



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,
Volumen 8, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6

EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

**THE RESPECT FOR HUMAN RIGHTS IN
BUSINESS ACTIVITIES**

José armando Rocha Acosta

Universidad Autónoma de Chihuahua, México

Jaime Aguirre Rodríguez

Universidad Autónoma de Chihuahua, México

Mauro Alberto Flores García

Universidad Autónoma de Chihuahua, México

Efrén Hernández Arenivas

Universidad Autónoma de Chihuahua, México

El Respeto a los Derechos Humanos en la Actividad Empresarial

José armando Rocha Acosta¹

jrocha@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2682-1360>

Universidad Autónoma de Chihuahua
Chihuahua- México

Jaime Aguirre Rodríguez

jaguirrer@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1678-030X>

Universidad Autónoma de Chihuahua
Chihuahua- México

Mauro Alberto Flores García

mfloresm@uach.mx

<https://orcid.org/0009-0002-7425-0734>

Universidad Autónoma de Chihuahua
Chihuahua- México

Efrén Hernández Arenivas

earenivas@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4849-4997>

Universidad Autónoma de Chihuahua
Chihuahua- México

RESUMEN

Objetivo: Analizar la situación actual del equilibrio entre los medios de producción y el respeto de los derechos humanos. Planteamiento del problema: Ha sido controversia a lo largo de la historia el respeto de los Derechos Humanos al interior de las empresas por lo cual, se desconocen las nuevas medidas que tienen como finalidad equilibrar por una parte los intereses de los medios de producción, así como el respeto de los Derechos Humanos de sus integrantes. Metodología: El presente trabajo de investigación adoptó un enfoque analítico-documental de naturaleza cualitativa básica, orientado a la generación de conocimiento. Se empleó un diseño de investigación-acción no experimental, desarrollado entre abril y junio de 2024. Resultados: Es fundamental diseñar, como punto de partida dentro del marco normativo, los instrumentos y procedimientos necesarios para evaluar la conformidad y asegurar el cumplimiento de las obligaciones especiales.

Palabras clave: derechos humanos, medios de producción, equilibrar

¹ Autor principal

Correspondencia: jaguirrer@uach.mx

The Respect for Human Rights in Business Activities

ABSTRACT

Objective: To analyze the current situation of the balance between the means of production and respect for human rights. Statement of the problem: Throughout history, the respect for human rights in the means of production has been controversial; therefore, new measures aimed at balancing the interests of the means of production on the one hand, as well as the respect for the human rights of its members, are unknown. Methodology: The present research work was of an analytical-documentary, qualitative, basic type, due to the contribution in the generation of knowledge, non-experimental through a research-action design, it was carried out from April to June 2024. Results: It has to be designed as a starting point within the regulations for the compliance with the special obligations, instruments and procedure schemes for the conformity assessment in such obligations.

Key words: human rights, means of production, balancing

*Artículo recibido 02 octubre 2024
Aceptado para publicación: 10 noviembre 2024*



INTRODUCCIÓN

La actividad empresarial en el desarrollo económico de cualquier país es de suma importancia, sin embargo, dicha actividad debe en todo momento buscar el equilibrio para alcanzar un desarrollo sostenible privilegiando diversos factores.

Las políticas que el Estado debe de implementar deben ir dirigidas en la búsqueda de la instrumentación adecuada que prevea la protección de los derechos humanos, los mecanismos necesarios que permitan el respeto irrestricto de los mismos y procesos que logren el acceso inmediato a la restauración y reparación de los daños ocasionados en caso de violación.

El tema analizado nos lleva a diversas reflexiones, por un lado la actitud del Estado como órgano rector de la vida en sociedad que indudablemente se ven inmiscuidas las empresas como tal, por otro lado las responsabilidades que tienen dichas unidades económicas en las relaciones comerciales que contraen y su impacto en el desarrollo social, su contribución en el combate a la pobreza o mejor dicho a una justa y equitativa distribución de la riqueza generada, el compromiso que deben de asumir del cuidado del medio ambiente y por último pero no menos importante, el respeto de los derechos humanos con sus colaboradores en su calidad de las relaciones laborales contraídas para el logro de sus objetivos planteados.

Antecedentes

Aunado a lo anterior, en las condiciones que vienen planteando desde el año 2007 en Europa, cabe mencionar que existen varios factores que mantienen una correlación para poder llegar a un desarrollo sostenible, en primer lugar, el producto interno bruto debe de estar íntimamente relacionado con el índice de desarrollo humano, las empresas deben de colaborar con esquemas que permitan que el desarrollo económico se vea reflejado en el desarrollo de las personas. (Gutiérrez y González, 2009)

Otro factor es la relación que tiene la productividad y la calidad de vida, por un lado el objetivo natural de cualquier empresa es buscar la utilidad, la ganancia, para ello lleva a cabo la implementación de esquemas que busquen la reducción de pérdidas para lograr hacer más con menos, sin embargo el compromiso debe de ser que dicha productividad tenga como premisa el reparto de los dividendos obtenidos a aquellos que inciden en el logro de los objetivos y con ello se aumenta la retribución económica de sus colaboradores y así se tiene una mejora en su calidad de vida.

Otro de los factores que inciden en el desarrollo sostenible es la relación guardada entre el competir y el compartir, normalmente nos formamos como seres humanos con alto índice de competencia, se nos inculca que el éxito se obtiene cuando se triunfa y los triunfos se logran derrotando a alguien más, es por ello que en tratándose de los derechos humanos y las actividades empresariales, vamos a lograr un equilibrio cuando entendamos que en la generación de la riqueza, participan tanto el empresario que aporta la inversión así como la clase trabajadora que aporta su fuerza de trabajo, es por ello que ante la competitividad necesaria debe darse también el compartir las ganancias. (Gutiérrez y González, 2009)

Cuando hablamos de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales no podemos dejar de lado las características que debe cubrir la actividad humana material o intelectual llamada trabajo. En el año de 1999 Juan Somavía quien fue director general de la Organización Internacional del Trabajo, acuñó por primera vez el término de trabajo decente, dando algunas características que se tienen que cubrir para que dicha actividad se pueda considerar que cumple con los derechos humanos en el contexto de las relaciones laborales.

En nuestra legislación en la reforma de la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, se adiciona dicho término en su artículo segundo y nos da un bosquejo de las características que se deben cubrir el trabajo para considerarse digno o decente. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024)

En primer lugar el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta la dignidad humana de los trabajadores, para lograrlo nuestro constituyente de 1917 plasmó en nuestra constitución en su artículo 123 que el trabajo debe considerarse digno y socialmente útil, la dignidad de la persona es aquella que va intrínsecamente relacionada por el solo hecho de ser persona, la actividad debe cumplir un propósito bien definido y previamente establecido por las partes que intervienen en las actividades empresariales. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917)

Así también el trabajo decente evita la discriminación, se tiene acceso a la seguridad social, un salario remunerador, la capacitación debe ser continua para el incremento a la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y se debe respetar la libertad de asociación y los derechos colectivos de los trabajadores.

Por lo tanto, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos deben de prever regulación del Estado que proteja, respete y remedie dichos derechos dentro de las actividades empresariales, así como también los efectos externos que tiene en sus diversas relaciones.

Como lo fue la implementación de la NOM035, norma implementada en el año 2018, la cual salvaguarda el bienestar psicosocial de los trabajadores en sus establecimientos donde presten sus servicios, atribuyendo una nueva obligación a cargo de los patrones de prever, supervisar y proteger la salud mental de sus trabajadores. (Diario Oficial de la Federación, 2024)

Dicha norma, genera diversas confusiones e incertidumbres sobre las nuevas obligaciones que tienen a cargo las empresas, debido a que es difícil supervisar el bienestar psicosocial de todos los trabajadores en los establecimientos.

La implementación de multas a aquellas empresas que no cumplan con las obligaciones esenciales de dicha norma, son una de las medidas protectoras más importantes de los últimos años dentro de la protección irrestricta de los derechos de los trabajadores. Recordemos que el derecho al trabajo, es considerado como un Derecho Humano, por lo cual, el generar mejores ambientes laborales, fomentan una mayor aplicación y fortalecimiento de los Derechos Humanos.

Es importante mencionar la reforma de la Ley Federal del Trabajo en el año 2021, en la cual es importante mencionar la desaparición de la subcontratación laboral, ¿Qué es la subcontratación laboral? De manera breve y concisa, se trata de una forma de evadir responsabilidades patronales frente a sus trabajadores, en la cual una empresa ajena, proporciona servicios de contratación indirecta a las grandes empresas, evadiendo de una forma precavida las posibles responsabilidades de un patrón de manera directa, poniendo un intermediario en la relación laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo bajo un enfoque analítico-documental de carácter cualitativo básico. Este estudio se centró en la generación de conocimiento no experimental mediante un diseño de investigación-acción. Se identificaron varios ejes de discusión y se recopiló la información a través de la revisión de documentos.

Planteamiento del problema

A lo largo de la historia, se ha puesto en tela de juicio las acciones violatorias de Derechos Humanos de las empresas frente a sus trabajadores, justificándose en el argumento de obtener una mayor cantidad de producción, hoy en día, tras la implementación de nuevas medidas, se ha intentado lograr un equilibrio entre los medios de producción y el respeto de los Derechos Humanos de todas aquellas personas que se vean inmiscuidas en las labores productivas de dichas empresas.

Justificación

Se pretende difundir y dar a conocer el proceso evolutivo sobre el equilibrio entre los medios de producción y el respeto de los Derechos Humanos. En la sociedad existe mucha manipulación sobre las clases obreras, los medios de producción han aprovechado las necesidades de los obreros para exprimir al máximo sus capacidades a cambio de un salario que no cumple con las exigencias de estos, por ello, creemos importante explicar de manera concisa los cambios más relevantes que han favorecido dicha brecha de desigualdad entre las empresas y los trabajadores.

Pregunta General

¿Qué medidas se han adaptado para equilibrar la brecha de desigualdad entre los medios de producción y el respeto de los Derechos Humanos?

Preguntas Específicas

- ¿Qué busca la subcontratación de los servicios especializados?
- ¿Cuál es el objetivo principal de la prohibición a la subcontratación de personal?
- ¿Han cumplido las reformas planteadas a la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de establecer el equilibrio de los factores de producción de capital y trabajo?

Objetivo General

- Explorar y comprender qué medidas se han adaptado para equilibrar la brecha de desigualdad entre los medios de producción y el respeto de los Derechos Humanos.

Objetivos Específicos

- Investigar y analizar qué busca la subcontratación de los servicios especializados
- Comprender el objetivo principal de la prohibición a la subcontratación de personal.

- Determinar si han cumplido las reformas planteadas a la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de establecer el equilibrio de los factores de producción de capital y trabajo.

Desarrollo

Marco Conceptual

Derechos Humanos. - Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México, s. f.)

Empresa. – “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.” (Real Academia Española, 2024)

Trabajo digno. - Según el artículo número 2 de la Ley Federal del Trabajo, “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador;” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024) lo cual, en palabras más claras, nos dice que el trabajo digno es aquel en el que se respetan plenamente los derechos de los trabajadores.

Trabajador. - Según el artículo número 8 de la Ley Federal del Trabajo, “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Trabajo. – Como menciona el artículo 8 en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024)

Subcontratación de personal. – El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, nos da una definición acertada y relacionada con el tema investigado, “Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024)

Subcontratación de servicios especializados. – La Ley Federal del Trabajo en su artículo 15, no indica que la subcontratación de servicios especializados si está permitida pero conforme a las siguientes reglas

“Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024)

PTU. - Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024)

Marco Teórico

Al hacer referencia de las actividades empresariales, hoy en día, es importante hacer referencia también al cumplimiento normativo, dentro del cual trata de encontrar un equilibrio entre la actividad empresarial y los derechos fundamentales de las personas que forman parte de dicho entorno, en especial al referirnos a un mundo globalizado donde las empresas tienen una gran influencia sobre la sociedad.

Algunas empresas, sobre todo en Europa, realizan adecuaciones en sus organizaciones para lograr certificarse en rubros donde demuestran el cumplimiento normativo, como por ejemplo certifican que su producto está libre de trabajo infantil, dando un plus a dicho producto y por ende el consumidor les da preferencia a éstos sobre los de la competencia, o al menos ese es uno de los objetivos.

¿Qué abarca la actividad empresarial? La actividad empresarial abarca todas las operaciones y decisiones que las organizaciones acuerdan para generar bienes y servicios en el mercado. Es de suma importancia analizar el cómo las empresas gestionan sus operaciones y la manera en que esto afecta a los derechos humanos de los trabajadores, las comunidades locales y otras partes interesadas.

En el transcurso de la historia, se han registrado una gran cantidad de abusos y violaciones de derechos humanos en el ámbito empresarial. Empezando tiempo atrás, desde la explotación laboral durante la Revolución Industrial hasta los conflictos actuales que se encuentran íntimamente relacionados con las condiciones laborales precarias, así como prácticas comerciales injustas, dejando muy en claro que la relación entre las empresas y el respeto de los derechos humanos han sido motivos de controversias y conflictos.

Como posibles respuestas a esta problemática, se han establecido distintas normativas, así como regulaciones a nivel nacional e incluso internacional para proteger y salvaguardar los derechos humanos en el entorno empresarial. Ejemplos claros como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la

normatividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, todos estos forman un papel imprescindible en la promoción e impartición de prácticas empresariales responsables.

Hoy en día, se ha fomentado una gran conciencia sobre lo importante que es lograr un equilibrio entre la actividad empresarial y el respeto de los derechos humanos. Las diversas fuentes de empleo están adoptando nuevas medidas para proporcionar y garantizar condiciones laborales dignas, respeto y cuidado del medio ambiente y responsabilidad social corporativa como plan integral de sus estrategias comerciales.

Ahora bien, dentro de las adecuaciones en la legislación laboral se han establecido diversas reformas importantes, las cuales han buscado formar el andamiaje jurídico para que se contemplen condiciones laborales que respeten los derechos humanos de los trabajadores, buscando un entorno de trabajo digno o decente, un ejemplo de ello lo fue la reforma en abril de 2021 donde se prohibió la subcontratación de personal, regulando la figura de la subcontratación de servicios u obras especializadas, reforma que en base a su exposición de motivos, tuvo como objetivo terminar con la simulación en las contrataciones y así evitar evasiones en el ámbito de laboral, de seguridad social e inclusive en el ámbito fiscal.

Cabe señalar que la reforma de la desaparición o prohibición de la subcontratación de personal, trajo en dicha reforma el tope en el reparto de las utilidades de las empresas, donde se ha cuestionado mucho debido a que los trabajadores vieron limitado su derecho de acceso a la utilidad real, ya que se topó a tres meses o al promedio de los último tres años, lo que sea más favorable al trabajador, su reparto, es decir, si un trabajador tiene derecho conforme a las reglas establecidas en la Ley para realizar el proyecto de reparto, a una utilidad de 60 mil pesos y no tiene un historial anterior de reparto, como pasó con la mayoría, y su salario es de 15 mil pesos mensuales, dicho trabajador solo se le entregaría por conceptos de utilidades la cantidad topada de tres meses de salarios, es decir 45 mil pesos.

Es importante comentar que, dentro de los lineamientos legales respecto a la figura de la subcontratación de servicios u obras especializadas, las empresas deben de solicitar la inscripción en el Registro de Prestadoras de Servicios u Obras Especializadas (REPSE), mismo que es llevado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que sin dicho registro la empresa no podrá justificar el servicio o la obra de carácter especializado, teniendo el riesgo de la sanción correspondiente por el área de la Inspección

del Trabajo, aunado a la inviabilidad de justificar la facturación a la hora de la declaración respectiva ante la autoridad hacendaria y el riesgo existente también de las auditorías en materia de seguridad social que realiza el Instituto Mexicano de Seguridad Social.

Antes de la reforma en la subcontratación, se han dado diferentes medidas en la legislación laboral con el fin de propiciar un equilibrio entre los ambientes de producción y el respeto de los derechos humanos, tales como la reforma que se dio en el año 2017 a nivel constitucional, donde se reformó el artículo 123 apartado A en tres aspectos fundamentales, uno donde se previó la conciliación prejudicial obligatoria, el segundo aspecto lo fue la judicialización del proceso laboral y el tercero que tuvo que ver con los diferentes esquemas en materia colectiva en el manejo sindical que buscó terminar con prácticas de simulación en la contratación colectiva que dicha práctica vulneraba el derecho fundamental de la libre sindicación y la libertad en la negociación colectivas de los trabajadores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Antes de la reforma del 2021 de la Ley Federal del Trabajo, existía una violación abrupta de los Derechos de los trabajadores, en el cual aquellos no podían siquiera generar una antigüedad firme y estable, ni ser acreedores a un reparto honesto y equitativo de utilidades.

En cuanto al reparto de utilidades, al desaparecer la figura de un posible “patrón indirecto”, la responsabilidad del reparto de utilidades era directa, al ser una única relación laboral, el patrón solidariamente se veía obligado en la repartición del PTU, lo cual fue más efectivo. Con la intención de no vulnerar demasiado a la figura patronal, se impuso un límite de 3 meses de salario al reparto de utilidades, es decir, los trabajadores no podrían recibir más de 3 meses de su salario por concepto del pago de utilidades correspondientes al año fiscal del que se trate.

Podemos deducir que fue una reforma que busca un equilibrio más firme entre la clase trabajadora y los medios de producción, la cual, a la fecha sigue presentando diversas inconformidades por parte de la figura patronal, o en este caso, las empresas, debido a que continuamente se busca tener relaciones laborales más solidarias y directas.

Más responsabilidad por parte de las empresas, genera un gasto imprevisto, por lo que se tiende a criticar día con día la implementación de nuevos mecanismos de defensa en favor de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Seguimos en la búsqueda de la implementación de un sistema ideal, en donde el equilibrio entre factores de producción y el respeto de los Derechos Humanos sea una realidad, para ello se debe seguir innovando en cuanto a la implementación de nuevas medidas o mecanismos de control que regulen el poder y lograr el equilibrio entre dichos factores.

Definitivamente es una tarea constante, cada día surgen más retos que solamente a través del ejercicio continuo del diálogo social, de la negociación y conciliación entre los factores de la producción, se puede avanzar a construir empresas que promuevan y hagan valer los derechos humanos de sus colaboradores, a través de un trabajo digno que permita el desarrollo de la persona en un ámbito laboral adecuado.

No existen reformas perfectas, sin embargo, dichas reformas deben de buscar establecer el equilibrio de los factores de producción de capital y trabajo; las aquí analizadas tal como se ha plasmado en el presente artículo han logrado de alguna manera dicho objetivo.

Se ha trascendido a figuras que permiten alcanzar dicho equilibrio, con excepciones como el tope en las utilidades, que según se ha concluido aquí, fue una forma de compensar el impacto que tuvieron las empresas en la desaparición o prohibición de la subcontratación de personal y la regulación en la subcontratación de servicios u obras especializadas.

Consideraciones Finales

La reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2021 representó un paso importante para mejorar los derechos laborales en México. Antes de esta reforma, muchos trabajadores enfrentaban inestabilidad laboral y no recibían un reparto justo de utilidades. Al eliminar la figura del "patrón indirecto", se logró una relación laboral más clara y directa, haciendo más justo el reparto de utilidades. Sin embargo, al poner un límite de tres meses de salario en este reparto, se buscó reducir el impacto económico para las empresas.

Este cambio intenta equilibrar las necesidades de los trabajadores con las posibilidades de las empresas. Aun así, siguen existiendo desafíos y quejas, especialmente por parte de las empresas, ya que asumir más responsabilidades implica mayores costos.

Construir un sistema laboral justo es un proceso continuo que requiere innovación, diálogo y acuerdos entre trabajadores y empleadores. Aunque no hay reformas perfectas, estas medidas han ayudado a establecer un mejor equilibrio, promoviendo condiciones de trabajo más dignas. El reto ahora es seguir mejorando para que tanto trabajadores como empresas puedan desarrollarse de manera justa y sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (9 de junio de 2024).

<https://www.diputados.gob.mx> . Recuperado el 2024, de Cámara de Diputados:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (26 de junio de 2024).

<https://www.diputados.gob.mx>. Recuperado el 2024, de Cámara de Diputados:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México. (s. f.). ¿Qué son los derechos humanos?

<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2010). Informe sobre la situación de los derechos humanos en las empresas transnacionales.

Diario Oficial de la Federación (30 de junio de 2024). Obtenido de

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Escobar-Toledo, S. E. (2024). Crecimiento, empleo y salarios 2018-2024: la inercia del pasado neoliberal/Growth, jobs and salaries 2018-2024: the inertia of the neoliberal past. EconomíaUNAM.

Frondizi, Silvio, El Estado moderno, Ed. Lozada, Buenos Aires.

Gutiérrez, E., y González, E. (2009). De las teorías del Desarrollo al Desarrollo sustentable: una historia multidisciplinaria. México, UANL/SIGLO XXI.

Gutiérrez, E., & Picazzo, E. (2009). La teoría del desarrollo humano y la propuesta del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Maldonado y Ruíz (comps.) Capital Humano del Siglo XXI: condiciones y estrategias para su desarrollo. México, UANL/Tendencias Científicas.

Lucas Verdú, Pablo, Nueva Enciclopedia Jurídica, tomo VI, Ed. Francisco Seix, Barcelona, 1985.



Organización de las Naciones Unidas. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementación del Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos.

Ramasasthy, A. (2015). Corporate accountability for human rights abuses: A review of the UN guiding principles. *Business and Human Rights Journal*.

Real Academia de la Lengua Española (s.f.). Obtenido de <https://dle.rae.es/empresa>.

Sierra Rojas, Andrés, Teoría del Estado, 12ª edición. Ed. Porrúa, México, 1993.

Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1961.