

¿Cuál es el contexto jurídico alrededor de la protección de los derechos humanos en la empresa?

Por: Manuel González, Socio y Director Contencioso en Legal Laboral.

Los derechos humanos han recibido diversas definiciones. El punto en el que todas ellas coinciden es que se trata de una serie de garantías mínimas e irrenunciables, que toda persona posee y con base en las cuales se espera, promueve y protege la vida digna de los integrantes de una colectividad, en un doble aspecto: individual y grupal.

Los derechos humanos han sido clasificados con base en diversos criterios: La materia a que hace referencia cada derecho, la naturaleza de cada uno de ellos, e incluso al lugar en que fueron reconocidos públicamente por primera ocasión. Una de las clasificaciones más aceptadas y utilizada es la que hace referencia a la época o momento en que un grupo de derechos humanos fueron reconocidos oficialmente por los estados; es así que tenemos derechos de primera, segunda, tercera y, aunque aún no adoptada oficialmente, cuarta y quinta generación.

Es importante considerar que el reconocimiento o clasificación de los derechos humanos en distintas generaciones, no implica de manera alguna su jerarquización y no significa que existan algunos más importantes que otros.

¿Dónde encontramos los derechos humanos aplicables en la relación de trabajo?

En estricto sentido todos los derechos humanos podrían aplicarse en diversas circunstancias en una relación laboral. Para efectos prácticos podemos identificar los que más recurrentemente se advierten (y se vulneran), y es así que tenemos los contenidos en:

- ▶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el capítulo primero y especialmente los artículos 1.- Trato igualitario y no discriminación, 3.- Educación, 4.- Alimentación y salud, 5.- Trabajo, 6 y 7.- Libertad de expresión, 9.- Libertad de asociación, 11.- Libertad de tránsito, 13 al 20.- Administración de justicia y principios procesales; 123.- Principios laborales fundamentales, en específico las condiciones de trabajo, jornada laboral, salario remunerador, condiciones higiénicas del lugar de trabajo, entre muchas otras.
- ▶ Tratados Internacionales de los cuales México es parte como Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración de la Organización Internacio-

En estricto sentido todos los derechos humanos podrían aplicarse en diversas circunstancias en una relación laboral.

nal del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración y Convenio sobre la discriminación, entre otros.

El respeto a los derechos humanos no sólo es obligación del Estado, sino una responsabilidad de todos los ciudadanos; y es relevante el tratamiento que las empresas dan a este tópico tan sensible, pues incluso es creciente la adopción de políticas internas en materia de derechos humanos por parte de las agrupaciones. Esto es síntoma de la preocupación por generar mejores condiciones de vida en un entorno laboral y comercial cada día más competido. Además, suele ser un requisito para establecer relaciones comerciales cliente-proveedor.

¿Cómo es que la empresa puede difundir y respetar los derechos humanos?

Implica tomar acciones concretas que conjuguen los principios fundacionales de la empresa con los derechos humanos, así como generar vías de comunicación efectiva para quien labora en la empresa acceda a un conocimiento claro y suficiente sobre el tema, cómo y ante quién denunciar su posible vulneración. A su vez, hacia el exterior, se dirigen a quien tiene relación directa o indirecta con la agrupación y pueda formar parte de este esfuerzo.

En ese tenor, se debe contar con un paquete de políticas en materia de respeto a los derechos humanos, mismas que deberían contener como mínimo:

- ▶ Un compromiso político. Plasmar en un documento, las prácticas observadas en la empresa tendientes a promover el respeto a los derechos humanos de colaboradores directos o indirectos.
- ▶ Un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar el efecto de una posible infracción a los derechos humanos. Indicar con claridad las acciones concretas en torno a las condiciones, reglas y am-

biente de trabajo, que difundan los tópicos básicos. Detectar actividades, dudas, inquietudes y/o quejas en esta materia. Se espera mantener el interés y la conciencia en torno a los derechos fundamentales.

- ▶ Un proceso que permita tomar medidas para evitar consecuencias negativas en caso de vulnerar de derechos humanos. Elaborar con apoyo del área jurídica de la empresa, un mecanismo de comunicación eficiente para determinar:
 1. Si se trata de una conducta que pueda vulnerar los derechos humanos.
 2. En caso afirmativo, identificar el campo de acción en que se ubicará la infracción; por ejemplo, inquietudes o quejas sobre las condiciones de trabajo, conflictos debidos a un problema familiar, etcétera.
 3. Finalmente, se determina la acción a seguir, pudiendo ser ésta en dos vertientes: atención o canalización y sancionatoria. En el primer caso, se deberá o dar solución de inmediato; o bien canalizar y brindar todas las facilidades para que el afectado acuda a la institución que corresponda. En el segundo caso, tomar medidas contundentes como una amonestación, rescisión de contrato de trabajo, e incluso dar conocimiento de los hechos a la representación social cuando se estime necesario.

Se espera el aumento en la adopción de medidas en esta materia por parte del sector empresarial. Por ello hay que estar preparados para añadir al cúmulo de actividades del área de RH. Es una oportunidad para efectuar una revisión y eventual homologación de políticas para contratos de trabajo, reglamento interior de trabajo, códigos de ética, avisos de privacidad, manuales de procedimiento, políticas internas, etcétera.

Es común que los problemas de carácter estrictamente laboral tengan un trasfondo de derechos humanos, de ahí la importancia de conocer la normativa laboral y las fuentes que en materia de derechos humanos son aplicables. ▲