro.

Además, en aquellos casos en que las empresas sí afilian a las personas jornaleras al IMSS, muchas veces es al inicio de sus contratos para luego darlas de baja de manera inmediata cuando terminan sus labores específicas, dado que las contrataciones son por temporadas. Como consecuencia de esta práctica, las personas jornaleras no pueden cobrar pensiones a futuro ni acudir al servicio médico. En 2022, se registró que, en algunas regiones del país, como en el Valle de San Quintín, Baja California, solo había tres clínicas médicas para atender a una población de más de 100,000 habitantes, ninguna de las cuales ofrecía servicios de segundo ni tercer nivel.⁵⁴

También se ha documentado que las mujeres jornaleras muchas veces migran estando embarazadas, lo cual conlleva riesgos debido al gran número de horas de viaje para llegar a su destino, además de que muchas de ellas no hacen controles prenatales. Al llegar a sus lugares de trabajo en el campo, no reciben trato ni condiciones especiales que tomen en cuenta su estado de embarazo; tampoco se encuentran afiliadas al IMSS, ni acceden a servicios médicos adecuados al momento del parto. Aunado a esto, no siempre se garantiza el derecho de las jornaleras que están embarazadas a la incapacidad por maternidad, por lo que sólo pueden dedicar unos cuantos días para recuperarse del parto.⁵⁵

G. EL DERECHO A LA IGUALDAD, A LA NO DISCRIMINACIÓN Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

En la sociedad mexicana existe una prevalencia en la discriminación y violencia contra poblaciones que han sido históricamente excluidas, como mujeres, personas LGBTQ+, infancias, personas migrantes, personas adultas mayores y comunidades y personas indígenas, entre otras. Esta discriminación y violencia puede, en muchas ocasiones, derivar del desequilibrio de poder que existe entre las actrices empresariales y las personas que, a su vez, socava sus derechos a tener condiciones y participación laboral justas y equitativas.⁵⁶

Por ejemplo, en cuanto a discriminación por razones de género, esta vulneración de derechos se refleja en la distribución desigual del ingreso entre hombres y mujeres en el sector, así como en la distribución de tareas domésticas y cuidados no remunerados.⁵⁷ Por otro lado, las personas jornaleras migrantes se ven afectadas de manera diferenciada, y las violaciones a sus derechos humanos se agravan debido a que se encuentran en niveles mayores de marginación.

53 El Economista. Jornaleros agrícolas, entre la explotación laboral y la violencia del crimen organizado. 16 de febrero de 2024.

54 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 104.

55 Proyecto Periplo. Migración de las familias jornaleras de la Montaña. 2022, p. 13.

56 CIDH. Empresas y Derechos: Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II. 1 de noviembre de 2019, párrafos 332 al 338.

57 Ibid.

Al respecto, la reforma de 2024 a la LFT señala obligaciones específicas para las personas empleadoras cuyo objetivo es garantizar la igualdad y la no discriminación. Tales obligaciones incluyen:

Propiciar que, durante la jornada de trabajo, las personas jornaleras cuenten con alimentación sana, suficiente y variada, así como agua apta para consumo y uso humano y en cantidad suficiente;

Brindar servicios de guardería a las infancias de las personas trabajadoras y, en caso de que el IMSS no cuente con instalaciones, habilitar espacios que tengan instalaciones y mobiliarios seguros;

Respetar los descansos pre y postnatales de las trabajadoras embarazadas y establecer condiciones para el ejercicio de la lactancia infantil;

Utilizar los servicios de una persona intérprete cuando las personas jornaleras no hablen español.⁵⁸



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 10 EN EL SECTOR

La discriminación por razón de género se presenta de manera indirecta⁵⁹ cuando ni el Estado ni la empleadora proporcionan estancias infantiles a personas jornaleras. ¿Por qué se da esta situación? Porque las mujeres —que, en su mayoría, realizan trabajos de cuidado—⁶⁰ se ven obligadas a llevar a sus hijas e hijos a los campos ante la falta de instancias infantiles.

Dada la ausencia de estancias infantiles, las personas jornaleras tienen que designar a una cuidadora que, por lo general, es una mujer. Asimismo, como resultado de que las empresas no proporcionen comedores gratuitos o, por lo menos, permitan la venta de alimentos, las mujeres inician su jornada laboral en la madrugada para preparar alimentos y bebidas, lo cual duplica dicha jornada.

La población jornalera migrante vive una discriminación que se traduce en impactos diferenciados cuando no se aseguran condiciones mínimas satisfactorias de trabajo. Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19 se documentó que, en el estado de San Luis Potosí, un grupo de personas migrantes jornaleras e indígenas, originarias del estado de Hidalgo llegaron a trabajar y, al quedarse sin empleo, tuvieron que caminar alrededor de 100 kilómetros mientras buscaban ayuda.⁶¹

58 Ley Federal del Trabajo, Artículo 283, fracciones IV, XII y XIII.

59 La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica parecen ser neutrales pero, en realidad, resultan conducentes a la exclusión. Ver más: OIT. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Consultado el 4 de marzo de 2024.

60 Los trabajos de cuidados en México son realizados principalmente por mujeres de manera gratuita, precaria e invisible. Por ejemplo, en 2021 las mujeres destinaron el 64% de su tiempo para realizar trabajo de cuidado, mientras que los hombres solo dedicaron el 27%. Ver más: IMCO. Las labores del hogar son trabajo. 5 de diciembre de 2022.

61 Op. cit. RNJJA, 2021, p. 17.

De igual modo, dicha discriminación aumenta, por ejemplo, cuando a las personas indígenas no se les proporciona capacitación o información en su idioma.

H. EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA LABORAL

Toda persona tiene derecho a una vida libre de violencia y acoso en el mundo laboral. El acoso es entendido como aquellos comportamientos, prácticas o amenazas que causan o son susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia por razones de género, como sucede con el acoso y hostigamiento sexual. Esto implica que las personas empleadoras realicen trabajo de protección a través de capacitación, de la identificación de riesgos psicosociales y la implementación de mecanismos de atención que contemplen una perspectiva de género.⁶² Lo anterior también se reconoce en la legislación laboral mexicana y obliga a las personas empleadoras a prevenir y atender estas conductas.⁶³ Es importante tener en mente que la violencia de género, incluida la sexual, no solamente afecta a mujeres, sino también a hombres.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 11 EN EL SECTOR

Las trabajadoras agrícolas tienden a sufrir acoso y hostigamiento sexual en los campos y durante los trayectos.⁶⁴ En las movilizaciones de personas jornaleras en el Valle de San Quintín, Baja California, las mujeres exigieron el cese de las prácticas de acoso y hostigamiento por parte de mayordomos, jefes de cuadrillas y compañeros de faena.⁶⁵ Frente a esta situación, es fundamental diseñar estrategias de sensibilización y capacitación; revisar qué condiciones en la operación pueden perpetuar este tipo de conductas; evaluar las políticas de reclutamiento y de toma de decisiones, como horarios laborales, entre otras; e implementar mecanismos de denuncia accesibles para prevenir y reparar casos de violencia y discriminación.

I. EL DERECHO AL ACCESO A UNA VIVIENDA ADECUADA

Realizar esfuerzos para que todos los sectores de la población tengan acceso a una vivienda adecuada es fundamental. Las personas deben poder disponer de un lugar donde se puedan aislar si lo desean y que esté provisto de espacio, seguridad, iluminación, agua potable y ventilación, así como de una infraestructura básica adecuada.⁶⁶ Debido a que cada región del país es distinta en cuestión de geografía y clima, es necesario que la empresa establezca lineamientos o estándares para señalar cómo se debe cumplir con el respeto al acceso a una vivienda adecuada. A su vez, tales lineamientos se deben diseñar de manera participativa con las personas jornaleras para revisar qué se necesita para que la vivienda sea, en efecto, adecuada.

62 OIT. México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso. 6 de julio de 2022.

63 Ley Federal del Trabajo, Artículo 283 Ter.

64 Op. cit. Macías Woitrín, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 38.

65 Ibid, p. 7.

66 Op. cit. CIDH, 31 de diciembre de 2021, p. 181.

La reforma a la LFT de 2024 obliga a las empleadoras del sector agrícola a proveer habitaciones de manera gratuita a las personas jornaleras, a sus familiares y dependientes económicos, las cuales deben cumplir con los requerimientos mínimos de construcción, seguridad e higiene que garanticen su adecuado estándar de habitabilidad en condiciones dignas.⁶⁷

Además, dado el contexto de la emergencia sanitaria, se evidenció la importancia de tomar medidas específicas para prevenir y mitigar riesgos a la salud dentro de las viviendas de las personas jornaleras. Algunas de estas medidas son, por ejemplo, establecer lineamientos que señalen, entre otras cuestiones, que las personas deben estar vigilantes ante posibles signos o síntomas para determinar la no asistencia al lugar de trabajo y comunicarse con centros de atención médica, realizar lavado de manos con agua y jabón, retirar los zapatos y realizar trabajos de limpieza y desinfección.⁶⁸



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 12 EN EL SECTOR

Debido a sus condiciones de movilidad, en muchos casos las personas jornaleras tienen que habitar viviendas temporales. Las empresas proporcionan viviendas de un solo cuarto que son espacios pequeños compartidos por entre tres y cinco personas en promedio. En muchas ocasiones no se considera que las personas jornaleras viajan y viven en los albergues en familia y, por lo tanto, los espacios no se adecúan a esta realidad.

Tampoco se garantiza la vivienda digna cuando las empresas no cubren los gastos de vivienda y cuando no incluyen condiciones básicas, como mobiliario suficiente para habitar la vivienda (utensilios, camas, etc.), impermeabilización de techos y servicios básicos de agua, luz y gas.

Contar con una vivienda adecuada también tiene un impacto en la dignidad, la seguridad, la salud y la vida de las personas. Por ejemplo, que las personas no tengan electricidad puede aumentar el riesgo de incendios causados por el uso de velas o lámparas de gas. De igual modo, que las personas jornaleras vivan en albergues con espacios confinados puede aumentar el riesgo de enfermedades respiratorias por mala calidad del aire o falta de ventilación, o de otro tipo de enfermedades a causa de condiciones precarias de higiene, ya que se cuenta con baños limitados.⁶⁹

J. EL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Las niñas, niños y adolescentes deben tener acceso a educación que cuente con los estímulos requeridos en función de su edad y nivel de desarrollo.⁷⁰ Tal como sucede con el derecho a la salud, la educación tiene ciertas características que incluyen:

67 Ley Federal del Trabajo, Artículo 283, fracciones II y III.

68 OIT. Guía práctica de prevención y mitigación de la COVID-19 en la agricultura en Honduras. 2020, p. 39.

69 National Center for Farmworker Health. A Guide for Safe and Adequate Housing for Agriculture Workers. Consultado el 21 de febrero de 2024.

70 Op. cit. CIDH, 31 de diciembre de 2021, p. 83.

Disponibilidad mediante elementos básicos de instalaciones sanitarias, agua potable y personal docente calificado;

Accesibilidad en términos tanto materiales como económicos;

Aceptabilidad, reflejada en que la forma y el contenido de la educación deben ser de calidad y culturalmente aceptados; y

Adaptabilidad, reflejada en la flexibilidad necesaria para adecuarse a las necesidades de las sociedades y contextos culturales.⁷¹

A este respecto, la reforma a la LFT de 2024 obliga a las empleadoras a fomentar la educación entre las personas jornaleras mayores de edad y sus hijas e hijos. En aquellos casos en que las actividades educativas se sitúen fuera de las poblaciones, según la LFT, la persona empleadora deberá establecer y sostener escuelas de conformidad con la legislación en materia de educación.⁷²



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 13 EN EL SECTOR

Los ciclos agrícolas tienden a no coincidir con los ciclos escolares, lo cual representa un obstáculo para garantizar el derecho a la educación de las infancias y adolescencias que migran junto a sus familias, y/o cuando niñas, niños y adolescentes trabajan en el sector agrícola,⁷³ además, en algunas regiones del país hay carencias en la infraestructura que afectan la educación, principalmente la media y superior.⁷⁴ Por otro lado, las infancias indígenas se enfrentan a discriminaciones específicas en las escuelas, sobre todo cuando conviven con población no indígena. Por ejemplo, debido a que no conocen bien el idioma de instrucción, las infancias indígenas son relegadas en clase, lo cual puede impactar sus resultados escolares.⁷⁵

Se estima que sólo entre el 14% y 17% de las infancias y adolescencias de familias jornaleras agrícolas migrantes asiste a la escuela. Dada la situación de movilidad de las familias jornaleras migrantes, es necesario que las empresas, junto con las instituciones de educación, puedan colaborar para aportar un modelo educativo adaptado.⁷⁶

71 CDESCR. Observación General 13- El derecho a la educación. E/C.12/1999/10. 8 de diciembre de 1999.

72 Ley Federal del Trabajo, Artículo 283, fracción X.

73 Op. cit. CIDH, 31 de diciembre de 2021, p. 83.

74 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 104.

75 Consejo Económico y Social. Comisión de Derechos Humanos. Los derechos humanos y las cuestiones indígenas: Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas, Rodolfo Stavenhagen. E/CN.4/2005/88. 6 de enero de 2005, p. 34.

76 Op. cit. RNJJA, 2021, p. 8.

K. EL DERECHO A UN MEDIO AMBIENTE SANO

Todas las personas, como parte de una colectividad, tienen el derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. Este derecho conlleva que cada persona disponga de la facultad de exigir un medio ambiente sano en el cual desarrollarse y que, quienes causen daños y deterioros, tengan la responsabilidad de remediarlos.⁷⁷ Por otro lado, el derecho al medio ambiente sano también incluye la participación pública en procesos de toma de decisión ambiental.⁷⁸



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 14 EN EL SECTOR

Actualmente se ha documentado que el crecimiento de la agricultura ha tenido impactos negativos sobre los recursos naturales y el medio ambiente: una tercera parte de la tierra agrícola está degradada; el 75% de la diversidad genética de los cultivos se ha perdido; más de la mitad de las poblaciones de peces son explotadas; y cerca de 13 millones de hectáreas de bosque al año se transforman para otros usos.⁷⁹

De igual modo, el manejo inadecuado del agua puede implicar un impacto negativo en los recursos naturales de la región y en los equilibrios ecosistémicos de la flora y la fauna. El cambio veloz del uso de suelo ha provocado una preocupante contaminación debido a toneladas de plásticos que se requieren en los invernaderos. La falta de rellenos sanitarios equipados, además de provocar impactos ambientales, también afecta la salud pública.⁸⁰

L. EL DERECHO AL AGUA

Todas las personas y comunidades tienen derecho a tener, a la brevedad posible, acceso a agua potable y salubre de manera sostenible y suficiente. A su vez, este derecho implica que los recursos hídricos deben usarse de manera equitativa y sustentable.⁸¹ Al igual que el derecho a la salud y a la educación, el derecho al agua supone ciertas características:⁸²

Disponibilidad que asegure el acceso a una cantidad esencial mínima de agua suficiente, fiable y apta para uso personal y doméstico y para prevenir enfermedades;

77 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 4. Última reforma publicada el 24 de enero de 2024.

78 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Informe del Relator Especial sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible. A/HRC/43/53. 30 de diciembre de 2019, párrafos 22 al 30.

79 FAO. Agricultura Sostenible. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

80 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 117.

81 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 4.

82 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Informe del Relator Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento. A/HRC/36/45. 19 de julio de 2017.

SECCIÓN 2

LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Accesibilidad mediante instalaciones de agua y saneamiento que se encuentren al alcance físico o en las inmediaciones de los hogares;

Calidad y seguridad para que el agua destinada a casa, uso personal y doméstico sea salubre en lo que se refiere a la ausencia de microorganismos dañinos y sustancias químicas o radioactivas;

Asequibilidad mediante servicios de agua y saneamiento, ya sean privados o públicos, que estén al alcance de todas las personas; y

Aceptabilidad, privacidad y dignidad en términos de su adaptación a la cultura, educación y experiencia locales.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EJEMPLO 15 EN EL SECTOR

Existen casos en que las empresas no proveen agua potable y salubre a las personas jornaleras; también hay ocasiones en que los agrotóxicos se transmiten a partir del consumo de agua y por ello se reduce el acceso a este recurso.

En algunas regiones del país se ha documentado que la producción de alimentos ha dado por resultado la sobreexplotación de pozos y mantos acuíferos por el uso de tecnologías de desalinización de grandes productores para abastecer de agua a sus campos. Como consecuencia, esta situación afecta de manera importante la disponibilidad del agua para consumo humano de comunidades de tales regiones.⁸³

A. LA DEBIDA DILIGENCIA EN LOS PROCESOS INTERNOS: FUSIONES Y ADQUISICIONES Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

Los procesos de debida diligencia no son mecanismos novedosos para las empresas. Desde inicios de los años noventa y en diversos países del mundo, las fusiones y adquisiciones en el ámbito de los negocios se convirtieron en estrategias cada vez más comunes para que las empresas pudieran tener ventajas competitivas en un mercado global.⁸⁴

La debida diligencia en fusiones y adquisiciones consiste en evaluar una decisión de negocios a través de obtener información financiera, legal e intelectual de una contraparte para asegurar que no se presentan obstáculos o problemáticas asociadas a la transacción empresarial, particularmente en lo que se refiere a los riesgos que dicha transacción pueda presentar. Así, la debida diligencia desarrolla estrategias para consolidar una fusión o adquisición.⁸⁵ Con base en este proceso, las empresas toman la decisión de comprar una empresa o de fusionarse con otra ya existente para crear una empresa más grande, decisión que pondera riesgos económicos y de negocios.

Asimismo, existe el proceso de debida diligencia implementada en materia de ética y anticorrupción, también conocido como compliance corporativo (o cumplimiento en español), que busca prevenir prácticas poco éticas, como pagar sobornos a personas funcionarias de gobierno. Estos procesos de combate a la corrupción consisten en implementar mecanismos que realizan las mismas empresas para vigilar sus propios actos y así cumplir con la normativa aplicable a través de programas o medidas de control.⁸⁶

En México y en otros países, el compliance corporativo se ha convertido en una práctica cada vez más común, independientemente de su obligatoriedad. Las empresas han adoptado programas de compliance corporativo porque existe evidencia de que las prácticas corruptas son perjudiciales para todas las empresas, ya sean grandes, pequeñas, multinacionales o locales;⁸⁷ además, prevenir, detectar y responder a dichas conductas conlleva, a su vez, la prevención de riesgos transaccionales. En consecuencia, un sinnúmero de empresas del sector privado alrededor del mundo han adoptado sistemas anticorrupción, como la Norma ISO 37001,⁸⁸ cuyo objetivo es establecer un sistema de gestión antisoborno para las empresas.

⁸⁴ Ceil, C. Role of Due Diligence in Mergers and Acquisition. 17 de julio de 2014, p. 3.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Cantú Rivera, H. y Esparza García, L. Debida diligencia en derechos humanos y procesos de compliance. Marzo 2021, p. 22.

⁸⁷ UNODC. Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para empresas: Guía práctica. 2013, Prólogo.

⁸⁸ OCDE. Corporate Anti-corruption Compliance Drivers, Mechanisms and Ideas for Change. 2020, p. 3. En 2016, la Organización Internacional de Normalización especificó y desarrolló una guía para establecer, implementar, mantener, revisar y mejorar los sistemas de gestión antisoborno. Al respecto ver: ISO 37001:2016(es). Sistemas de gestión antisoborno - Requisitos con orientación para su uso.

⁸³ Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 62.

¿CÓMO HA AVANZADO EL COMPLIANCE CORPORATIVO EN NUESTRO PAÍS?

En México, la debida diligencia en materia de anticorrupción ha avanzado con el tiempo hacia iniciativas importantes del sector público. Por ejemplo, la Secretaría de la Función Pública implementó el Padrón de Integridad Empresarial, dirigido principalmente a empresas proveedoras de gobierno y a aquellas que quieran serlo, para que puedan obtener beneficios, como puntos porcentuales en licitaciones.⁸⁹

Estos ejemplos ilustran que la debida diligencia no es una novedad. El sector privado ha implementado estos procesos por más de treinta años para tratar de prevenir y controlar riesgos. El hecho de que cada vez más empresas adopten programas de debida diligencia en materia de anticorrupción demuestra que existen beneficios económicos y comerciales para ellas.



B. ¿QUÉ ES LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS?

La debida diligencia en materia de derechos humanos tampoco es novedosa. Surge desde hace más de diez años y, al igual que las fusiones y adquisiciones y el combate a la corrupción, su propósito también consiste en que las empresas gestionen, de forma proactiva, riesgos reales y potenciales que puedan impactar principalmente a las personas, las comunidades y al medio ambiente.

Debemos considerar que tener como prioridad y en el centro a las personas y al medioambiente permite, a su vez, que las empresas puedan fortalecer el comportamiento empresarial responsable ya que, por ejemplo, aumenta su rentabilidad al disminuir riesgos de sufrir reclamos, daños a su imagen y reputación o pérdidas de oportunidades en sus negocios.⁹⁰

La debida diligencia en materia de derechos humanos también tiene sus propias particularidades que hacen únicos a estos procesos. Para mayor claridad, a continuación explicaremos, de manera introductoria, cada elemento de los procesos dentro de las empresas y a lo largo de su cadena de valor, desarrollados a detalle más adelante.

89 SFP. ¿Qué es el Padrón de Integridad Empresarial? Consultado el 8 de noviembre de 2022.

90 CIDH. Empresas y Derechos: Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II. 1 de noviembre de 2019, párrafo 3.

ELEMENTO 1

Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión. Las empresas deben incluir compromisos sobre el respeto de los derechos humanos y la debida diligencia en esta materia. Las políticas deben estipular cómo la empresa implementará sus responsabilidades y cómo abordará la debida diligencia, al igual que los compromisos que adquirirá con las partes interesadas y la reparación.⁹¹

ELEMENTO 2

Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales asociados a las actividades, productos o servicios de la empresa. Se deben identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa ha ocasionado o podría ocasionar como resultado directo de sus propias operaciones o de aquellos que guarden una relación directa con los productos o servicios prestados por empresas que pertenecen a su cadena de valor. Es decir, las empresas también deben abordar cualquier impacto adverso a los derechos humanos con el que estén implicadas, incluidos los impactos atribuibles a sus proveedoras, subcontratistas u otras socias comerciales.⁹²

Los impactos se deben evaluar a través de procesos participativos en los que intervengan las personas, comunidades y grupos de interés cuyos derechos humanos han sido o podrían ser afectados de manera negativa.⁹³ También se deben documentar e integrar los resultados reales de las evaluaciones de impacto en los procesos y políticas de la empresa y a lo largo de su cadena de valor.

ELEMENTO 3

Detener, prevenir y mitigar los impactos negativos. En caso de que el impacto se esté realizando en el momento en que se detecta, se deberá ponerle fin y repararlo. Si la empresa contribuye al impacto de manera indirecta —a través, por ejemplo, de su cadena de valor porque una socia comercial lo ocasionó— debe prevenir y/o mitigar sus efectos, o bien buscar que se elimine por completo.

Las medidas para prevenir, mitigar o detener el impacto siempre se deben realizar junto con la participación de grupos de interés y personas titulares de derechos. Al respecto, las medidas apropiadas pueden variar en función de si la empresa causa, contribuye o está directamente relacionada al impacto, así como del grado de influencia al momento de atender el impacto.⁹⁴

ELEMENTO 4

Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados. Una vez identificados los posibles impactos, las empresas deben crear, junto con los grupos de interés y las personas titulares de derechos, sistemas para monitorear y evaluar, de manera periódica, la eficacia y eficiencia de las

91 OCDE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. 2018, p. 60.

92 Oxfam America. Debida diligencia en derechos humanos: Un resumen. Consultado el 26 de febrero de 2024.

93 Op. cit. Cantú Rivera, H. y Esparza García, L., p. 38.

94 Op. cit. Oxfam America, 2024.

medidas de prevención y mitigación y de los procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos y, en su caso, identificar si hay un mal funcionamiento para tomar las medidas necesarias y mejorar su implementación.

ELEMENTO 5

Informar sobre cómo se abordan los impactos. La información del proceso no debe archivar en un expediente para su documentación interna. De nada nos sirven los procesos si las personas involucradas o interesadas no pueden conocerlos. Es necesario transparentar y comunicar los impactos negativos identificados y la forma en que se mitigarán o prevendrán; de igual modo, es indispensable comunicar si las medidas de mitigación o prevención funcionan y, en su caso, la manera en que los efectos negativos ya materializados se repararán en su totalidad y cómo se prevendrán en el futuro.

¿CÓMO SE OBSERVA EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS?



Existen otras cuestiones que debemos considerar en la debida diligencia en materia de derechos humanos que se enlistan a continuación:

Se debe asegurar la **participación significativa** de los grupos de interés o de personas titulares de derechos que son o pueden ser afectadas en cada parte del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

La debida diligencia **es dinámica** y se ajusta al contexto, necesidades y tamaño de cada empresa. También debe cubrir toda la cadena de valor, desde sus operaciones a nivel nacional hasta aquellas a nivel global y con proveedores de diferentes niveles.⁹⁵

Se aborda desde un **enfoque progresivo, continuo y permanente**, es decir, debe estar en constante revisión para su mejoramiento y evolución, ya que los impactos a los derechos humanos podrían variar con el tiempo.

La **perspectiva de género interseccional**⁹⁶ es fundamental para identificar impactos desproporcionados en las poblaciones que han sido históricamente vulneradas, así como desarrollar medidas específicas de prevención, mitigación y reparación. Tal perspectiva se refiere al conjunto de mecanismos específicos, estratégicos e institucionales que se adaptan para asegurar el acceso igualitario a oportunidades, bienes y servicios entre los géneros para prevenir prácticas discriminatorias o excluyentes hacia poblaciones en situación de desventaja o vulnerabilidad.

La **perspectiva intercultural** también es indispensable para reconocer y respetar las diferentes culturas que existen en nuestras sociedades. Ello implica que la debida diligencia en materia de derechos humanos debe tomar en cuenta las tradiciones y formas de vida que pertenecen a los pueblos indígenas y afrodescendientes especialmente, así como confrontar el racismo y la exclusión basados en la estructura colonial mediante la cual las personas blancas ejercen el poder.⁹⁷

C. LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES

En 2011, se adoptó a nivel internacional el marco de referencia desarrollado por personas expertas con respecto al rol que tienen las empresas en la garantía de los derechos humanos a través de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.⁹⁸ En este marco de referencia, por primera vez, los países parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas validaron los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ La interseccionalidad es la teoría que explica que cada individuo se ve excluido socialmente o bien ostenta un privilegio con base en su pertenencia a múltiples categorías sociales, como son raza, etnia, poder adquisitivo, edad y diversidad funcional, entre otras. Es importante abordar los temas de derechos humanos desde esta perspectiva para considerar las distintas realidades que afectan a las personas y a sus posibilidades de acceder a bienes y servicios.

⁹⁷ Walsh, C. Interculturalidad crítica y educación intercultural en Construyendo Interculturalidad Crítica de Jorge Viaña, Luis Tapia y Catherine Walsh. Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello. 14 de diciembre de 2010, pp. 27-95.

⁹⁸ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2011.

en tanto herramienta que puede orientar a las empresas para que cumplan con sus obligaciones en materia de derechos humanos.

Como hemos dicho antes, la debida diligencia en materia de derechos humanos no es un proceso novedoso, y es importante mencionar que tampoco se trata de una metodología para obtener una certificación por parte de organizaciones internacionales que acreditan el cumplimiento de estándares laborales internacionales, como la Organización Internacional de Normalización, como en el caso de las normas ISO,⁹⁹ o como las certificaciones de BONSUCRO,¹⁰⁰ SMETA,¹⁰¹ Globalgap Grasp,¹⁰² SA800¹⁰³ o FairTrade.¹⁰⁴

Las certificaciones no son suficientes y, por lo general, constituyen medidas limitadas para respetar los derechos humanos. Muchas veces las certificaciones dependen únicamente de auditorías sociales, las cuales presentan limitaciones ya que:¹⁰⁵

Poseen sesgos de género al no abordar problemas o disparidades específicas de género, edad, estatus migratorio u origen étnico-racial, y potencialmente pasan por alto aspectos de igualdad e inclusión;

Son instantáneas en lo que se refiere al tiempo, dado que proporcionan una vista singular del lugar de trabajo en un momento específico, en lugar de integrar monitoreos y evaluaciones frecuentes;

Son menos preventivas porque no resultan tan efectivas para identificar y mitigar los impactos a los derechos humanos de manera proactiva;

Tienden a consistir en un ejercicio de marcar casillas debido a que, en algunos casos, se realizan para cumplir con requisitos regulatorios o demostrar el cumplimiento de ciertos estándares, en lugar de impulsar cambios significativos;

Centran su enfoque en la empresa al priorizar los intereses de la empresa sobre los intereses de las personas trabajadoras y los derechos humanos.

¿POR QUÉ LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS ES IMPORTANTE PARA LA CERTIFICACIÓN EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO?

Las certificaciones más prestigiosas imponen requisitos muy específicos en materia laboral y legal.

Por ejemplo, verifican que todas las personas empleadas estén afiliadas al IMSS de manera correcta, que cuenten con un contrato vigente y reciban prestaciones según la ley. Las empresas más grandes poseen una o más certificaciones, y son auditadas con frecuencia. Estas empresas, a su vez, tienen

99 ISO. About Us. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

100 Bonsucro. Una Guía sobre BONSUCRO. 2013.

101 Sedex. SMETA, la auditoría líder mundial. Consultado el 24 de febrero de 2024.

102 Aenor. Globalgap Grasp: Evaluación de riesgos en las prácticas sociales. Consultado el 24 de febrero de 2024.

103 SAI. Norma SA8000. Consultado el 24 de febrero de 2024.

104 FairTrade International. Cómo funciona FairTrade. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

105 Oxfam. Towards Achieving Gender Equity in The Food Sector: What Can Investors Do? 8 de febrero de 2024, p. 19.

que auditar a empresas más pequeñas con las que han firmado contratos, como las empresas productoras que emplean a personas jornaleras.

Sin embargo, se ha documentado que el incumplimiento general de los requisitos de las certificaciones tiende a ser flexible para las empresas pequeñas, situación que provoca incumplimientos de las leyes laborales.¹⁰⁶

Realizar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor conlleva la ventaja de identificar los impactos negativos en los derechos humanos a los que contribuyen socias comerciales con las que existe una relación directa y, a su vez, identificar los impactos de empresas más pequeñas con las que no existe una relación indirecta.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

BERRIES INC.

Berries Inc. es una comercializadora de frambuesas en el norte del país que cuenta con una certificación. Berries Inc. está obligada a verificar y auditar a sus productoras de fresas, como la empresa Moras California S.A. de C.V.

Si Berries Inc. desarrolla e implementa un mecanismo de reclamación conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos para su cadena de valor, Berries Inc. podría abrir canales de denuncia y obtener información sobre abusos a los derechos humanos que se presenten en Moras California S.A. de C.V. y, a su vez, solicitarle a dicha empresa que socialice el mecanismo con las personas jornaleras que trabajan para sus socias comerciales. De tal forma sería posible verificar si las socias comerciales incumplen con los requisitos de su certificación. Más adelante veremos cómo diseñar un mecanismo de reclamación conforme a los Principios Rectores.

Los Principios Rectores no son el único estándar en materia de empresas y derechos humanos que explica la responsabilidad y el rol de las empresas con relación a los derechos humanos y al medio ambiente. Existen varios estándares desarrollados por otros organismos internacionales a lo largo de años recientes, como las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales¹⁰⁷ de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹⁰⁸ Estos estándares sirven como guía para que las empresas puedan respetar los derechos humanos y, al mismo tiempo, prevenir los riesgos e impactos en sus operaciones.

106 Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., pp. 100-101.

107 OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. 2011; también existen guías importantes en el sector. Ver: OCDE y FAO. Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola. 2017; OCDE y FAO. Integrating a gender perspective into supply chain due diligence. 2021.

108 OIT. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Marzo 2017.

A nivel global, algunos países como Francia, Brasil, Países Bajos y Reino Unido han establecido marcos jurídicos que obligan a las empresas a respetar los derechos humanos.¹⁰⁹ Por ejemplo, la legislación francesa establece obligaciones específicas, como la obligación de analizar y abordar los impactos adversos que provocan en las personas y el medio ambiente, al igual que la obligación de transparentar sus planes de vigilancia cada año.¹¹⁰ En México se presentó la iniciativa para crear la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa¹¹¹ en 2020. Aunque hasta la fecha no ha sido aprobada, esta iniciativa demuestra que la diligencia en materia de derechos humanos también está avanzando en México.

En febrero de 2022, la Comisión Europea (CE) emitió una propuesta de directiva sobre debida diligencia en las empresas en materia de sostenibilidad, cuyo objetivo es fomentar un comportamiento empresarial sostenible a lo largo de las cadenas de suministro mundiales.¹¹² En caso de que se adoptara, la directriz europea tendría efectos en empresas europeas y en otras empresas que forman parte de sus cadenas de valor, incluidas aquellas que operan en otros países. Aunque la propuesta europea aún no se ha adoptado, existe una mayor tendencia a nivel global, regional y local para que los gobiernos establezcan normativas obligatorias sobre procesos de debida diligencia en materia de derechos que también regulan sus cadenas de valor y tienen efectos en otros países.¹¹³

D. LAS RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Los estándares internacionales en materia de derechos humanos no reemplazan el marco legal internacional ni imponen obligaciones a las empresas. Los Principios Rectores son claros: los Estados tienen la obligación de garantizar los derechos humanos de las personas a través de sus gobiernos. En México, la obligación de garantizar los derechos humanos se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal) y en los tratados internacionales que ratifique el Senado de la República. Al respecto, es importante recalcar que los Estados deben garantizar los derechos humanos, y que esta obligación por ningún motivo debe trasladarse a agentes no estatales, como el sector privado.

El gobierno federal está obligado a garantizar el derecho al trabajo, el derecho a la salud y a la educación, entre otros. Por ejemplo, si bien las personas empleadoras pueden facilitar ciertos aspectos para garantizar el derecho a la salud, como proveer un servicio médico en el campo, no es su obligación edificar, mantener y financiar hospitales del IMSS. Las empresas también pueden contribuir a la educación a través de coordinar programas educativos, pero tampoco es su obligación diseñar e implementar tales programas. Es importante tener en mente que de ninguna manera se pretende que el sector privado cumpla con las obligaciones propias del Estado mexicano.

Para que el Estado garantice ciertos derechos humanos lo que sí debe hacer el gobierno es regular al

109 A nivel local, se mencionan algunas iniciativas al respecto: la Propuesta de Enmienda a la Constitución sobre el Trabajo Esclavo de Brasil (PEC 57A/ 1999 - PEC do Trabalho Escravo, 2014); la Cláusula de Transparencia en la Cadena de Valor del Reino Unido (parte del Modern Slavery Act, 2015); la legislación de diligencia debida en materia de trabajo infantil en los Países Bajos (Wet zorgplicht kinderarbeid, 2019); y la Ley de deber de vigilancia de las empresas matrices francesas (Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 2017).

110 Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Francia aprueba ley sobre el deber de vigilancia de las empresas. 22 de febrero de 2017.

111 Senado de la República. Iniciativa mediante la cual se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. 2020.

112 CE. Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. 23 de febrero de 2022.

113 Se espera que la propuesta de Directiva sea aprobada hacia fines de mayo de 2024 por el Consejo de la Unión Europea.

sector privado a través de leyes y normas para proteger tales derechos. La responsabilidad legal de respetar los derechos humanos de las empresas no se encuentra en las normas internacionales, sino en las leyes locales de cada país.

¿CÓMO SE OBSERVA EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO EN LA PRÁCTICA?

El Estado tiene la obligación de garantizar el trabajo digno en el país, sin distinción de la nacionalidad de las personas trabajadoras. Este derecho está reconocido en la Constitución Federal y los tratados internacionales. Entonces, ¿qué implica esta obligación para el gobierno? Que las distintas autoridades estatales garanticen los derechos humanos a través de leyes que obliguen a las personas empleadoras a respetar este derecho.

¿Cómo se puede garantizar este derecho? Por ejemplo, el Estado obliga a las empresas, mediante la LFT y la Ley del Seguro Social, a que paguen el salario mínimo, respeten las jornadas laborales y el pago de horas extras, registren a las personas trabajadoras ante el IMSS y prevengan la violencia laboral en sus centros de trabajo a través de protocolos de prevención y atención, entre otras medidas. Aquí puedes conocer más sobre las condiciones laborales mínimas satisfactorias con que deben cumplir las empresas mexicanas conforme a la LFT.

El Estado tiene que realizar inspecciones en las empresas para revisar que están cumpliendo con sus obligaciones y, de lo contrario, sancionarlas a través de multas o de la suspensión de sus operaciones, entre otras medidas. ¿Qué implica esto para las empresas? Que deben respetar los derechos humanos laborales mediante el debido cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la LFT.

Los Principios Rectores buscan orientar a las empresas a cumplir con leyes ya establecidas en sus países o con los estándares más altos de derechos humanos a nivel internacional para asegurar que sus operaciones o sus políticas no impacten en los derechos humanos y, así, guiarlas para que respeten los derechos humanos. Es importante saber que las empresas pueden tener estándares más estrictos que aquellos exigidos por leyes nacionales o federales —las empresas pueden estar a la vanguardia— y, por ello, no tener que ajustarse a normas limitadas del Estado.

Entonces, respetar los derechos humanos implica que las empresas deban:

Abstenerse de infringir los derechos humanos de personas o comunidades.

Las empresas deben evitar que sus propias actividades causen, contribuyan o estén vinculadas a consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos en las que tengan alguna participación según su grado de involucramiento.

Las empresas deben prevenir, mitigar o, en su caso, reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionados con sus operaciones y a lo largo de su cadena de valor.¹¹⁴

Es fundamental entender que los impactos negativos pueden darse por las operaciones de otras empresas que formen parte de sus cadenas de valor y, aun así, las empresas pueden contribuir con tales impactos o pueden estar vinculadas cuando se trata de sus socias comerciales.

114 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 11.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

EL CASO DE NUTELLA Y SU CADENA DE SUMINISTRO ¿CÓMO SE CONTRIBUYE EN EL IMPACTO A LOS DERECHOS HUMANOS A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR?

A nivel global se producen cerca de 400,000 toneladas de avellana, principalmente en países en los continentes africano y asiático y en el Medio Oriente. En la cadena de valor de la avellana se ha denunciado el trabajo infantil e impactos al medio ambiente, como la deforestación, entre otros. Así, Nutella no impacta de manera directa en los derechos humanos, ya que Nutella no es quien deforesta, pero sí contribuye y/o está vinculada a los impactos negativos porque sus socias comerciales están abusando de los derechos humanos.¹¹⁵ Si Nutella implementara procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos podría verificar cómo sus propios procesos y políticas influyen en que exista trabajo infantil en su cadena de valor. Por ejemplo, los tiempos, cantidades y calidad que Nutella exige de sus socias comerciales en la entrega de insumos, como el aceite de palma, pueden influir en que éstas recurran a prácticas como el trabajo infantil.

Como mencionamos en la sección anterior, existen algunos países que han incorporado la obligación de realizar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en su marco jurídico, mientras que en otros países tales procesos aún no están regulados. La falta de regulación no es un impedimento para que las empresas puedan implementar estas iniciativas en sus operaciones y con sus socias comerciales. Al contrario, se trata de una oportunidad para que se adapten a las necesidades de cada sector y se puedan materializar de manera específica para adecuarse a distintos contextos.

SECCIÓN 3

LA RELEVANCIA DE LOS PROCESOS DE DEBIDA DE DEBIDA DILIGENCIA EN EL CONTEXTO AGROALIMENTARIO EN MÉXICO

A. T-MEC: CONTEXTO GENERAL CON ÉNFASIS EN LOS CAPÍTULOS 23 Y 24 SOBRE LO LABORAL Y LO AMBIENTAL

La forma de hacer negocios en el mundo y en nuestra región está cambiando, situación que podemos observar, por ejemplo, en los capítulos en materia laboral y ambiental negociados como parte del renovado Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC).

El objetivo de este acuerdo regional es apoyar el comercio en nuestra región a través de mejorar la competitividad de las exportaciones y de las empresas regionales en los mercados globales, así como de facilitar el comercio entre los tres países al promover procesos aduaneros eficientes y transparentes

¹¹⁵ CNN. Ministra francesa pide boicot contra la Nutella porque daña el medio ambiente. 17 de junio de 2015.

que reduzcan costos y aseguren predictibilidad para importadoras y exportadoras.¹¹⁶ Entre los objetivos

del T-MEC también se encuentra promover condiciones de competencia justa y proteger el bienestar público en ámbitos como la salud pública, la seguridad, la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, entre otros.¹¹⁷

Es cierto que, como sucede con todos los tratados internacionales, el T-MEC sí establece obligaciones específicas para los Estados parte y no para las empresas que operan en sus territorios. Por ejemplo, en materia laboral cada país se compromete a adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones los derechos laborales a través, por ejemplo, de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. No obstante, el T-MEC es claro en que los países deben prohibir la importación de mercancías que procedan de fuentes producto de trabajo forzoso,¹¹⁸ lo cual repercute en la operación de las empresas agropecuarias exportadoras mexicanas y, a su vez, regula las cadenas de valor.



¿CÓMO SE OBSERVA LA REPERCUSIÓN DEL T-MEC EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO?

EL CASO DE LOS JITOMATES EXPORTADOS A ESTADOS UNIDOS¹¹⁹

En octubre de 2021, la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos emitió una orden de retención de liberación de tomates producidos en México por la granja de tomates Agropecuarios Tom S.A. de C.V. y Hortícola S.A. de C.V. y sus subsidiarias. El gobierno estadounidense emitió la orden para retener los productos en las aduanas después de identificar, a raíz de una investigación, el uso de trabajo forzoso para la producción de los jitomates, incluidos el abuso de vulnerabilidad, el engaño, la retención de salarios, la servidumbre por deudas y condiciones de vida y trabajo abusivas.¹²⁰

¿Cuáles fueron las consecuencias en la cadena de valor del jitomate mexicano? La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) convocó a la Secretaría de Economía (SE) para instalar una mesa de trabajo e investigar las denuncias de trabajo forzado en las empresas, con la finalidad de que se abriera un canal de comunicación, en coordinación con el Consejo Nacional Agropecuario, y se realizaran las indagaciones correspondientes.¹²¹

¹¹⁶ SE. Tratado Entre Los Estados Unidos Mexicanos, Los Estados Unidos de América y Canadá. Consultado el 8 de noviembre de 2022, Preámbulo.

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ El presente caso se da en el contexto del Withhold Release Order que deriva del Tariff Act de 1930.

¹²⁰ U.S. Customs and Border Protection. CBP Issues Withhold Release Order on Tomatoes Produced by Farm in Mexico. 21 de octubre de 2021.

¹²¹ STPS. Comunicado 0008/2021 STPS instala mesa de trabajo para examinar la orden de detención de mercancías por parte de los Estados Unidos a dos empresas exportadoras de tomate mexicano. 22 de octubre de 2021. Al respecto, la STPS señaló en su comunicado que la medida no formó parte del T-MEC, sino que se basó en la Ley Arancelaria de los Estados Unidos de América.



¿CÓMO SE OBSERVA LA REPERCUSIÓN DEL T-MEC EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO?

EL CASO DE LOS AGUACATES MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS

A partir de una queja sindical, el gobierno de los Estados Unidos presumió que se niega el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva en una instalación de Fresh Foods en Uruapan. Por lo tanto, el gobierno estadounidense solicitó al Estado mexicano la revisión de la posible violación a tales derechos humanos.¹²²

La solicitud se hizo bajo las reglas del T-MEC e invocó formalmente el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, que consiste en un procedimiento de resolución de controversias del tratado que aplica sanciones comerciales de manera directa a las empresas. Dichas sanciones se pueden hacer extensivas a la cadena de valor de productos manufacturados, por lo que impactan en sus exportaciones.¹²³

El T-MEC también establece disposiciones sobre la protección al medio ambiente. Por ejemplo, señala que los países parte deben alentar a las empresas constituidas bajo sus leyes, o que operen en su territorio, a adoptar e implementar las mejores prácticas voluntarias de conducta empresarial responsable que estén relacionadas con el medio ambiente.¹²⁴ En materia ambiental, el T-MEC conformó una Comisión para la Cooperación Ambiental para investigar el incumplimiento de obligaciones con respecto al medio ambiente que pueden derivar en sanciones comerciales que afecten al empresariado en México.¹²⁵

B. OTROS IMPACTOS Y RIESGOS PARA LAS EMPRESAS

Es importante conocer los riesgos que enfrentan las empresas cuando no respetan los derechos humanos y el medio ambiente, más allá del T-MEC. En esta parte de la guía, revisaremos algunos de ellos y varios casos documentados que han afectado a empresas. Asimismo, es importante no desacreditar y tomar en cuenta la creciente exigencia del respeto a los derechos humanos por parte de organizaciones de la sociedad civil y de personas trabajadoras y consumidoras.

Cumplimiento de leyes nacionales y estándares internacionales: su importancia para mantener la sostenibilidad del negocio

Como hemos visto, la responsabilidad de respetar los derechos humanos está establecida en el marco jurídico internacional y nacional. Asegurar que las operaciones de la empresa cumplan con tales leyes

122 Executive Office of the President. United State Seeks Mexico's Review of the Alleged Denial of Workers' Rights at RV Fresh Foods Facility. 16 de febrero de 2024.

123 STPS y SE. T-Mec y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Una Guía de Acción para México. Enero 2021.

124 Op. cit. SE, Artículo 24.13.

125 Ibid, Artículo 24.27.

previene su infracción y, a su vez, la imposición de multas y litigios en su contra.¹²⁶ Por su parte, los procedimientos administrativos o judiciales sancionadores pueden llegar a impactar la sostenibilidad de los negocios, como aquellos casos en que autoridades administrativas y/o judiciales lleguen a levantar medidas de suspensión o cautelares que interrumpan las operaciones de la empresa mientras se investigan o estudian los incidentes para determinar si, en efecto, se están impactando de manera negativa los derechos humanos. Por lo tanto, las empresas se encuentran obligadas a retrasar, suspender, detener e incluso cancelar sus operaciones.¹²⁷



EL CASO DE IGR EN VERACRUZ, MÉXICO

LA IMPORTANCIA DE PREVENIR RIESGOS DE LITIGIO

En 2011, comunidades indígenas en Veracruz, México, presentaron una denuncia en contra de la empresa hidroeléctrica Impulsa Generación Responsable (IGR) para detener la construcción de tres plantas hidroeléctricas a lo largo del Río Jalacingo. El proyecto fue aprobado por autoridades locales, aunque las comunidades aseguraron que impactaría su derecho al agua, pues el curso del río sería

alterado. En 2015, un tribunal federal tuvo en cuenta el riesgo ambiental y ordenó la suspensión del proyecto.¹²⁸ El juicio continúa, y la empresa no ha podido operar entre 2015 y 2022.¹²⁹



LAS MULTAS DE LA LFT

LA RELEVANCIA DE PREVENIR COSTOS OPERACIONALES ADICIONALES

A través de la reforma laboral de 2024, la LFT establece sanciones a las personas empleadoras que violen las normas protectoras del trabajo de campo y, en caso de incumplirse dichas normas, se podría imponer una multa de hasta medio millón de pesos.¹³⁰

Además, es importante recalcar que la legislación en materia laboral y medio ambiental se encuentra en constante revisión y se adapta a los más altos estándares internacionales en materia de responsabilidad corporativa. Como empresas, es fundamental que se establezca un enfoque preventivo antes de la adopción de nuevas medidas por parte de los Estados que puedan afectar sus operaciones.

126 OACNUDH. Business and Human Rights: A Progress Report. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

127 Op. cit. Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos, p. 12.

128 CIEDH. Demanda contra IGR (derecho al agua, México). Consultado el 8 de noviembre de 2022.

129 Ibid.

130 Ley Federal del Trabajo, Artículo 997-A. La LFT determina que las sanciones serán de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA). Aquí para más información sobre el valor de la UMA en 2022.



LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE BRASIL

UN EJEMPLO DE LEGISLACIÓN EN OTROS PAÍSES QUE COMBATEN EL TRABAJO FORZOSO

En Brasil se reformó el Artículo 243 de la Constitución Federal en 2014 para permitir la expropiación de inmuebles urbanos y rurales donde se descubran actos flagrantes de explotación laboral en condiciones análogas a la esclavitud.¹³¹

Así, la debida diligencia en materia de derechos humanos es una herramienta que puede servir a las empresas para prevenir los riesgos de demandas y denuncias legales, suspensiones de operaciones y multas. Si el impacto no se logra prevenir, entonces la empresa puede proporcionar a las autoridades estatales información sobre las medidas que implementó y que estaban a su alcance para prevenir el impacto a los derechos humanos. Por lo tanto, la empresa contaría con documentación probatoria para comprobar que no fue negligente, lo cual puede ser conducente a la imposición de sanciones menores.¹³² La debida diligencia en materia de derechos humanos también es relevante en cuanto a la posible “complicidad” de las empresas¹³³ en caso de que sus socias comerciales incurran en un abuso a los derechos humanos.

Instituciones financieras e inversionistas: implementación de factores ESG y retiro de financiamiento por falta de incumplimiento

Por otro lado, existe cada vez más presión externa por parte de instituciones financieras y de la comunidad inversionista para que las empresas respeten los derechos humanos. Las estrategias de inversión se basan, cada vez más, en los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) que buscan influir de manera positiva en cómo se hacen negocios. Las instituciones financieras y fondos de inversión que trabajan mediante la aplicación de los principios ESG realizan investigaciones para determinar si existen posibles riesgos que puedan impactar estos tres factores cuando realizan una inversión.¹³⁴

La transparencia en relación con el respeto de los derechos humanos por parte de inversionistas se ha vuelto un elemento clave para sus decisiones financieras. Así, el abuso a los derechos humanos

¹³¹ CIDH. Situación de derechos humanos en Brasil. OEA/Ser.L/V/II. 12 de febrero de 2021, párrafo 132.

¹³² Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 19; Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Companion note I to the Working Group's 2018 report to the General Assembly A/73/163). 16 de octubre de 2018.

¹³³ El concepto de complicidad se ha utilizado en documentos políticos, artículos periodísticos y eslóganes de campañas para describir las diferentes formas en que una actora se involucra de manera no deseada en algo que otra persona está haciendo. Con frecuencia, el término no se utiliza en el sentido legal que denota la posición de complicidad criminal, sino más bien de manera coloquial y rica en significado para transmitir la connotación de que alguien se ha visto implicada o implicado en algo que es negativo e inaceptable. Tal uso del término se ha vuelto común en el contexto del trabajo sobre empresas y derechos humanos, y ha proporcionado una herramienta para capturar y explicar, en términos simples, el hecho de que las empresas pueden verse involucradas en abusos de derechos humanos de manera que conlleva responsabilidad y culpa. Ver más: ICJ. Corporate Complicity & Legal Accountability. Volume 1. Facing the Facts and Charting a Legal Path. 2012, p. 3.

¹³⁴ Forbes Advisor. Environmental, Social And Governance: What Is ESG Investing? 23 de febrero de 2022; FAO. Human rights are key for agriculture investment. Consultado el 8 de noviembre de 2002.

por parte de empresas es relevante para las decisiones financieras dado que tiene un impacto en el desempeño financiero.



INVERSIONES DEL BID

UN EJEMPLO DE INVERSIÓN SUSTENTABLE EN LA CADENA DE VALOR AGROPECUARIA

En 2019, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) anunció la aprobación de una línea de crédito condicional para proyectos de inversión, cuyo objetivo era elevar la productividad del sector agropecuario, la inclusión financiera rural y la sostenibilidad ambiental, al igual que la resiliencia climática en México.

La operación buscó ofrecer un mayor acceso a financiamiento para Unidades Económicas Rurales mediante proyectos que redujeran la presión sobre recursos naturales a través de mayor eficiencia y productividad en el uso de agua, energía y suelo, así como otras medidas que contribuyan a reducir emisión de gas de efecto invernadero y/o vulnerabilidad al cambio climático.¹³⁵

El hecho de que las empresas tengan procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos se convierte en una herramienta para transparentar los impactos que se pueden tener en los derechos humanos y para asegurar, a quienes invierten en sus operaciones, que la empresa está implementando controles para prevenir dichos riesgos. Además, al momento de evaluar el riesgo de la inversión, las instituciones financieras tendrán a su alcance la información necesaria y un plan de mitigación y prevención de impactos que podrá llevarlas a tomar la decisión de invertir.

La reputación empresarial: mejora en relaciones con grupos de interés

Por último, respetar los derechos humanos puede prevenir riesgos reputacionales, como escándalos que afectan la sostenibilidad del negocio. De igual modo, el respeto a los derechos humanos puede mejorar

la relación tanto con las personas titulares de derechos y grupos de interés como con las personas consumidoras y trabajadoras.

Al contar con información sobre los procesos y las políticas de las empresas que ponen en el centro sus derechos, las personas trabajadoras tienen confianza en la empresa, lo cual lleva a la motivación de continuar sus labores. Esta situación reduce el ausentismo laboral y la posibilidad de un paro laboral, al tiempo que aumenta la productividad de la empresa.

¹³⁵ BID. México invierte en el desarrollo agropecuario, inclusivo y sustentable con apoyo del BID. 5 de diciembre de 2019.



EL CASO DE BIMBO EN PANAMÁ

PERSONAS TRABAJADORAS DE LA PANIFICADORA HACEN HUELGA POR EL INCREMENTO SALARIAL

En Panamá, 490 de 5,960 personas trabajadoras que laboraban en siete plantas de la empresa Bimbo estuvieron en huelga durante nueve días para exigir mejoras salariales. El impacto fue la suspensión de la producción de la empresa que abastece aproximadamente al 80% del mercado panameño de panes y bollerías.¹³⁶

Por otro lado, cada vez más las personas consumidoras son responsables en cuanto a los productos y servicios que adquieren y contratan. Las personas consumidoras están preocupadas por el medio ambiente y por cómo sus acciones pueden contribuir a los impactos en éste.¹³⁷ El consumo consciente, verde y sustentable ofrece la posibilidad de retomar la capacidad de la persona consumidora para tomar decisiones que favorezcan el bienestar general de la persona, del entorno social y del ambiente.¹³⁸

EL CONSUMO RESPONSABLE ALGUNOS DATOS A CONSIDERAR

La sostenibilidad es un atributo determinante, ya que el 70% de las personas consumidoras considera importante priorizar el consumo de marcas cuyas prácticas protejan al ambiente.¹³⁹

Antes de realizar una compra en una tienda minorista, el 69% de las personas consumidoras en México toma en cuenta que la empresa tenga valores y esté comprometida con hacer bien las cosas. El 67% valora que la empresa sea responsable con las personas trabajadoras.¹⁴⁰

En suma, el hecho de que las empresas establezcan procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente conlleva el fortalecimiento de su marca y la creación de confianza entre las personas consumidoras relativa a que su consumo es, en efecto, responsable.

¹³⁶ Bloomberg Línea. Finaliza huelga de trabajadores de panificadora Bimbo Panamá. 18 de marzo de 2022; Forbes Centroamérica. Plantas de Bimbo en Panamá, paradas por huelga en reclamo de más salario. 11 de marzo de 2022.

¹³⁷ OCDE. Information and Consumer Decision-Making for Sustainable Consumption. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

¹³⁸ Greenpeace México. Reporte de investigación. El consumo en México y sus impactos en el cambio climático: ¿Cómo avanzar hacia el consumo responsable? 2021, p. 50.

¹³⁹ PwC. Global Consumer Insights Survey 2021- Capítulo México Precio, tecnología y medio ambiente: bajo la lupa del consumidor 2021. 20 de julio de 2021.

¹⁴⁰ Ibid.



CAPÍTULO 2

LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A PARTIR DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LAS EMPRESAS Y SUS CADENAS DE VALOR

SECCIÓN 1

La debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor

SECCIÓN 2

La importancia de la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor



SECCIÓN 1

LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHO HUMANOS A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen que las actividades de las empresas incluyen sus propias acciones y omisiones y aquellas de sus socias comerciales y de las entidades que forman parte de su cadena de valor que estén relacionadas, de manera directa, con sus operaciones comerciales, productos o servicios.¹⁴¹ Por ello, el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos no sólo se implementa dentro de la empresa, sino también fuera de la empresa con sus socias comerciales.

Debemos enfatizar el rol fundamental que tienen las empresas más grandes para diseñar e implementar los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, ya que son ellas quienes tienen las capacidades y recursos para influir en sus socias comerciales para que respeten los derechos humanos. Las empresas más pequeñas, como las empresas agrícolas productoras en México, deben encontrar apoyo en sus socias comerciales más grandes para cumplir con sus obligaciones legales y, así, contribuir a la garantía de los derechos humanos.

Esta situación no es ajena al sector agroalimentario en México, como vimos anteriormente en el Capítulo I, debido a que muchas empresas que cuentan con certificaciones (la de Comercio Justo, por ejemplo) tienen experiencia en la auditoría de empresas productoras independientes, aunque éstas no formen parte de su estructura corporativa, como filiales, sucursales u otras figuras, para asegurarse de que respetan los derechos laborales de las personas jornaleras. En este sentido, es importante identificar las empresas de la cadena de valor con las cuales se puede tener influencia.

A. ¿QUÉ SON LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR?

Para identificar de manera estratégica cómo implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos es importante diferenciar entre las cadenas de suministro y las cadenas globales de valor. Por un lado, las cadenas de suministro son aquellas en que las actividades se realizan para unir cada punto o secuencia de actoras y lograr la entrega oportuna de un producto.¹⁴²

Por otro lado, las cadenas de valor son las redes entre empresas que articulan los procesos de producción global en la economía y poseen dos distintas nociones: primera, el valor agregado en cuanto a cómo la coordinación entre empresas y dentro de una empresa misma incrementa el valor de las mercancías y los servicios; segunda, el valor entendido como la cantidad necesaria de trabajo para producir una mercancía y para desarrollar capital usado en el proceso de producción y distribución. En esta segunda noción, la cadena de valor no sólo es una red que transmite valor económico agregado entre las empresas, sino que es una estructura productiva que incorpora relaciones de poder, las cuales también explican cómo se extrae, apropia y distribuye el valor a lo largo de la cadena.¹⁴³

141 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 13.

142 Feller, A. L., Shunk D. L., y Callarman, T. E. Value Chains Versus Supply Chains. 2006.

143 Feller, A. L., Shunk D. L., y Callarman, T. E. Value Chains Versus Supply Chains. 2006.

B. ¿POR QUÉ IMPLEMENTAR LA DEBIDA DILIGENCIA A PARTIR DE LAS CADENAS DE VALOR?

Algunas organizaciones de la sociedad civil han impulsado la implementación de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro.¹⁴⁴ Estas acciones han sido, sin duda, un comienzo positivo, pero resulta más estratégico implementar tales procesos a lo largo de la cadena de valor del sector agroalimentario porque el alcance de ésta va más allá de la producción y consumo, entendidos de manera lineal, al analizar el tránsito de mercancías y componentes a través de fronteras y los intercambios que se dan entre las empresas.¹⁴⁵

Partir de la implementación de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos a partir de la cadena de valor resulta más estratégico ya que:

Se reconoce que el trabajo y las personas trabajadoras están en el centro del proceso productivo global. Por lo tanto, se logra una mayor participación de la clase trabajadora, de sus sindicatos y los movimientos sociales;

Se identifica cómo las estructuras de gobernanza de las empresas líderes y sus distintos mecanismos de control y gestión logran permear, de manera más eficiente, en el resto de la cadena, lo cual posibilita un análisis de monitoreo y cumplimiento de normativas y estándares de calidad,¹⁴⁶ entre otros aspectos.

SECCIÓN 2

LA IMPORTANCIA DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR

A. DESCRIPCIÓN DE LAS CADENAS DE VALOR EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

Las cadenas de valor en el sector agroalimentario no son verticales; tampoco poseen la forma en que se conciben de manera tradicional en tanto sistemas piramidales. Más bien, las cadenas de valor son rombos y adquieren la forma de un papalote: en un extremo están las empresas grandes que venden insumos para la producción como semillas, plantas patentadas, agroquímicos (pesticidas, herbicidas y fertilizantes), productos financieros y tecnológicos a empresas productoras; en el otro extremo se encuentran los grandes supermercados y comercializadoras, que muchas veces también poseen las patentes de insumos.

144 Shift. Respecting Human Rights through Global Supply Chains. Octubre 2012; BIICL. Making sense of managing human rights issues in supply chains 2018 report and analysis. 2018.

145 Op. cit. Macías Woittrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 10.

146 Ibid.

En los otros dos extremos se encuentran las empresas agroexportadoras y las productoras, junto con las personas jornaleras con el apoyo de movimientos sociales y de la sociedad civil organizada. Estas personas, muchas veces invisibilizadas por el poder económico, son elementos activos de la cadena y pueden influir en la estructura del sector y en cómo opera.



¿CÓMO SE OBSERVA LA CADENA DE VALOR?

LA CADENA/PAPALOTE DE VALOR EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO



B. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO?

Existe un consenso en México y en el mundo: las empresas que son parte de los eslabones de las cadenas de valor desempeñan un papel esencial para la garantía y el respeto de los derechos humanos. Hoy en día, debido al nivel de influencia de ciertas actoras en la cadena de valor, las empresas productoras y de exportación de alimentos deben cumplir su obligación de respetar los derechos humanos y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas jornaleras. La intervención

para este cumplimiento se da, en gran medida, por parte de las auditorías de grandes empresas comercializadoras, de supermercados y de las autoridades gubernamentales.¹⁴⁷

Las empresas grandes —como aquellas que venden insumos para la producción o productos financieros, al igual que las comercializadoras— cuentan con las capacidades económicas y organizacionales, así como con la posibilidad de diseñar buenas prácticas en el sector. A diferencia de lo que sucede con las certificaciones y el cumplimiento de sus requisitos, ambos basados principalmente en auditorías, cuando se trabajan los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos junto con las empresas más pequeñas y de la mano de las personas jornaleras sí es posible asegurar tanto la sostenibilidad del compromiso de las empresas de conducta empresarial responsable como las capacidades de las personas jornaleras para conocer y exigir sus derechos.

Por desgracia, las auditorías, en muchas ocasiones, sólo proporcionan información acerca de las situaciones específicas que se presentan al momento de realizarlas; también se ha documentado que las empresas, en caso de una auditoría, pueden prepararse de manera previa para obtener una buena evaluación.

Las empresas también pueden contribuir con los abusos a los derechos humanos, o estar vinculadas a éstos, cuando no revisan sus prácticas de compra, como plazos, precios y tiempos de entrega, lo cual puede dar por resultado que las empresas más pequeñas se sientan presionadas para realizar prácticas contrarias a los estándares en materia de derechos humanos. Es de suma importancia que las empresas más grandes posean una mirada crítica en relación con su operación y reconozcan que sus exigencias comerciales pueden orillar a que otras empresas abusen de los derechos humanos.

C. ¿CÓMO IDENTIFICAR ACTORAS EN QUIENES PODEMOS INFLUIR A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR?

A través de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, las empresas más grandes pueden asegurar el respeto y la garantía de los derechos humanos de las personas jornaleras al exigir a empresas más pequeñas que deseen trabajar con ellas que:

- Cumplan con los estándares internacionales en la materia;
- Incluyan buenas prácticas en materia de derechos humanos en cuanto a sus proveedores;
- Trabajen de manera conjunta para identificar riesgos y prevenir impactos negativos mediante asesorías, capacitaciones y espacios participativos;
- Evalúen sus propios procesos para identificar cómo impactan en los procesos de sus socias comerciales que pueden conducir hacia abusos de derechos humanos; y
- Se comprometan a reparar los impactos negativos que han causado de manera integral y transparente.

Como vimos anteriormente, las empresas en la cadena de valor del sector agroalimentary tienen niveles de influencia unas sobre otras. Por ejemplo, las empresas comercializadoras que compran a las

¹⁴⁷ Ibid, p. 50.

productoras —pero que, a su vez, venden insumos para su operación— poseen un grado de influencia enorme debido a que, a través de obligaciones legales contractuales, pueden incentivar a las empresas más pequeñas; de igual modo, la exportación de productos tiene un valor económico, y las empresas grandes que compran a las productoras son quienes, por lo general, exportan.

¿QUIÉN INFLUYE EN QUIÉN EN LA CADENA DE VALOR?



Es importante partir de la base de que existen distintas maneras para influir en socias comerciales para que respeten los derechos humanos de las personas jornaleras más allá de las sanciones comerciales, tales como:

Capacitar y sensibilizar a las personas empleadoras;

Proporcionar asesoría técnica y acompañamiento gratuito a las personas empleadoras

sobre cómo cumplir con los mínimos de ley y establecer procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en sus propias operaciones;

Establecer incentivos positivos, como programas de proveedoras preferidas que cuenten con pago de bonos o gratificaciones en regalos o especie a quienes implementen de manera adecuada sus propios mecanismos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Tener una visión que vaya más allá de las sanciones —establecer incentivos, por ejemplo— puede dar mejores resultados y fortalecer la relación comercial a través de la colaboración.

Por otro lado, las empresas grandes del sector agroalimentario, en sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, muchas veces tienen la posibilidad de cubrir varias etapas de la cadena de valor. Para poder hacerlo de manera exitosa deben coordinar sus distintas áreas y tomar en cuenta asuntos de competencia y privacidad de datos.

Otra opción es diseñar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos a nivel industria para asegurar que las distintas actoras refuercen dichos procesos y, así, que las empresas también puedan reducir los costos de diseñar e implementar tales mecanismos.¹⁴⁸ Lo importante es que las empresas pequeñas productoras, que son mayoría, puedan contar con el apoyo de las empresas que tienen mayor capacidad e influencia, así como otras actoras relevantes, como asociaciones y gobierno, entre otras, para así respetar los derechos humanos de las personas jornaleras.



¿CÓMO SE OBSERVAN LAS INICIATIVAS A NIVEL INDUSTRIA EN LA PRÁCTICA?

En la industria agropecuaria de la caña de azúcar existen asociaciones, como la Unión Nacional de Cañeros,¹⁴⁹ que buscan representar los intereses de las empresas y personas productoras. Muchas veces estas organizaciones detectan y analizan las oportunidades del sector azucarero; asimismo, proponen y realizan acciones para lograr mejores resultados para las y los agricultores, entre ellas el cumplimiento del marco normativo aplicable al sector, por ejemplo, acciones con respecto al cumplimiento de obligaciones ante el IMSS.

148 Op. cit. OCDE y FAO, 2017, p. 24.

149 Unión Nacional de Cañeros, A.C. Misión y Visión. Consultado el 5 de marzo de 2024.

Estas organizaciones pueden ser puntos de referencia para la capacitación de las personas y empresas productoras sobre la importancia de diseñar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. A su vez, pueden implementar sus propios procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en los cuales identifiquen los impactos a los derechos de las personas jornaleras e influyan en las empresas y personas productoras para que prevengan, mitiguen y reparen dichos impactos.

Es importante destacar el rol que tiene la sociedad civil organizada en el apoyo que puede proporcionar a las empresas y productoras para cumplir los estándares internacionales y para diseñar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Los movimientos sociales, si bien trabajan para visibilizar las desigualdades, también pueden ser voces críticas ya que poseen conocimientos técnicos de apoyo para las empresas que los requieran.



CAPÍTULO 3

LAS BASES ESENCIALES DE UN PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

SECCIÓN 1

¿Cuáles son los ejes rectores de una debida diligencia en materia de derechos humanos?



SECCIÓN 1

¿CUÁLES SON LOS EJES RECTORES DE UNA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS?

Todas las empresas son distintas: cuentan con diferentes estructuras corporativas, son de tamaños variados y poseen diversos liderazgos, áreas y formas de organización. Algunas incluso pueden tener empresas filiales o sucursales que operan en otros países, diferentes líneas de negocio, áreas o departamentos, y cada una, gracias a su propia forma de organización interna, puede compartir aspectos en común con otras empresas. En suma, las corporaciones son, cada una de ellas, muy particulares.

No podemos asumir que todas las empresas podrán abordar sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos de la misma manera, ni que todas cuentan con una estructura similar. Por ejemplo, las unidades de producción agropecuaria y forestal en México son pequeñas, y el 72% de éstas son hasta de cinco hectáreas.¹⁵⁰ Por ello es fundamental partir de la base de que este instrumento es una guía que debe adaptarse y ajustarse a las necesidades y posibilidades de cada compañía. Lo que sí podemos hacer con esta guía es identificar si ya existen las capacidades para coordinar, liderar, diseñar e implementar estos procesos dentro de una empresa dada.

Antes de concretar el paso a paso y cómo diseñar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, es indispensable hacernos una serie de preguntas: el liderazgo de la compañía, ¿tiene un compromiso real con la conducta empresarial responsable y los derechos humanos? La empresa en cuestión, ¿cuenta con un área que pueda asumir esta responsabilidad? La empresa, ¿involucra la participación real y sustantiva de grupos de interés en sus operaciones? ¿Contrata a terceras personas para externalizar sus procesos de cumplimiento normativo? Dentro de la empresa, ¿quiénes desempeñan un rol estratégico y clave para participar en el desarrollo e implementación de tales procesos?

Para responder estas preguntas es necesario comprender los ejes rectores del mecanismo, es decir, las bases prioritarias y preparatorias para asegurar su eficiencia, sostenibilidad y éxito.

EJE RECTOR 1

LA IMPORTANCIA DEL COMPROMISO Y EL LIDERAZGO DE LA EMPRESA

Antes de pensar en implementar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos dentro de la empresa y a lo largo de la cadena de valor, es primordial reconocer que sin el compromiso real de la empresa en tanto institución y de sus liderazgos —las personas socias y/o accionistas y quienes están en los niveles directivos más altos— el éxito de la iniciativa es casi imposible.

¹⁵⁰ INEGI. Censo 2022. Agropecuario- Resultados Oportunos. 31 de mayo de 2023.

Las personas de un área específica de una corporación muchas veces muestran un compromiso social y con los derechos humanos e impulsan importantes iniciativas. Es crucial que tales iniciativas se implementen a partir del conocimiento y del compromiso de las personas que desempeñan liderazgos. De lo contrario, las iniciativas, en ocasiones aisladas, difícilmente podrán ser sostenibles, e incluso

podrían desembocar en problemáticas internas. Además, los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos requieren recursos económicos y humanos, capacidades, tiempo y talento internos. Por lo general, utilizar tales capacidades exige la aprobación de quienes pueden disponer de ellas, es decir, de quienes toman las decisiones económicas de la empresa.

Por ello es fundamental que, desde el inicio del diseño de un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, la empresa cuente con un compromiso en el más alto órgano de gobierno corporativo, así como a nivel directivo de la persona que opera la empresa y de otras personas líderes de departamentos como compras, legal, sostenibilidad, etc. El compromiso con los derechos humanos se debe reflejar en las disposiciones estatutarias de una empresa con base en una política pública de derechos humanos que incluya compromisos y acciones concretas.

¿QUÉ DEBE CONTENER UN COMPROMISO FUERTE CON LOS DERECHOS HUMANOS?

Conforme al número 16 de los Principios Rectores, para que un compromiso con los derechos humanos sea fuerte se deben cumplir con las siguientes condiciones mínimas:

- Debe aprobarse al más alto nivel directivo de la empresa;
- Debe basarse en un asesoramiento especializado, ya sea interno o externo;
- Debe establecer qué espera la empresa en relación con los derechos humanos de su personal, sus socias y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- Debe publicarse, tanto de manera interna como externa, y difundirse a todo el personal, socias comerciales y otras partes interesadas; y
- Debe quedar reflejado en las políticas y procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

La política, entonces, debe estar aprobada y firmada por el órgano de gobierno de la empresa y debe ser pública. Una política de derechos humanos también debe orientar la actividad de la empresa hacia la integración y desarrollo de capacidades en la materia para que se pueda crear una cultura de derechos humanos en sus operaciones, así como en sus relaciones comerciales.¹⁵¹

A través de la reforma a sus estatutos y política de derechos humanos, el compromiso de la empresa demuestra que es institucional y que no depende de una persona y/o liderazgo en concreto, lo cual, en muchas ocasiones, produce incertidumbre en los grupos de interés y las personas trabajadoras.

¹⁵¹ Op. cit. Cantú Rivera, H. y Esparza García, L., p. 37.

Además, el compromiso debe comunicarse dentro y fuera de la empresa, por ejemplo, a través de campañas de difusión y de la publicación del compromiso en su sitio web. Asimismo, resulta clave que las empresas del sector agroalimentario demuestren su compromiso de manera pública, en particular para atender el trabajo forzado y la trata de personas,¹⁵² ya que éstas son las problemáticas más latentes de la industria en el país.

EJE RECTOR 2

CONOCER E IDENTIFICAR LOS ROLES ESTRATÉGICOS DENTRO DE LA EMPRESA

Las empresas son diferentes en su forma de organización. Algunas cuentan con un organigrama amplio y/o por plantas; otras incluso no poseen esta documentación. Existen empresas pequeñas, cuyos múltiples talentos se concentran en una sola persona o área, o bien empresas que externalizan ciertos servicios como los legales, de marketing y comunicación, estudios de mercado, etc.

Es importante entender cómo funciona cada empresa e identificar dónde están las capacidades humanas para lograr implementar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Por ejemplo, si la empresa cuenta con áreas de conducta empresarial responsable y ambiental, de impacto social y ambiental o de capital humano, o bien cualquier área o departamento que tenga a su cargo el cumplimiento de requisitos para certificaciones, se puede comenzar ahí.

La academia en México ha explicado que integrar los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en otros procesos, como aquellos de anticorrupción, facilita su implementación.¹⁵³ Sin embargo, tenemos que tomar en cuenta que existen empresas que no tienen áreas de *compliance* y, las que sí cuentan con tales áreas, requieren adaptar sus metodologías y enfoques.

A continuación revisaremos desde dónde podemos diseñar e implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en función de si una empresa cuenta o no con un área de *compliance*.

Empresas con áreas de cumplimiento normativo o *compliance*

Como mencionamos en el Capítulo I de esta guía, los procesos de debida diligencia en otras iniciativas empresariales, como el *compliance* corporativo, no son algo nuevo. Existen muchas empresas que tienen sus propias áreas de *compliance* corporativo o que contratan personas externas para que realicen estos procesos. Cuando tenemos una empresa con un área de *compliance* corporativo o que contrata personas expertas, los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos se pueden integrar a los sistemas de gestión de riesgos que ya están operando. Así, al tener un área que conoce distintos marcos normativos y regulatorios, estos procesos se pueden facilitar.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta cómo se materializan en la práctica los procesos del *compliance* corporativo, debido a que la lógica de los procesos de debida diligencia en materia de derechos es diferente. Por ejemplo, estos últimos implican procesos progresivos en los que las empresas, de manera continua, deben evaluar y medir impactos negativos.

¹⁵² CIEDH. Insumo para Guía de Debida Diligencia en materia de derechos humanos y ambiental en el sector agroalimentario. Sin fecha.
¹⁵³ Op. cit. Cantú Rivera, H. y Esparza García, L.



¿CÓMO SE OBSERVAN DISTINTOS PROCESOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN LA PRÁCTICA?

ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE COMPLIANCE CORPORATIVO Y DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

1. Con respecto a las evaluaciones:

Los procesos de *compliance* corporativo miden riesgos conforme a ciertos parámetros nacionales e internacionales.

Los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos evalúan los impactos a derechos humanos en relación con estándares internacionales en la materia que pueden sumarse al sistema de gestión de riesgos que se mide en los procesos de *compliance*.¹⁵⁴

2. Con respecto a la caracterización de riesgos:

Los procesos de *compliance* corporativo se enfocan en riesgos que puedan impactar a la empresa, como riesgos legales relacionados con sanciones y riesgos comerciales, operativos y reputacionales.¹⁵⁵

En los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos los riesgos se centran y se prioriza su prevención y control en cuanto a aquéllos que puedan impactar a las personas y al medio ambiente.

3. En términos de comunicación y transparencia:

En los procesos de *compliance* corporativo se informa al público, a veces de manera limitada, sobre:

- la descripción de procedimientos de evaluación de riesgos (con qué frecuencia se realiza, quién está a cargo, qué partes de la empresa están sujetas);
- la descripción de las unidades comerciales y sucursales en las que se emprendió la evaluación de riesgos;
- la información cualitativa y cuantitativa de la evaluación; y
- las acciones que se realizaron, al igual que sus resultados.

¹⁵⁴ Ibid, p. 32.

¹⁵⁵ UNODC. Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica. 2013, pp. 11-12.

En los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, además de los puntos incluidos en el *compliance* corporativo, también es necesario informar sobre:

- la metodología de la participación real y sustantiva de personas titulares de derechos y de grupos de interés;
- los impactos actuales y potenciales identificados; y
- las medidas de prevención y reparación que se implementan como respuesta a la evaluación.

4. Con respecto a los resultados de un mecanismo de denuncia/reclamación:

En los procesos de *compliance* corporativo las resoluciones de las investigaciones internas se acotan, en general, a una política disciplinaria que contempla un catálogo de sanciones para penalizar a las y los empleados y a las socias comerciales que violen políticas y procedimientos.¹⁵⁶

En los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, el resultado debe partir de la base de una reparación integral en materia de derechos humanos, la cual va más allá de la perspectiva sancionadora porque incluye restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.¹⁵⁷

Si los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos se incorporan a los mecanismos de *compliance* corporativo es necesario que las personas a cargo de dicha labor entiendan las diferencias y particularidades del proceso. También es crucial que se capaciten y tengan formación en materia de derechos humanos que incluya una perspectiva de género,¹⁵⁸ interseccional¹⁵⁹ e intercultural.¹⁶⁰ De lo contrario, existe el riesgo de que el proceso no integre enfoques que son fundamentales para poner en el centro a las personas y para evitar que se repliquen la revictimización, la opacidad y la simulación.

La importancia de identificar áreas estratégicas

Por otro lado, es necesario que quienes coordinen el proceso involucren a otras áreas para crear una cultura transversal en todas las actividades y procesos de las empresas. Cuando se realizan procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos es importante que distintas áreas y personas

¹⁵⁶ Ibid, pp. 93-95.

¹⁵⁷ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 25.

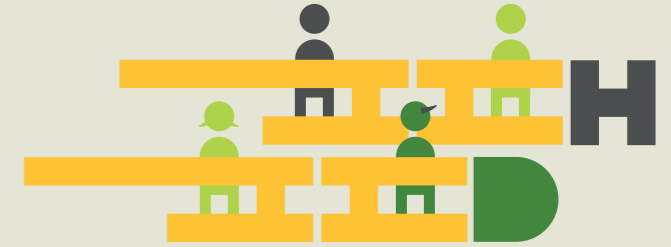
¹⁵⁸ El género es una categoría analítica que permite cuestionar las construcciones sociales sobre lo que se considera femenino y masculino y cómo influyen en la jerarquía y organización social que beneficia a ciertos grupos sobre otros. En este sentido, se reconoce que las normas de género definen cómo mujeres y hombres acceden a posiciones de poder, recursos y actividades en las diferentes sociedades. Ver más: UN Women. Gender Mainstreaming in Development Programming. 2015.

¹⁵⁹ La interseccionalidad es un término acuñado por Kimberlé Crenshaw al plantear que las mujeres afrodescendientes sufren una doble discriminación debido al racismo y al género. La interseccionalidad refleja las consecuencias de dos o más sistemas combinados de discriminación y cómo contribuyen a la desigualdad. De esta forma, la interseccionalidad permite analizar cómo ciertos grupos o personas pueden verse afectadas por estos sistemas de discriminación basados en distintos factores como raza, género y clase social, así como sus posibles causas.

¹⁶⁰ El enfoque intercultural se refiere al reconocimiento y respeto que debe haber hacia las diferentes culturas que existen en las sociedades. Esto implica que los programas, políticas y servicios ofrezcan una atención que tome en cuenta las tradiciones y formas de vida que pertenecen a pueblos étnicos, especialmente de mujeres, niñas, niños y adolescentes. Ver más: OEA. Manual Regional para transversalizar el enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad en las funciones de las autoridades de migración y seguridad en fronteras de las Américas. Sin fecha.

con roles estratégicos se involucren, de manera proactiva y coordinada, en la identificación de riesgos y adopción de medidas.¹⁶¹ En el sector agroalimentario, este involucramiento dependerá mucho de la estructura de la empresa, pero lo importante es saber identificar quién debe involucrarse de manera directa y activa.

¿CÓMO IDENTIFICAMOS LOS ROLES ESTRATÉGICOS DENTRO DE LA EMPRESA?¹⁶²



PASO 1

Identificar si la empresa cuenta con una distribución clara de responsabilidades en su operación y a nivel directivo para implementar políticas internas y aquellas relacionadas con su cadena de valor. Esto se puede ver reflejado en un reglamento interno de recursos humanos, en organigramas, etc.

Al respecto, se ha documentado que, en materia de anticorrupción, los organigramas de las empresas pueden afectar los niveles de riesgo, ya que si las empresas cuentan con una estructura descentralizada puede existir menor control sobre las operaciones de sus sucursales y filiales.¹⁶³

PASO 2

Identificar a personas:

1. Que pertenezcan al órgano de gobernanza;
2. Encargadas de planear, coordinar, ejecutar medidas administrativas y presupuestarias;
3. Del área legal;
4. Del área de recursos humanos;
5. A cargo de la operación y/o de la producción;
6. A cargo de las compras con las socias proveedoras;
7. Del área de comunicación interna y marketing;
8. Del área de conducta empresarial responsable o sostenibilidad;
9. Del área de *compliance* corporativo; y
10. Si se trata de una empresa productora, también es positivo sumar a personas jornaleras que sean líderes dentro de movimientos.

¹⁶¹ Op. cit. Cantú Rivera, H. y Esparza García, L.

¹⁶² Op. cit. Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos, p. 41.

¹⁶³ Op. cit. UNODC, p. 12.

Una vez identificadas las personas responsables y quienes desempeñan roles estratégicos, es fundamental que reciban capacitaciones (si no lo han hecho aún), o que se establezcan las medidas necesarias y suficientes para que sean conscientes de los impactos que se puedan tener en los derechos humanos de manera general. Sin la voluntad de las personas tomadoras de decisiones, difícilmente se pueda diseñar e implementar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos de manera exitosa.

También es fundamental designar a las personas que desempeñarán el liderazgo de la implementación, evaluación y monitoreo del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos con la finalidad de asegurar la sostenibilidad de un proyecto tan importante, ya que es necesario establecer con claridad quién llevará la pauta en cuanto al liderazgo y a la operación. Este proceso puede llevarse a cabo, como ya vimos, a través de un área específica, como el área de conducta empresarial responsable o de *compliance* corporativo.

Crear un órgano competente dentro de la empresa para la debida diligencia en materia de derechos humanos

Para las empresas más pequeñas que no tengan un área específica de conducta empresarial responsable o *compliance* corporativo se puede crear un órgano competente que dé seguimiento al proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Es posible lograr esto a través de un comité, equipo, comisión o programa específico que integre a las áreas con roles estratégicos que mencionamos en el apartado anterior.

Crear un órgano o un equipo encargado específicamente de implementar y dar seguimiento a los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos es la manera más sencilla y eficiente para lograr continuidad y coordinación que aseguren la sostenibilidad de la iniciativa.

Cuando no se cuente con un área competente designada para la implementación de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, se requieren ciertos elementos para que su coordinación funcione de manera eficiente. Entre tales elementos destacan:

- Que exista una buena coordinación y comunicación entre los distintos equipos dentro de la empresa;
- Que el trabajo que realice el órgano se lleve a cabo como parte de las labores oficiales de quienes lo conformen. Es decir, que no sea visto como trabajo “voluntario” o “pro-bono” de quienes participan, y mucho menos que se tengan que trabajar horas extras y no remuneradas para participar;
- Que la persona que desempeñe funciones de secretariado pueda contar con más personas en su equipo para apoyarla en sus funciones laborales cotidianas; y
- Que tanto la participación de las personas en el órgano como la preparación para ello se refleje en su remuneración salarial.

EJE RECTOR 3

LA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA DE PERSONAS TITULARES DE DERECHOS Y GRUPOS DE INTERÉS Y DE PERSONAS EXPERTAS

La participación de personas, comunidades y otros grupos de interés

La participación significativa es una de las bases más importantes de la debida diligencia en materia de derechos humanos,¹⁶⁴ si no es que resulta la más importante de todas. Cualquier proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos —sin importar el sector, el tamaño de la empresa ni su tipo de operaciones— debe incorporar, de manera ineludible, la participación significativa de quienes pueden ser o están siendo afectadas por las operaciones de la empresa, particularmente los grupos más vulnerables.

Las personas que están en contacto con las operaciones de las empresas son quienes tienen información y mejor comprenden cómo afectan sus derechos humanos; además, pueden determinar si las medidas de prevención y mitigación son útiles o si un mecanismo de denuncia/reclamación en verdad funciona. La participación significativa no radica en programas filantrópicos y/o de apoyo a comunidades a través de donativos y/o regalos, sino en el diálogo constante, la capacitación, consulta y colaboración. Sin los puntos de vista de las personas titulares de derechos, como las personas trabajadoras, sus familias, las comunidades y personas consumidoras, entre otros grupos de interés, las necesidades y validación de las medidas de prevención y mitigación pueden llegar a omitir u obviar los impactos reales y sustanciales en sus derechos humanos.

No considerar la participación significativa en todas las etapas y actividades de un mecanismo de debida diligencia en materia de derechos humanos —incluidos el desarrollo de un mecanismo de denuncia/reclamación, las evaluaciones de impacto a derechos humanos (EIDH) y la determinación de una reparación integral— puede implicar un riesgo enorme para el propio proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin la participación significativa, el proceso puede fracasar, pueden desperdiciarse recursos y, posiblemente, se puede caer en una práctica que parezca una simulación,¹⁶⁵ aunque no sea intencional hacerlo. Además, para contar con tal participación tenemos que identificar obstáculos en el contexto: desde cuestiones culturales, de lenguaje y geográficas hasta cuestiones sociales y políticas, entre otras.¹⁶⁶

Entonces, ¿cómo aseguramos la participación significativa de las personas titulares de derechos? No existe un mecanismo estandarizado de participación, sino varios mecanismos como consultas, negociaciones, reuniones y diálogo de diferentes objetivos y alcances para lograr una colaboración constructiva.¹⁶⁷ Sin embargo, es posible seguir varios lineamientos básicos:

164 OXFAM Intermón. La participación significativa de las partes interesadas en los procesos de debida diligencia en derechos humanos. Guía Práctica. 27 de junio de 2023; Op. cit. Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos, p. 12; Accountability Council. EBRD human rights due diligence based on safe and meaningful public participation. 10 de mayo de 2022.

165 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas sobre la “Tercera Consulta regional para América Latina y el Caribe: Implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre-Empresas y Derechos Humanos”, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 4 de junio de 2018, párrafo 25.

166 Curphey, S. y Cole, J. Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence. A Guide to Human Rights Due Diligence for Lawyers. American Bar Association. 5 de agosto de 2022.

167 Op. cit. Oxfam Intermón, 2023, p. 9.

Primero, identifiquemos y prioricemos a las partes interesadas.¹⁶⁸ Es indispensable conocer y documentar quiénes son las personas, comunidades y/o grupos titulares de personas cuyos derechos pueden ser afectados por las operaciones de la empresa. Este ejercicio debe abarcar el mayor número posible de actoras. También es importante identificar a las personas y comunidades que, en un primer momento, podríamos obviar, o a quienes simplemente desconocemos que están siendo o podrían ser afectadas por las operaciones de la empresa que pueden impactar de manera específica y/o diferenciada. Lo anterior se debe a que estas personas pertenecen a grupos que han sido vulnerados y excluidos, como mujeres, infancias, personas y pueblos indígenas, personas migrantes, personas mayores, etc. Por ello es crucial integrar una perspectiva de género, interseccional e intercultural a lo largo de cada eje rector y etapa de la debida diligencia. Asimismo, resulta útil colaborar con organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el área de la actividad empresarial para identificar y priorizar partes potencialmente afectadas.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

PERSONAS Y GRUPOS DE INTERÉS QUE DEBEN PARTICIPAR EN UN PROCESO CON ENFOQUE EN PERSONAS JORNALERAS

	POSIBLES PERSONAS AFECTADAS POR LA EMPRESA Y SUS PROPIAS OPERACIONES	POSIBLES PERSONAS AFECTADAS POR LA EMPRESA DADAS LAS OPERACIONES DE SUS SOCIAS COMERCIALES
EMPRESA		
PRODUCTORA	Personas jornaleras Familias de personas jornaleras (infancias, personas mayores) personas de comunidades o vecinas de los ranchos Sindicatos Liderazgos comunitarios	Personas trabajadoras y proveedoras de empresas comercializadoras y transportistas Personas consumidoras
PROVEEDORA DE INSUMOS TECNOLÓGICOS Y DE PRODUCCIÓN	Personas trabajadoras y proveedoras de la empresa Organizaciones de personas agricultoras Cooperativas	Personas jornaleras y sus familias (infancias, personas mayores) Personas de comunidades o vecinas de los ranchos Liderazgos comunitarios Sindicatos Personas consumidoras
MAYORISTAS Y COMERCIANTES	Personas consumidoras Personas trabajadoras Comunidades aledañas y vecinas de almacenes	Personas jornaleras y sus familias (infancias, personas mayores) Personas de comunidades o vecinas de los ranchos Liderazgos comunitarios Organizaciones de personas agricultoras Cooperativas

En el sector se han documentado casos en que las empresas tienen que cumplir con una certificación y realizar auditorías a personas trabajadoras, para lo cual muchas veces se constituyen comités que están conformados por gerencias que recopilan información sobre el cumplimiento de derechos laborales. Lo ideal sería que las personas que conformen dichos comités sean grupos de personas diversas y que sean electas, de manera democrática, por sus compañeras para que representen sus intereses.

Segundo, dialoguemos y consultemos de manera temprana y continua. La participación de las personas titulares de derechos no es un proceso unilateral mediante el cual la empresa busque obtener información para sus propios procesos. Para poner en el centro a las personas, es importante tener un enfoque de diálogo y comunicación transparente en el que la empresa comparta información con quienes están siendo o pueden llegar a ser afectadas por sus operaciones.

Además, la participación debe empezar lo más pronto posible en la vida del proyecto o actividad empresarial, desde el momento en que la empresa comienza a pensar en el diseño de su proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos e, incluso, en cuanto se identifiquen los impactos a los derechos humanos.¹⁶⁹ Asimismo, la participación debe ser continuada y darse en varias etapas del ciclo de vida de la actividad empresarial.

Resulta fundamental que las empresas presten especial atención a aquellas fases o cambios que impliquen un mayor riesgo o mayores impactos a las partes que puedan ser posiblemente afectadas.¹⁷⁰ Algunas prácticas de participación continuada que pueden implementar las empresas son:¹⁷¹

- Organizar consultas o reuniones con actoras específicas de las partes interesadas cuya periodicidad sea trimestral o anual;
- Realizar encuestas a las partes interesadas para conocer sus impresiones, percepción y actividades de seguimiento cuya periodicidad sea trimestral o anual;
- Publicar boletines informativos;
- Elaborar y mantener un registro de compromisos y acuerdos alcanzados con las partes interesadas a lo largo del ciclo de vida del proyecto; y
- Asignar un presupuesto para asegurar la participación continua de las partes interesadas.

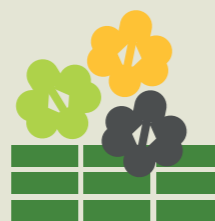
Además, el objetivo de la participación de las personas titulares de derechos, como las personas jornaleras, no debe ser únicamente con la finalidad de identificar impactos reales y potenciales, sino también para desarrollar, de manera conjunta, soluciones que prevengan dichos impactos.

168 Ibid, p. 10

169 Ibid, p. 15.

170 Ibid, p. 17.

171 Ibid, p. 18.



¿CÓMO SE OBSERVA LA CONSULTA A PERSONAS TITULARES DE DERECHOS EN LA PRÁCTICA?

En el Rancho El Sol se adquirieron un par de cosechadoras de granos por primera vez. Las personas empleadoras del rancho identificaron que únicamente los hombres podían operar dicha maquinaria y que esta situación podría ocasionar una desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Así, las personas empleadoras decidieron, sin consultar a las trabajadoras, realizar un programa de capacitación para mujeres. Sin embargo, ninguna mujer se presentó el día de la capacitación.

Este caso puede presentarse en la realidad si no se consulta a las personas jornaleras sobre sus necesidades para asistir a cualquier capacitación. Por ello es fundamental indagar en varios aspectos: ¿Qué necesitan las trabajadoras para asistir a la capacitación? La capacitación, ¿se realiza durante la jornada laboral o en otros horarios que intervienen con trabajos de cuidado? La capacitación, ¿es una medida real y sustantiva para erradicar brechas salariales, o es más bien una medida aislada y se requiere una estrategia integral? Una capacitación, ¿resulta útil si la operación de la maquinaria no se ajusta a las necesidades de las mujeres jornaleras? ¿Puede llevarse a cabo la capacitación de mujeres jornaleras que hablan una lengua indígena sin la presencia de una persona intérprete?

Tercero, informemos para asegurar una participación significativa.¹⁷² El acceso a la información es requisito previo a la participación. Es fundamental que las partes interesadas conozcan el objetivo de su participación, así como las políticas y procesos de la empresa y el contexto más amplio de la cadena de valor. La participación no parte de una visión de extraer datos o información de las personas, sino de compartir información sobre los planes a futuro, escuchar lo que las personas tienen que decir y aclarar cómo se utilizará la información. Tal información debe transmitirse de manera clara, accesible y oportuna. En el caso de las personas jornaleras, la información se debe proporcionar en su lengua indígena y considerando ciertos factores, como los niveles de alfabetización y la composición étnica, entre otros.

Para que la participación sea significativa, las personas interesadas tienen que conocer sus derechos. Por ello, las empresas deben capacitar a las personas trabajadoras, a sus familias y comunidades y a los grupos de interés que identificamos en el primer paso. Para lograr que la participación sea significativa las personas deben poder contestar las siguientes preguntas: ¿Qué son los derechos humanos? ¿Cuáles son sus elementos? ¿Cómo puede verse impactado un derecho humano cuando se afecta otro derecho humano? ¿Cómo se identifican los impactos negativos de las operaciones de la empresa en sus derechos humanos?

¹⁷² Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos. Companion note II to the Working Group's 2018 report to the General Assembly (A/73/163) Corporate human rights due diligence- Getting started, emerging practices, tools and resources. 16 de octubre de 2018, p. 10; Op. cit. Oxfam Intermón, 2023, p. 20.

Para capacitar a las personas interesadas en materia de derechos humanos es importante tomar en cuenta su propio contexto. No es lo mismo transmitir conocimientos a una persona que trabaja en las instalaciones de un corporativo que a personas que trabajan en un taller y habitan en el campo. Por ejemplo, en el caso del campo, muchas veces se requiere de una persona intérprete de lenguas indígenas, porque en México se documenta que el 24% de las personas jornaleras habla una lengua indígena. También es importante que se establezcan mecanismos de evaluación de estos espacios en los cuales se integren indicadores de resultados.

Cuarto, aseguremos una participación facilitada y segura.¹⁷³ Las personas interesadas deben sentir y saber que participan en un espacio seguro y que pueden discutir temas delicados; también deben poder actuar con personas en quienes confían. Es importante considerar recursos para compensar a las personas por su tiempo y dinero. Por ejemplo, en casos en que las madres y padres de familia tengan que hacer gastos por cuidados de las infancias, pagar transporte para acudir a los espacios de participación es recomendable.

Asimismo, se tiene que tomar en cuenta que existen relaciones asimétricas y de poder entre las empresas y las personas titulares de derechos. Por ello, se deben crear espacios de participación seguros con base en el diálogo y la horizontalidad que puedan incentivar la participación de las personas sin intimidación ni miedo a represalias. También es importante transmitir que en estos espacios las personas participantes no sufrirán algún daño patrimonial, físico o psicológico por externar sus opiniones en caso de señalar algún impacto a sus derechos humanos.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

La Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas (RNJJA) ha documentado casos en que las mujeres jornaleras temen sufrir represalias por solicitar cuestiones tan básicas como un baño portátil con agua potable, lo cual es esencial para garantizar una menstruación digna. Es fundamental abrir canales de diálogo mediante los cuales las mujeres jornaleras puedan externar sus necesidades para que se garanticen sus derechos humanos.

En el mapeo de las partes interesadas es necesario identificar a los grupos específicos con mayor riesgo de represalias, como las personas jornaleras que defienden derechos humanos laborales. Es importante integrar otras medidas, como crear protocolos de seguridad, adoptar políticas de protección y ofrecer asesoría legal en caso de que se requiera, entre otras. La seguridad de todas las personas es un elemento clave en la participación de las personas interesadas.

Quinto, sumemos voces críticas y diversas.¹⁷⁴ Es importante sumar al diálogo y a los espacios de participación voces críticas e independientes. La sociedad civil organizada, los sindicatos

¹⁷³ Op. cit. Oxfam Intermón, 2023, p. 23.

¹⁷⁴ CECIG. Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. Consultado el 10 de noviembre de 2022.

y las organizaciones de personas trabajadoras, los movimientos sociales y las personas defensoras de derechos humanos son actoras independientes y expertas en derechos humanos¹⁷⁵ que pueden ayudar a mejorar los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos a partir de sus experiencias, investigaciones y análisis críticos.

Parte de sumar voces diversas consiste en que todas las personas y grupos tengan la oportunidad de ser escuchados y considerados en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Hay que asegurar, sobre todo, la participación justa y representativa de mujeres, infantes, adolescentes, jóvenes, personas indígenas y migrantes, entre otras.

ALGUNOS EJEMPLOS DE VOCES CRÍTICAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO EN MÉXICO

En México existen organizaciones de la sociedad civil que trabajan directamente con las personas jornaleras y conocen los impactos negativos de las empresas en el sector. La RNJJA busca contribuir, junto con las personas jornaleras agrícolas y sus familias, en el mejoramiento de sus condiciones de vida y laborales a partir de un enfoque de género, intercultural y de derechos humanos. Por ejemplo, la RNJJA elabora estudios y diagnósticos junto con las personas jornaleras para tener un panorama más claro sobre la afectación de sus derechos. Esta información es de suma importancia para los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.¹⁷⁶

EJE RECTOR 4

LA TRANSPARENCIA Y LA COMUNICACIÓN

La transparencia y la comunicación son elementos que juegan a favor de las empresas y sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Los Principios Rectores son claros al establecer que las empresas necesitan demostrar que conocen los derechos humanos, que los respetan y que transparentan este conocimiento.¹⁷⁷ Para lograrlo, las empresas deben prepararse para comunicar las medidas que toman cuando hacen frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos. Existen distintas acciones que apoyan la comunicación y transparencia, por ejemplo, reuniones presenciales de las cuales exista registro, diálogos en línea, espacios diseñados para y con las personas afectadas e informes públicos.¹⁷⁸

Muchas empresas parten de la base de que difundir información sobre las etapas y resultados de la debida diligencia supone un riesgo para las propias empresas.¹⁷⁹ Sin embargo, la transparencia y comunicación generan confianza y dan certeza sobre la conducta empresarial responsable de la compañía a inversionistas, personas consumidoras y personas jornaleras. En algunas ocasiones se presentan casos en que las empresas se resisten a informar sobre las medidas de prevención que están tomando, y deciden actuar una vez que hay un impacto negativo en los derechos humanos, cuando ya existe un riesgo reputacional de por medio. Comunicar de manera externa las iniciativas

¹⁷⁵ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 15.

¹⁷⁶ CECIG. Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. Consultado el 10 de noviembre de 2022.

¹⁷⁷ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 15.

¹⁷⁸ Ibid, Principio Rector 19.

¹⁷⁹ Op. cit. Macías Woitrin, D., Calvario Parra, J.E. y Velázquez Abarca, G.Y., p. 12.

que se trabajan en materia de derechos humanos no sólo es benéfico para las personas titulares de derechos que pueden verse afectadas, sino que también es estratégico para que las empresas puedan mitigar impactos reputacionales en caso de que sus controles de prevención fallen.

Por otra parte, no basta con que las empresas firmen compromisos sobre el respeto a los derechos humanos y construyan programas e instrumentos de cumplimiento de normas jurídicas. Las herramientas deben ser transparentes y conocidas por la sociedad. La prevención y reparación de los derechos humanos no deben alejarse del escrutinio público, ya que las empresas son parte de la sociedad y juegan un rol tan fundamental que deben tener prácticas de rendición de cuentas.



CAPÍTULO 4

EL PASO A PASO DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

PASO 1

Trabajar desde adentro: preparar y diagnosticar a la empresa y su cadena de valor

PASO 2

Trabajar también desde afuera: identificar, evaluar y prevenir los impactos actuales y potenciales en los derechos humanos con personas y grupos de interés



En esta sección ahondaremos en el paso a paso para diseñar e implementar un mecanismo de debida diligencia en materia de derechos humanos en el sector agroalimentario. Antes de esta etapa fue necesario:

- Mapear a las socias comerciales en la cadena de valor sobre quienes la empresa puede influir;
- Establecer un compromiso con los derechos humanos dentro y fuera de la empresa;
- Determinar el órgano, área o departamento competente y facultado para llevar a cabo el proceso, implementación y monitoreo del mecanismo; e
- Identificar a personas y grupos de interés que tengan o puedan llegar a tener afectaciones por las operaciones de la empresa, con atención especial en las personas que puedan ser más vulnerables.

Una vez realizadas estas acciones, contamos con lo necesario y lo básico para comenzar el diseño y la implementación del mecanismo de debida diligencia paso a paso.

PASO 1

TRABAJAR DESDE ADENTRO: PREPARAR Y DIAGNOSTICAR A LA EMPRESA Y SU CADENA DE VALOR

Para comenzar, es necesario identificar qué han hecho previamente la empresa y sus socias comerciales en cuanto a conducta empresarial responsable y derechos humanos para integrarlo al proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

A. DIAGNOSTICAR A LA EMPRESA Y SU CADENA DE VALOR

En el sector agroalimentario, muchas empresas desempeñan un trabajo importante en materia de conducta empresarial responsable y derechos humanos que puede y debe integrarse al proceso. Cuando existe trabajo previo, éste es valioso y no se parte desde cero. Por ello, se deben recopilar y revisar las iniciativas que se han trabajado en la empresa, como:

- Su normatividad interna, ya sean reglamentos de trabajo, códigos de ética interna y para proveedoras, políticas de derechos humanos o contratos con socias comerciales;
- Las guías internas y/o diseñadas para las socias comerciales en materia de derechos laborales;
- Los procedimientos de sus mecanismos de denuncia/reclamación/queja;
- Los contratos con socias comerciales que sean parte de su cadena de valor;

- El diseño de encuestas y/o cuestionarios anónimos para aplicarlas en la empresa y a las socias comerciales; y

- La realización de entrevistas y/o grupos focales con personas que han tenido a su cargo las iniciativas en la materia y con personas titulares de derechos para conocer qué ha funcionado y cuáles son las áreas de oportunidad.

El trabajo de revisión interno nos sirve como guía para saber qué tenemos y qué caminos ha explorado la empresa; además, cumple la función de identificar dónde están las áreas de oportunidad para fortalecer el trabajo que se realizará en la implementación del mecanismo de debida diligencia en materia de derechos humanos.

El trabajo previo de cada empresa, si bien no se elaboró ni diseñó con el objetivo de integrarlo a un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, es trabajo que suma y puede ser adaptable. Asimismo, es fundamental que, al realizar el diagnóstico interno, tengamos una mirada crítica para poder transformar los retos en áreas de oportunidad. También es importante considerar otros estudios y datos, a nivel sectorial, que podrían informar sobre posibles abusos a los derechos humanos.

Por último, es fundamental considerar que los diagnósticos deben ser continuos y permanentes, lo cual implica que cada vez que exista un cambio en alguna política o proceso se debe hacer un diagnóstico para revisar cómo dicha política o proceso puede tener un impacto en los derechos humanos de las personas jornaleras.

B. ENTENDER LA CADENA DE VALOR EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO Y LAS RELACIONES CON LAS SOCIAS COMERCIALES

Las empresas deben analizar su operación y sus relaciones comerciales para implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor. Como vimos en el Capítulo II de esta guía, existen empresas en las que se puede tener una fuerte influencia.

Para analizar la cadena de valor es importante que las empresas proyecten un mapa que identifique a distintas actoras, como las partes interesadas titulares de derechos y las socias comerciales. En este mapeo resulta fundamental que las empresas registren los nombres de sus proveedoras y socias comerciales inmediatas, los lugares donde se realizan sus operaciones, sus domicilios fiscales, si cuentan o no con políticas de conducta empresarial responsable, etc.

A su vez, cuando la empresa tiene un grado de influencia considerable sobre su socia comercial directa, también puede solicitarle, de manera contractual, que transparente información relacionada con sus propias proveedoras y clientela. Esta medida servirá para controlar mejor los riesgos que pueden presentarse a lo largo de la cadena de valor.



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

Las empresas pueden solicitar a otras empresas que sean sus proveedoras o clientas: el domicilio de sus operaciones, los datos de contacto de la gerencia de sus operaciones, la categoría, cantidad, fechas y métodos de producción, el número de personas trabajadoras y las listas de prácticas para la gestión de riesgos, entre otros datos.¹⁸⁰ Es importante mantener un registro que sistematice toda esta información para identificar, de manera eficiente, cómo actuar en caso de presentarse un impacto a los derechos humanos.



C. IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE DENUNCIA/RECLAMACIÓN/QUEJA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL

Los mecanismos operacionales de denuncia/reclamación/queja a nivel empresa son aquellos que las mismas empresas diseñan e implementan para que los grupos de interés, incluidas las personas trabajadoras, puedan expresar sus preocupaciones y denunciar directamente con la empresa algún impacto a los derechos humanos.¹⁸¹

¹⁸⁰ Op. cit. OCDE y FAO, 2017, p. 34.

¹⁸¹ Oxfam. Grievance Mechanisms Toolkit: Practical guidance for companies in supply chains on how to implement effective grievance mechanisms. 2022, p. 8.

Estos mecanismos son fundamentales para advertir a las empresas sobre un posible incumplimiento de sus políticas de derechos humanos y/o sobre un impacto en los derechos humanos de una persona o comunidad. Las advertencias de un incumplimiento o de un impacto permiten que las empresas:

- Identifiquen posibles riesgos;
- Establezcan y mantengan una comunicación directa y eficiente con las partes afectadas en caso de que ya exista un impacto; y¹⁸²
- Puedan atender y reparar, de manera integral e inmediata, los impactos a causa de sus operaciones.

Es importante considerar que no basta con la implementación de una línea telefónica o de un buzón genérico de denuncias en línea, ya que existe una serie de criterios para asegurar la efectividad y eficiencia de los mecanismos.¹⁸³ Estos criterios consisten en que los mecanismos deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos humanos, además de ser una fuente de aprendizaje futuro y continuo, y basarse en la participación y el diálogo.¹⁸⁴ Para que los mecanismos a nivel empresa cumplan con estos criterios, a continuación se detallan sus características:

- Los mecanismos deben ser **legítimos**, es decir, percibirse de manera clara, transparente y equitativa. La participación en el diseño de todo mecanismo resulta un apoyo para su legitimación. Sin embargo, existen empresas que tienden a implementar un sistema de denuncia genérico que se realiza sin la participación de las personas titulares de derechos.
- Es fundamental asegurar que los mecanismos sean **accesibles** y sencillos de usar, y que su formato y procedimiento sea fácil de acceder y entender. Por ejemplo, si una empresa contrata una *hotline* y proporciona un teléfono o un buzón en línea para que las personas puedan denunciar, esta medida puede resultar problemática para denuncias/reclamaciones/quejas de personas que trabajan en el campo, pues muchas veces no hay conectividad a internet en los ranchos. Para que un mecanismo sea accesible es importante no establecer cargas burocráticas o limitaciones en cuanto a plazos de prescripción, caducidad y conceptos jurídicos procesales que puedan limitar la presentación de algún reporte.
- Los mecanismos deben ser **predecibles**, es decir, deben disponer de un procedimiento claro y conocido, incluido el tiempo de atención del reporte. Las personas difícilmente confían en un mecanismo si no conocen cómo se atenderá su denuncia/queja/reclamación, cuánto tiempo tomará el proceso y qué resultados podría tener.
- Los mecanismos deben ser **equitativos** y garantizar a las víctimas o personas afectadas el acceso a fuentes de información, asesoría legal y conocimiento sobre cómo funcionan para poder entablar un proceso de atención en condiciones de igualdad.

¹⁸² Op. cit. OCDE y FAO, 2017.

¹⁸³ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 31.

¹⁸⁴ Ibid.

Es importante que los mecanismos estén acompañados de lineamientos específicos para evitar represalias en contra de quienes denuncian, así como asegurar el anonimato y la confidencialidad.¹⁸⁵

Mantener informadas a las partes del proceso en su evolución es indispensable para que los mecanismos sean **transparentes**. Por ejemplo, dar seguimiento sobre qué se está haciendo en el proceso y en qué etapa se encuentra, cuáles son los siguientes pasos y, principalmente, cuáles pueden ser los resultados.

Los mecanismos deben ser **compatibles con los derechos** y asegurar que tanto resultados como reparaciones sean conforme a los derechos humanos reconocidos. Además, es importante que el resultado de un caso vaya más allá de la sanción y que se busque poner al centro el bienestar de las personas y verificar qué se puede hacer en el futuro para evitar la repetición del impacto.

Los mecanismos deben ser **fuentes de aprendizaje futuro y continuo**, ya que pueden adoptar medidas pertinentes para identificar experiencias y así mejorar en el futuro y prevenir daños.

Consultar y codiseñar con los grupos interesados a los que está destinado el mecanismo supone que estos procesos **deben basarse en la participación y el diálogo**. La participación también es fundamental para la legitimación del mecanismo, pues genera confianza.



¿CÓMO SE OBSERVAN LOS ELEMENTOS DE UN MECANISMO DE RECLAMACIÓN EN LA PRÁCTICA?

La creación de mecanismos de denuncia eficientes y eficaces para las personas jornaleras requiere la legitimación y confianza de quienes los utilizarán. Algunos retos a este respecto pueden ser:

La creación de confianza, ya que muchas personas jornaleras tienen desconfianza, pues temen perder sus trabajos por denunciar abusos a los derechos humanos; y

El uso de tecnología, en función de que se tiene poco acceso a tecnología y conectividad en el campo.

Asimismo, se ha documentado que las personas jornaleras mayoritariamente pertenecen a una población sin habilidades básicas de lectoescritura, a comparación del resto de las personas en México,¹⁸⁶ situación que se agrava al tratarse de mujeres. Por ejemplo, el Centro de Información sobre

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Contralínea. Trabajadores del campo: mayor analfabetismo y menor acceso a información. 11 de mayo de 2016.

Empresas y Derechos Humanos, en una investigación que realizó sobre la industria de las berries en México, encontró que la mayoría de las mujeres trabajadoras del sector provienen de comunidades indígenas y no tienen educación formal.¹⁸⁷

Es importante recalcar que, en ocasiones, estos mecanismos no funcionan, y que las empresas no reciben denuncias o quejas porque no se adaptan a las necesidades de las personas, o porque simplemente las personas no conocen los mecanismos.¹⁸⁸ Algunas empresas parten de la base de que si no existen denuncias/quejas/reclamaciones es porque no hay impactos, lo cual es erróneo debido a que se ha documentado que si no se presentan denuncias es porque los mecanismos no funcionan, y que recibir denuncias es un indicador de confianza.

PASO 2

TRABAJAR TAMBIÉN DESDE AFUERA: IDENTIFICAR, EVALUAR Y PREVENIR LOS IMPACTOS ACTUALES Y POTENCIALES EN LOS DERECHOS HUMANOS CON PERSONAS Y GRUPOS DE INTERÉS

A. ¿QUÉ SON LAS EVALUACIONES DE IMPACTOS A LOS DERECHOS HUMANOS?

Existen diversas metodologías para identificar impactos negativos actuales y potenciales en los derechos humanos, es decir, no existe una fórmula única que pueda funcionar para todos los sectores y los contextos. En general, existen metodologías que las empresas han desarrollado para implementar evaluaciones de impacto social y/o ambiental. En México, las evaluaciones de impacto social se han realizado, en particular, para cumplir con la reforma constitucional energética de 2013 de la Ley de Hidrocarburos y de la Ley de la Industria Eléctrica.¹⁸⁹ Estos estudios de impacto social son problemáticos, ya que en su realización no prevén la participación de los pueblos interesados, ni contemplan que sus resultados deban ser compartidos y consultados con ellos.¹⁹⁰

Las evaluaciones de impactos a los derechos humanos (EIDH) identifican los impactos principales que se pueden asociar con las actividades empresariales, y ayudan a determinar quiénes deben rendir cuentas por dichos impactos.¹⁹¹ Las EIDH requieren la participación significativa y continua de titulares de derechos, con un enfoque de género e intercultural, que incluya a las poblaciones que enfrentan mayores riesgos para identificar los impactos y determinar los mejores enfoques de prevención y mitigación.

Asimismo, existen diferentes formas de abordar y desarrollar las EIDH. Sin embargo, en esta guía nos basaremos en la metodología COBHRA de Oxfam, la cual se sustenta en un proceso comunitario en el cual las personas titulares de derechos llevan la voz principal y aportan a la identificación de soluciones duraderas.¹⁹²

¹⁸⁷ CIEDH. Lo desolador de la industria de las berries. Derechos laborales en las cadenas de suministro en México. Enero 2023.

¹⁸⁸ Op. cit. OCDE y FAO, 2017.

¹⁸⁹ Fundar. Estudios y evaluaciones de impacto social a la luz del marco de derechos humanos. El caso de la legislación de hidrocarburos y de la industria eléctrica. Mayo 2021.

¹⁹⁰ Ibid, p. 7.

¹⁹¹ Op. cit. Oxfam America, 2024.

¹⁹² Ibid.

B. ¿CÓMO SE OBSERVA UNA PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTOS A LOS DERECHOS HUMANOS?¹⁹³

Las EIDH deben ser continuas y permanentes, así como tener distintas fases, que incluyen:

i FASE DE PREPARACIÓN

Primero es necesario **reunir un equipo multidisciplinario** que tome el liderazgo de la elaboración de la EIDH y cuente con las siguientes características:

- Representación de personas interesadas;
- Compromiso a largo plazo con las personas interesadas;
- Participación proporcional de género;
- Conocimientos en temas de derechos humanos y perspectiva de género e interculturalidad;
- Experiencia en metodología participativa; y
- Credibilidad con los grupos de interés.¹⁹⁴

Se puede crear un primer grupo o núcleo pequeño de personas que tengan a su cargo la responsabilidad de las actividades cotidianas de la evaluación. También se pueden sumar personas externas para apoyar en aquellos aspectos en que las personas del grupo no cuenten con todas las capacidades necesarias.

Segundo, se debe **realizar un mapeo para identificar a las partes interesadas y personas titulares de derechos** que pueden verse afectadas por las actividades empresariales **e invitarlas a participar**. En el caso de los derechos de las personas jornaleras, este mapeo preliminar se encuentra en el Capítulo III de esta guía y se exploró en la sección de los ejes rectores en donde vimos, de manera práctica, cómo se identifican los grupos de interés, personas y comunidades a consultar. Es importante hacer un acercamiento con actoras, como sindicatos, organizaciones de personas trabajadoras, líderes comunitarios, sociedad civil organizada y dependencias gubernamentales.¹⁹⁵

Tercero, las partes interesadas, incluidas las personas jornaleras, deben dedicar tiempo para **capacitarse e intercambiar conocimientos sobre los derechos humanos**. Se debe incluir conocimientos sobre los derechos contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Esta fase debe realizarse en espacios seguros y mediante formatos dinámicos que sean accesibles y se adecúen a las necesidades específicas de los grupos. Por ejemplo, a partir de un enfoque de género interseccional, es importante no realizar capacitaciones fuera del horario laboral, en función de que hacerlo así resulta un obstáculo para la participación de mujeres y hombres que son madres y padres y que tienen una doble jornada laboral que incluye el cuidado de infancias y personas mayores.

¹⁹³ La presente metodología se basa en la herramienta de evaluación del impacto en los derechos humanos basada en la comunidad (COBHRA, por sus siglas en inglés), así como en el Marco de Evaluación de impacto a los derechos humanos, elaborado por Oxfam. Ver más: Oxfam America. Todo derecho. Herramienta de evaluación del impacto de los derechos humanos basada en la comunidad. Consultado el 29 de febrero de 2024; Oxfam. Human Rights Impact Assessment Framework. 23 de mayo de 2023.

¹⁹⁴ Oxfam America y Rights & Democracy International Centre for Human Rights and Democratic Development. Community-based human rights impact assessments: Practical Lessons. 2020.

¹⁹⁵ The Danish Institute for Human Rights. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. 2020, p. 54.

Cuarto, se deben **explorar los problemas de las personas titulares de derechos** en una primera consulta y explicar la naturaleza de la EIDH, su propósito y cómo se utilizará la información.

Quinto, es necesario **establecer un plan de trabajo y un presupuesto** para llevar a cabo la EIDH, para lo cual resulta importante considerar todas las actividades que se deben realizar durante el proceso de evaluación y que el orden de dichas actividades tenga un sentido.

ii FASE DE REVISIÓN DEL MARCO JURÍDICO

Consiste en realizar un **análisis del contexto legal del país**, así como una revisión del marco jurídico que rige a la empresa y de sus políticas y procesos. En este punto se analizan las leyes locales y nacionales, al igual que el marco jurídico internacional que nos darán una perspectiva sobre las obligaciones del gobierno local y las obligaciones de la empresa.

iii FASE DE INVESTIGACIÓN

Primero, es necesario **establecer espacios de intercambio con las personas titulares de derechos** que pueden ser afectadas por las operaciones de la empresa. Esta es una medida fundamental para interactuar con ellas y conocer los impactos a los derechos humanos, tanto reales como potenciales. Dichos espacios de intercambio puede realizarse a través de entrevistas, grupos focales comunitarios y/o focalizados de personas jornaleras, sus familias, la sociedad civil organizada, los sindicatos independientes y las entidades gubernamentales en la región, con el objetivo de obtener información cualitativa.¹⁹⁶

Al iniciar el proceso, se debe tener en cuenta el equilibrio de género entre las personas entrevistadas, así como personas de diferentes orígenes sociales. También se debe asegurar la confidencialidad¹⁹⁷ de la información y que las entrevistas se realicen en la lengua de las personas.

Además, la recolección de información debe considerar la desagregación de datos por género, edad, origen nacional, orientación sexual, discapacidad, comunidad de origen y pertenencia a un pueblo indígena, entre otros aspectos. De esta forma, obtendremos información específica sobre los impactos de la operación de la empresa y a lo largo de la cadena de valor, al igual que sobre cómo dichos impactos afectan, de manera diferenciada, en distintas poblaciones.¹⁹⁸

Segundo, **consultar fuentes de gobierno y sociedad civil** sirve para obtener información social del país y de la situación de los derechos humanos. Existe mucha información accesible en fuentes gubernamentales y/o en investigaciones de la sociedad civil organizada. Por ejemplo, las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) cuentan con información por rubros como: salud y seguridad social, empleo y ocupación, seguridad pública y justicia, y datos demográficos sobre las personas habitantes en la región, entre otros que pueden dar un panorama general sobre la situación en la región donde operan las empresas.¹⁹⁹

En esta fase también es importante conocer las iniciativas de la sociedad civil organizada que

¹⁹⁶ Ibid, pp. 73-74.

¹⁹⁷ Ibid, p. 68.

¹⁹⁸ Ibid.

¹⁹⁹ INEGI. Programas de información. Consultado el 11 de noviembre de 2022.

acompañan a las personas titulares de derechos en sus procesos comunitarios, o bien, que realizan trabajo de incidencia importante a través de la documentación y registro de casos e investigaciones.

Tercero, es indispensable **sistematizar y verificar la veracidad de la información** que se reúna para identificar si existen diferentes interpretaciones de los mismos hechos, si los testimonios de las personas titulares de derechos coinciden o si falta información que se deba ampliar o investigar. Asimismo, para verificar la información se deben comunicar los resultados preliminares y las posibles conclusiones.

iv FASE DE ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DEL INFORME:

Primero se requiere **analizar los resultados de la recopilación de la información** proveniente de las entrevistas a las personas titulares de derechos, así como la información que se obtenga de datos y documentos de la empresa. Cuando se analice la información se deben identificar los impactos principales a los derechos humanos, tanto reales como potenciales. En particular, es indispensable descubrir las brechas sobre lo que sucede en la realidad de la operación de la empresa y lo que dicta la ley en cuanto a la protección de los derechos humanos. También se deben entender las causas y consecuencias de eventos que dieron por resultado los impactos a los derechos humanos, las condiciones en las que ocurrieron, si los impactos presentan interacciones o similitudes y si están relacionados con acontecimientos similares o diferentes.

Así, es fundamental analizar cuál es el rol y el grado de responsabilidad de la empresa en los impactos. Es decir, si la empresa causa o contribuye al impacto por medio de sus propias actividades o de aquellas que pueden estar directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios a través de sus socias comerciales.

Segundo, es necesario **elaborar un reporte** preliminar, compartirlo para obtener comentarios y finalizarlo. En el desarrollo de un reporte preliminar, el equipo de evaluación debe pensar cómo prevenir y mitigar los impactos a los derechos humanos que descubran y establecer medidas concretas. Para ello, es fundamental construir estas medidas junto con las personas titulares de derechos y las partes interesadas.

Posteriormente, la empresa debe compartir el reporte para que todas las partes puedan dar su opinión y, una vez que se integren las observaciones, se debe redactar el documento final de la evaluación. La versión final del reporte consiste en un plan de acción para atender y reparar los impactos a los derechos humanos que se estén dando en ese momento y para prevenir y mitigar los efectos adversos que se puedan presentar a futuro. Junto con las medidas de prevención, mitigación y reparación se deberán diseñar indicadores cuantitativos y cualitativos,²⁰⁰ con la finalidad de evaluar el mecanismo de debida diligencia en materia de derechos humanos más adelante.

Un tercer momento contempla **dar a conocer el resultado de la EIDH**, de manera transparente y sencilla, a las personas titulares de derechos y a las personas interesadas, lo cual es fundamental para que se apropien de los resultados y las medidas de prevención. Lo anterior se puede realizar a

200 Op. cit. The Danish Institute for Human Rights, p. 75; Aquí para más información sobre cómo establecer indicadores con un enfoque de derechos humanos.

través de talleres o conversatorios en los que también se capacite a las personas asistentes sobre el uso del mecanismo de denuncia/reclamación/queja.

C. REPARAR DE MANERA INTEGRAL EL IMPACTO A LOS DERECHOS HUMANOS

En aquellos casos en que la empresa identifique que actualmente hay un impacto negativo a los derechos humanos, o que se trata de un impacto que se está presentando de manera continua, la empresa debe valorar si causó el daño o contribuyó en él y, en su caso, debe repararlo de manera inmediata e integral.²⁰¹ La reparación no debe presentarse una vez que la empresa cuente con una EIDH terminada, sino que debe trabajarse de manera paralela.

Existe una percepción acerca de la reparación como sinónimo de imponer sanciones a las partes responsables. Esta percepción no es acertada, debido a que la reparación en materia de derechos humanos es integral, y debe poner en el centro el bienestar, las necesidades y la agencia de las personas afectadas. Una reparación integral incluye medidas de:

- Restitución, es decir, que se vuelva a la situación previa al impacto;
- Rehabilitación para proporcionar apoyo psicosocial a las personas afectadas, como acompañamiento psicológico, médico y legal;
- Satisfacción, entendida como la implementación de como sanciones o disculpas institucionales, entre otras medidas;
- Compensación por pérdidas económicas, patrimoniales y laborales; y
- No repetición que busque establecer medidas para prevenir el impacto a futuro.²⁰²



¿CÓMO SE OBSERVA EN LA PRÁCTICA?

Colectivas de derechos humanos en México han documentado que, en los campos agrícolas de Michoacán, las personas jornaleras muchas veces trabajan en condiciones que provocan una afectación grave a su derecho a la salud dada la exposición a agroquímicos catalogados como cancerígenos por autoridades mexicanas y estadounidenses. La exposición a estas sustancias causa enfermedades dermatológicas, intestinales y crónico-degenerativas, como cardiopatías, diabetes y cáncer. En algunos casos, los agroquímicos provocan la muerte por falta de atención médica necesaria y oportuna.²⁰³

201 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 21.

202 OACNUDH. Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Consultado el 10 de noviembre de 2022.

203 Chiapas Paralelo. Jornalero tselatl fallece por intoxicación de agrotóxicos en Michoacán. 17 de agosto de 2022; El Sol de Morelia. Denuncian muerte de jornalero en Tangancicuaro por envenenamiento. 19 de septiembre de 2022.

En un caso en el que ya se presente la afectación a la salud o la muerte de una persona jornalera, la empresa debería reparar de manera integral, lo cual puede incluir:

- Cesar de inmediato del uso del agroquímico en cuestión;
- Proporcionar y canalizar a la persona afectada a bienes y servicios de salud disponibles, accesibles y de calidad para atender los efectos en su salud física y mental;
- Compensar las pérdidas económicas de la persona afectada por motivo de la vulneración e impacto a la salud, incluidos daños inmateriales. Por ejemplo, gastos de traslado a centros médicos, pago por incapacidad y honorarios por asesorías jurídicas, entre otras acciones;
- Emitir una disculpa pública por el daño causado; y
- Tomar las medidas necesarias para evaluar posibles riesgos a futuro y establecer acciones preventivas.

D. TRABAJAR PARA MEJORAR: LA IMPORTANCIA DE MONITOREAR, EVALUAR Y COMUNICAR SOBRE EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La única forma de mejorar las iniciativas es que se monitoreen y evalúen de manera periódica. Dar seguimiento a las iniciativas y cómo responden las empresas frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos, tanto actuales como potenciales, es fundamental para verificar si los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos implementados funcionan de manera correcta. Para ello es importante que las empresas se basen en indicadores cualitativos y cuantitativos, al igual que considerar distintas fuentes de información a través de consultas y espacios de discusión que incluyan a las partes afectadas.²⁰⁴ Resulta crucial enfatizar que, en cada etapa y paso de la debida diligencia en materia de derechos humanos, no podemos prescindir de la participación de las personas, comunidades y grupos de interés.

Para establecer indicadores de evaluación del mecanismo se tiene que tomar en cuenta el contexto de cada empresa y su cadena de valor: qué datos se pueden recabar de manera razonable y qué tan fácil es obtener opiniones directas de las personas jornaleras.²⁰⁵

Cuando se monitorea y evalúa un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, tenemos que verificar los impactos a los derechos humanos que se dieron a pesar de la implementación del mecanismo. Así, es posible identificar:

- Cuál fue la causa del impacto;
- Cómo respondió la empresa;
- Qué medida de prevención se implementó de manera previa y cuáles fueron sus deficiencias; y
- Cómo replantear la medida de prevención para asegurar su eficiencia.

²⁰⁴ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principio Rector 20.
²⁰⁵ OACNUDH. The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. 2012, pp. 54-55.

Si el impacto se dio a lo largo de la cadena de valor y no debido a la operación directa de la empresa, este proceso puede servir para determinar qué incentivos pueden brindarse a las socias comerciales para fortalecer la medida de prevención.²⁰⁶ Un aspecto importante, y que muchas veces se pierde de vista, es que los incentivos positivos pueden tener mayor impacto que un enfoque sancionatorio. Por ejemplo, si se llega a la conclusión de que una socia comercial tuvo un impacto negativo en una persona jornalera, buscar herramientas de manera conjunta para fortalecer el respeto de los derechos humanos puede llegar a ser más eficiente que la amenaza de una terminación de contrato. Establecer mecanismos coercitivos, como cierre de ranchos y terminación de contratos, es solamente una forma de influir en las socias comerciales, pero también puede presentar riesgos, como el que las personas jornaleras no se sientan seguras de expresarse de manera libre por riesgo a sufrir represalias.

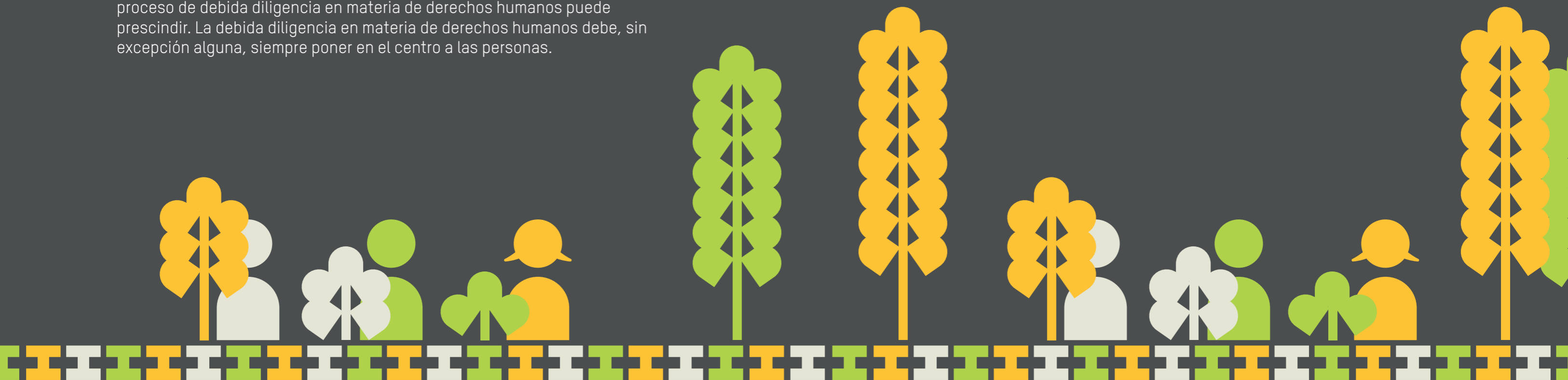
Como vimos en el eje rector sobre comunicación y transparencia, las medidas y resultados de las evaluaciones se deben comunicar externamente con las personas afectadas y otros grupos de interés. Estas comunicaciones deben realizarse en formatos accesibles para las personas jornaleras y en espacios seguros que aseguren la confidencialidad de su participación.

²⁰⁶ Ibid.

CONCLUSIONES

Esta guía constituye un instrumento que documenta buenas prácticas internacionales en materia de empresas y derechos para que las empresas del sector agroalimentario puedan contar con un lineamiento claro, accesible y dinámico y, a su vez, puedan implementar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos a lo largo de su cadena de valor. En esta guía se identifican posibles impactos negativos a los derechos humanos que se pueden presentar por motivo de las operaciones de las empresas y se plantean metodologías participativas para prevenir, mitigar y reparar a partir de un enfoque de derechos humanos y una perspectiva de género.

Es esencial que las metodologías que se proponen en esta guía se adapten al contexto y a la realidad de cada empresa, pues debemos partir de la base de que cada corporación tiene sus propias necesidades y formas de operar. No obstante, los ejes rectores de un compromiso real y de la participación significativa son enfoques de derechos humanos de los cuales ningún proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos puede prescindir. La debida diligencia en materia de derechos humanos debe, sin excepción alguna, siempre poner en el centro a las personas.



REFERENCIAS

Accountability Council. [EBRD human rights due diligence based on safe and meaningful public participation](#). 10 de mayo de 2022.

Aenor. Globalgap Grasp: [Evaluación de riesgos en las prácticas sociales](#). Consultado el 24 de febrero de 2024.

Amnistía Internacional. [10 características de los derechos humanos](#). Consultado el 12 de febrero de 2024.

BID, Banco Interamericano de Desarrollo. [México invierte en el desarrollo agropecuario, inclusivo y sustentable con apoyo del BID](#). 5 de diciembre de 2019.

BIICL, British Institute of International and Comparative Law. [Making sense of managing human rights issues in supply chains 2018 report and analysis](#). 2018.

Biolex. [La trata con fines de explotación laboral en mujeres indígenas en México: una realidad emergente](#). 2022.

Bloomberg Línea. [Finaliza huelga de trabajadores de panificadora Bimbo Panamá](#). 18 de marzo de 2022.

Bonsucro. [Una Guía sobre BONSUCRO](#). 2013.

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#). Última reforma publicada el 24 de enero de 2024.

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. [Ley Federal del Trabajo](#). Última reforma publicada el 24 de enero de 2024.

Cantú Rivera, Humberto y Esparza García, Laura. [Debida diligencia en derechos humanos y procesos de compliance](#). Marzo 2021.

CE, Comisión Europea. [Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva \(UE\) 2019/1937](#). 23 de febrero de 2022.

CECIG, Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, A. C. [Diagnóstico sobre la situación de las políticas públicas y legislación para personas jornaleras agrícolas migrantes en México](#). 2016.

CECIG, Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, A. C. [Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas](#). Consultado el 10 de noviembre de 2022.

Ceil, Chenoy. [Role of Due Diligence in Mergers and Acquisition](#). 17 de julio de 2014.

CESCR, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Observación General 13- El derecho a la educación](#). E/C.12/1999/10. 8 de diciembre de 1999.

CESCR, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Observación general núm. 23 \(2016\) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias \(artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales\)](#). 27 de abril de 2016.

Chiapas Paralelo. [Jornalero tseltal fallece por intoxicación de agrotóxicos en Michoacán](#). 17 de agosto de 2022.

CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [Empresas y Derechos: Estándares Interamericanos](#). OEA/Ser.L/V/II. 1 de noviembre de 2019.

CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [Situación de derechos humanos en Brasil](#). OEA/Ser.L/V/II. 12 de febrero de 2021.

CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [Compendio. Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales](#). OEA/Ser.L/V/II. 31 de diciembre de 2021.

CIEDH, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. [Demanda contra IGR \(derecho al agua, México\)](#). Consultado el 8 de noviembre de 2022.

CIEDH, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. [Lo desolador de la industria de las berries](#). Derechos laborales en las cadenas de suministro en México. Enero 2023.

CIEDH, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. [Insumo para Guía de Debida Diligencia en materia de derechos humanos y ambiental en el sector agroalimentario](#). Sin fecha.

Columbia Center on Sustainable Investment, The Danish Institute for Human Rights y Sciences Po Law School Clinic. [A Collaborative Approach to Human Rights Assessments](#). Marzo 2017.

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos. [Los derechos humanos y las cuestiones indígenas: Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas, Rodolfo Stavenhagen](#). E/CN.4/2005/88. 6 de enero de 2005.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#). HR/PUB/11/04. 2011.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. [Informe del Relator Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento](#). A/HRC/36/45. 19 de julio de 2017.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. [Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas sobre la "Tercera Consulta regional para América Latina y el Caribe: Implementación de los Principios Rectores de las Naciones](#)

Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 4 de junio de 2018.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Informe provisional de la Relatora Especial sobre el derecho a la alimentación. A/73/164. 16 de julio de 2018.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Informe del Relator Especial sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible. A/HRC/43/53. 30 de diciembre de 2019.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Trata de personas en el sector agrícola: diligencia debida en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible - Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Siobhán Mullally. A/HRC/50/33. 25 de abril de 2022.

Contralínea. Trabajadores del campo: mayor analfabetismo y menor acceso a información. 11 de mayo de 2016.

CNN. Ministra francesa pide boicot contra la Nutella porque daña el medio ambiente. 17 de junio de 2015.

Curphey, Shauna y Cole, Jared. Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence. A Guide to Human Rights Due Diligence for Lawyers. American Bar Association. 2 de enero de 2022.

Debate. Muere jornalero por contacto con agroquímicos en Michoacán, piden ayuda para traslado a Chiapas. 22 de agosto de 2022.

El Economista. Jornaleros agrícolas, entre la explotación laboral y la violencia del crimen organizado. 16 de febrero de 2024.

El Imparcial. Denuncian ola de despidos en empresas agrícolas de San Quintín. 3 de julio de 2023.

El Imparcial. Empresas agrícolas de SQ están cumpliendo con el pago de aguinaldos: Sindja. 13 de diciembre de 2023.

El Sol de Morelia. Denuncian muerte de jornalero en Tangancícuaro por envenenamiento. 19 de septiembre de 2022.

Escobar Latapí, Agustín. La agricultura de exportación y la pobreza de sus trabajadores. CIESAS Boletín No. 6: 3. 2021.

Executive Office of the President. United State Seeks Mexico’s Review of the Alleged Denial of Workers’ Rights at RV Fresh Foods Facility. 16 de febrero de 2024.

FairTrade International. Cómo funciona FairTrade. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Agricultura Sostenible. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Human rights are key for agriculture investment. Consultado el 8 de noviembre de 2002.

Feller, Andrew L., Shunk, Dan L., y Callarman, Thomas E. Value Chains Versus Supply Chains. 2006.

Forbes Advisor. Environmental, Social And Governance: What Is ESG Investing? 23 de febrero de 2022. Forbes Centroamérica. Plantas de Bimbo en Panamá, paradas por huelga en reclamo de más salario. 11 de marzo de 2022.

Fundar, Centro de Análisis e Investigación. Estudios y evaluaciones de impacto social a la luz del marco de derechos humanos. El caso de la legislación de hidrocarburos y de la industria eléctrica. Mayo 2021.

Greenpeace México. Reporte de Investigación: El Consumo en México y sus Impactos en el Cambio Climático: ¿Cómo avanzar hacia el consumo responsable? 2021.

Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Companion note I to the Working Group’s 2018 report to the General Assembly (A/73/163). 16 de octubre de 2018.

Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Companion note II to the Working Group’s 2018 report to the General Assembly (A/73/163) Corporate human rights due diligence - Getting started, emerging practices, tools and resources. 16 de octubre de 2018.

Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos- prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Octubre 2018.

ICJ, International Commission of Jurists. Corporate Complicity & Legal Accountability. Volume 1. Facing the Facts and Charting a Legal Path. 2012.

IMCO, Instituto Mexicano para la Competitividad. Las labores del hogar son trabajo. 5 de diciembre de 2022.

INEGI, Instituto Nacional de Geografía y Estadística. Programas de información. Consultado el 11 de noviembre de 2022.

INEGI, Instituto Nacional de Geografía y Estadística. Censo 2022. Agropecuario- Resultados Oportunos. 31 de mayo de 2023.

ISO, International Organization for Standardization. About Us. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

ISO 37001:2016(es). Sistemas de gestión antisoborno- requisitos con orientación para su uso.

La Voz Michoacán. Muere jornalero por agroquímicos en el campo michoacano; juntan apoyos para su familia. 21 de agosto de 2022.

Macías Woitrin, Diego, Calvario Parra, José Eduardo y Velázquez Abarca, Guadalupe Yolanda. Derechos Humanos y Cadenas de Valor de la Uva y la Fresa en México, Oxfam México. 2022.

National Center for Farmworker Health. A Guide for Safe and Adequate Housing for Agriculture Workers. Consultado el 21 de febrero de 2024.

OACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. 2012.

OACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Business and Human Rights: A Progress Report. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

OACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Consultado el 10 de noviembre de 2022.

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Francia aprueba ley sobre el deber de vigilancia de las empresas. 22 de febrero de 2017.

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. 2011.

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. 2018.

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Corporate Anti-corruption Compliance Drivers, Mechanisms and Ideas for change. 2020.

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Information and Consumer Decision-Making for Sustainable Consumption. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

OCDE y FAO. Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola. 2017.

OCDE y FAO. Integrating a gender perspective into supply chain due diligence. 2021.

OEA, Organización de Estados Americanos. Manual Regional para transversalizar el enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad en las funciones de las autoridades de migración y seguridad en fronteras de las Américas. Sin fecha.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Marzo 2017.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Guía práctica de prevención y mitigación de la COVID-10 en la agricultura en Honduras. 2020.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre salud y seguridad en la agricultura. 2020.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Trabajo infantil y dinámicas familiares. 2021.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. La OIT y la IWA firman un memorando para mejorar la seguridad y la salud laboral de las mujeres en el sector café. 14 de febrero de 2022.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso. 6 de julio de 2022.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué se entiende por trabajo infantil?. Consultado el 7 de noviembre de 2022.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?. Consultado el 7 de noviembre de 2022.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. Consultado el 11 de enero de 2024.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Consultado el 4 de marzo de 2024.

OIT y Cierto. Protocolo para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas. 2023.

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948.

ONU Mujeres. Jornaleras agrícolas mexicanas luchan por sus derechos y la protección del medio ambiente. 17 de marzo de 2022.

ONU Mujeres. Igualdad de remuneración. Consultado el 6 de noviembre de 2022.

Oxfam. Grievance Mechanisms Toolkit: Practical guidance for companies in supply chains on how to implement effective grievance mechanisms. 2022.

Oxfam. Human Rights Impact Assessment Framework. 23 de mayo de 2023.

Oxfam. Towards Achieving Gender Equity in The Food Sector: What Can Investors Do? 8 de febrero de 2024.

Oxfam y FIDH, Federación Internacional por los Derechos Humanos. Evaluaciones de impacto en los derechos humanos basadas en la comunidad: La guía Todo Derecho Manual de Capacitación. 2011.

Oxfam America. Debida diligencia en derechos humanos: Un resumen. Consultado el 26 de febrero de 2024.

Oxfam America. Todo Derecho: herramienta de evaluación del impacto de los derechos humanos basada en la comunidad. Consultado el 29 de febrero de 2024.

Oxfam America y Rights & Democracy International Centre for Human Rights and Democratic Development. Community-based human rights impact assessments: Practical Lessons. 2010.

OXFAM Intermón. Ingredientes que suman. Consultado el 6 de noviembre de 2022.

Oxfam Intermón. La participación significativa de las partes interesadas en los procesos de debida diligencia en derechos humanos. Guía Práctica. 27 de junio de 2023.

PODER. Evaluación de Impacto en Derechos Humanos- Río Sonora 2018-2019. Febrero 2020.

Proyecto Periplo. Migración de las familias jornaleras de la Montaña. 2022.

PwC, PricewaterhouseCoopers. Global Consumer Insights Survey 2021- Capítulo México Precio, tecnología y medio ambiente: bajo la lupa del consumidor 2021. 20 de julio de 2021.

RNJJA, Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. Diagnóstico y propuestas sobre las condiciones de vida, de trabajo y salarios de los jornaleros y jornaleras agrícolas. 2019.

RNJJA, Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. Violaciones de derechos de las y los jornaleros agrícolas en México. 2019.

RNJJA, Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas. La población jornalera agrícola interna en México frente a la pandemia de COVID-19. 2021.

SADER, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. México es el "número uno" gracias a la zarzamora. 19 de abril de 2019.

SADER, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. Logró México Primer Lugar En Exportación de Espárragos Con Más de 173 Mil Toneladas En 2020. 2021.

SAI, Social Accountability International. Norma SA8000. Consultado el 24 de febrero de 2024.

Save the children. El trabajo Infantil detrás de lo que comemos. 6 de junio de 2021.

SE, Secretaría de Economía. Tratado Entre Los Estados Unidos Mexicanos, Los Estados Unidos de América y Canadá. Consultado el 8 de noviembre de 2022.

SEGOB, Secretaría de Gobernación y CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Ficha Temática- Personas Jornaleras Agrícolas. Sin Fecha.

Sedex. SMETA, la auditoría líder mundial. Consultado el 24 de febrero de 2024.

SFP, Secretaría de la Función Pública. ¿Qué es el Padrón de Integridad Empresarial? Consultado el 8 de noviembre de 2022.

Senado de la República. Iniciativa mediante la cual se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. 2020.

Shift. Respecting Human Rights Through Global Supply Chains. Octubre 2012.

Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos. Hacer Negocios Respetando los Derechos Humanos: Una Herramienta Guía para Empresas. 2019.

SRE Monitor. Aguacate: El oro verde mexicano. Sin fecha.

STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Comunicado 0008/2021 STPS instala mesa de trabajo para examinar la orden de detención de mercancías por parte de los Estados Unidos a dos empresas exportadoras de tomate mexicano. 22 de octubre de 2021.

STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación. 14 de noviembre de 2024.

STPS y SE. T-Mec y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Una Guía de Acción para México. Enero 2021.

The Danish Institute for Human Rights. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. 2020.

Unión Nacional de Cañeros, A.C. Misión y Visión. Consultado el 5 de marzo de 2024.

UNODC, Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para empresas: Guía práctica. 2013.

UN Women. Gender Mainstreaming in Development Programming. 2015.

U.S. Customs and Border Protection. CBP Issues Withhold Release Order on Tomatoes Produced by Farm in Mexico. Octubre 21, 2021.

Walsh, Catherine. Interculturalidad crítica y educación intercultural, en Construyendo Interculturalidad Crítica de Jorge Viaña, Luis Tapia y Catherine Walsh. Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello. 14 de diciembre de 2010.




OXFAM


México

Cda. de Salvador Alvarado, No.7, Nivel 2
Col. Escandón. Alcaldía Miguel Hidalgo
C.P. 11800
5556873002

 www.oxfamMexico.org

 @oxfamMexico

 @oxfamMexico

 Oxfam México

