

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas

Los Derechos Humanos
en las Empresas



CNDH
M É X I C O

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas

Los Derechos Humanos
en las Empresas



Primera edición: agosto, 2016
Primera reimpresión: agosto, 2017

ISBN: 978-607-729-223-4

D. R. © Comisión Nacional
de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469,
esquina Luis Cabrera,
Col. San Jerónimo Lídice,
C. P. 10200, Ciudad de México.

Diseño de portada e interiores:
Irene Vázquez del Mercado

Impreso en México

Introducción

La relación entre la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el sector empresarial ha cobrado importancia a medida que han aumentado las actividades de las empresas en cuanto a la creación de empleo y riqueza a través del comercio, la inversión y las operaciones financieras, y debido a que los Estados miembros de este Organismo han puesto énfasis en la importancia que tiene la inversión privada en el desarrollo interno de los países.

Es de suma importancia recordar que el respeto a los Derechos Humanos ha sido uno de los principales pilares sobre los que se fundó ese Organismo Internacional, por lo que el crecimiento de la actividad económica se ha convertido en un tema de especial atención para sus integrantes, ya que es necesario evitar que las prácticas empresariales afecten a las personas y sus derechos o, en todo caso, impulsar medidas que contrarresten el daño provocado y que comprometan a las empresas a no repetir la conducta causante de afectación.

Por lo anterior, las ideas que a continuación se exponen ayudarán a comprender la importancia de proteger los Derechos Humanos por las empresas, de conocer cuáles han sido las acciones realizadas por la ONU e identificar el impacto que han tenido los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos desde su aceptación en 2011.

1. ¿Qué es una empresa?

La Real Academia Española define a la empresa como la *unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos*.¹

En la legislación mexicana se puede encontrar la definición de empresa en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo,² el cual señala que es la *unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*, mientras que el artículo 16 del Código Fiscal de la

¹ Diccionario de la Real Academia Española. www.rae.es Fecha de consulta: 18 de febrero de 2016.

² Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970.

Federación,³ refiere que es *la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros*. Las actividades que se mencionan en el artículo en comento son aquellas que tienen carácter comercial, industrial, agrícola, ganadero, de pesca y silvícola.

De acuerdo con la doctrina mexicana, el jurista Jorge Barrera Graf, señala que a la empresa se le debe considerar como “el centro de las actividades económicas”, y puntualiza que los elementos que la conforman son de dos tipos: personales (trabajadores) y reales (patrimonio y actividades propias de la empresa).⁴

Tratándose de Derecho Internacional, la empresa puede definirse como el conjunto de capital, administración y trabajo dedicados a satisfacer la necesidad del mercado.⁵

Es trascendente hacer notar que para el presente trabajo, se toma la definición de la ONU de que las empresas deben ser consideradas como órganos espe-

³ Código Fiscal de la Federación, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de diciembre de 1981.

⁴ Jorge Barrera Graf, *Instituciones de Derecho Mercantil*, México, Editorial Porrúa, Sexta reimpresión, p. 82

⁵ <http://www.gestiopolis.com/derecho-internacional-de-la-empresa/>

cializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos.⁶

2. ¿De qué forma se relacionan las Empresas y los Derechos Humanos?

Las actividades que llevan a cabo las empresas se relacionan de distintas formas con los Derechos Humanos, siendo así que en un gran número de corporaciones es positivo el vínculo que se genera con el tema debido a que las compañías se encuentran comprometidas a respetar y garantizar la protección de las prerrogativas inherentes a la persona, por ejemplo, permitiendo el acceso a un empleo digno, salario justo, jornada laboral conveniente, y con ello a generar condiciones de vida adecuadas para el trabajador.

No obstante, en muchas ocasiones este vínculo suele ser de carácter negativo, debido a que las empresas afectan y vulneran los derechos de sus empleados,

⁶ Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, 2011, p. 1.

clientes, proveedores o incluso de las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad.⁷

Los derechos humanos pueden verse transgredidos por las empresas cuando las operaciones que realizan permiten la creación de impactos negativos en la esfera de las personas, pero además se considera que existe violación a tales derechos en el supuesto de que las empresas no tomen las medidas adecuadas para prevenir, atenuar o, en su caso, remediar los resultados adversos que sean provocados por la corporación.⁸

Existen tres formas en que se puede considerar a las empresas como responsables de ocasionar violaciones a los derechos humanos:

1. Cuando las actividades propias de la empresa **provocan** la afectación.
2. Cuando las actividades propias de la empresa **contribuyen** a la afectación.

⁷ Naciones Unidas, *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la Interpretación*, 2012, p. 13.

⁸ Human Rights and Business Dilemmas Forum (Maplecroft y el Pacto Global de la ONU) "Entendiendo la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos", publicado el 1 de enero de 2013.

3. Cuando las actividades de alguna entidad con la que mantiene relación comercial **causan** la afectación, y se vincula a las operaciones, productos o servicios de la propia empresa.

A continuación se muestran algunos ejemplos presentados en la guía elaborada por Naciones Unidas, *La responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos*,⁹ respecto a las situaciones en que puede considerarse que una empresa ha llevado a cabo afectaciones a los derechos fundamentales:

Relación que tiene la empresa con la afectación	Ejemplo de afectación
Las <u>actividades propias</u> de la empresa provocan la afectación	Discriminación racial habitual por parte de un restaurante en el trato a sus clientes.
	Exposición de los trabajadores de una fábrica a condiciones de trabajo peligrosas sin el equipo de seguridad adecuado.

⁹ *Ibidem.*, p. 21.

Relación que tiene la empresa con la afectación	Ejemplo de afectación
Las <u>actividades propias</u> de la empresa contribuyen a la afectación	Proporcionar datos sobre los usuarios del servicio de Internet al Gobierno, con el fin de rastrear y hostigar a disidentes políticos.
	Fomentar el consumo de alimentos y bebidas con alto contenido de azúcar entre los niños, propiciando la obesidad infantil y daños a la salud.
Las <u>actividades de alguna entidad con la que mantiene relación comercial</u> causan la afectación, y se vincula a las operaciones, productos o servicios de la propia empresa	Proporcionar préstamos a una empresa para realizar actividades comerciales que desemboquen en el desalojo de comunidades, en vulneración de las normas acordadas.
	Subcontratación por el proveedor de una empresa a hogares en los que niños realizan el trabajo, en contra de las obligaciones contractuales.

El incumplimiento de las empresas en la responsabilidad de respetar los derechos humanos puede tener consecuencias de carácter jurídico, financiero, así como ocasionar daños en su reputación e imagen, por

lo cual cada vez es más común que el sector empresarial se interese en garantizar efectivamente la protección de las personas y sus derechos.

Ahí radica la importancia del vínculo entre los derechos humanos y las empresas, debido a que estas últimas tienen la responsabilidad de respetar a los primeros y garantizar la inviolabilidad a la dignidad humana, para lo cual es indispensable enfatizar que su obligación de proteger tales derechos no se limita al cumplimiento de las leyes nacionales, sino que va más allá, al tratarse de una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas y en todas las situaciones.¹⁰

¹⁰ Carneiro Freire, Mar y otros, *Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada, Sustentia*, España, 2013, p. 28.

3. ¿Cuáles derechos pueden afectarse por las Empresas?

Todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.¹¹ Esto ocurre debido a que las empresas pueden tener incidencia en la afectación de cualquier derecho, ya sea de forma directa o indirecta, como por ejemplo, el derecho a un juicio justo, que si bien es obligación del Estado velar por el acceso a la justicia, las empresas pueden interferir en la presentación de pruebas o de testigos.¹²

Si bien las acciones realizadas por el sector empresarial pueden transgredir cualquiera de los derechos humanos que se reconocen en el ámbito internacional, a continuación se presentan algunos de los derechos que con mayor frecuencia resultan ser objeto de afectación por las empresas:

¹¹ En 2008, John Ruggie realizó un informe en el cual señaló los resultados obtenidos de una muestra de 320 casos entre febrero de 2005 y diciembre de 2007, derivado de lo cual concluyó que todos los derechos humanos pueden verse afectados por las actividades empresariales.

¹² Naciones Unidas, *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la Interpretación*, op. cit., p. 15.

Principales derechos humanos afectados por las empresas	
Derecho a la vida y a la libertad de la persona	Derecho a un medio ambiente adecuado
Derecho al trabajo	Derecho a la salud
Derecho a recibir un trato digno	Derecho a la educación
Derecho a condiciones de trabajo favorables	Derecho a la propiedad
Derecho a un salario justo	Derecho a la vivienda
Derecho a la no discriminación	Derecho a participar en asuntos públicos
Derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas	Derecho de protección al trabajo infantil
Derecho a la libertad de opinión y de expresión	Derechos de los pueblos indígenas

4. ¿Cuáles han sido las medidas adoptadas por la ONU para la protección de los Derechos Humanos por las Empresas?

La problemática de la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos ocupa la atención mundial a partir de la década de 1970. Con el surgimiento de las corporaciones multinacionales, se comenzó a vislumbrar la necesidad de generar nuevas medidas que regularan las actividades empresariales, de forma tal que sus acciones no perjudicaran o pusieran en riesgo los derechos de las personas.

Es así que ante el notable aumento de la actividad económica transnacional, también creció la preocupación por regular la responsabilidad empresarial en cuestión de derechos humanos, no sólo por parte de la sociedad civil y los propios Estados, sino que fue un tema que se incorporó en la agenda de los organismos internacionales como en la ONU.

De esta forma, se creó la Comisión de Empresas Transnacionales de la ONU y en 1974 se iniciaron las labores para crear el "Código de Conducta para Empresas Transnacionales" cuyo objetivo sería proponer directri-

ces y lineamientos para regular las acciones internacionales en la materia. A pesar de los múltiples intentos por alcanzar acuerdos conjuntos entre los países miembros, finalmente se suspendieron las negociaciones para aprobar el código de conducta en 1992.¹³

La discusión sobre el tema continuó y en 1999, el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, presentó en el Foro Económico Mundial, en Davos, Suiza, el documento denominado "Pacto Mundial", mismo que tuvo como propósito que las empresas se responsabilizaran en cumplir un decálogo de compromisos que permitieran conciliar las actividades de las corporaciones y el pleno respeto a los derechos humanos.¹⁴

En el mismo sentido, en 2003, la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó las "Normas sobre la Responsabilidad de las Corporaciones Transnacionales y otras Empresas Comerciales en materia de Derechos Humanos", con el objetivo de aplicar el Derecho Internacional y exigir a las empresas las mismas responsabilida-

¹³ Berdeja Prieto, Teófilo G., *Código de Conducta para Empresas Transnacionales. Los esfuerzos de la Comisión designada por las Naciones Unidas*, UNAM, México, 1979, p. 188.

¹⁴ Cantú Rivera, Humberto Fernando, *Empresas y Derechos Humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?*, UNAM, México, 2013, p. 319.

des asumidas por los Estados. No obstante haber sido bien recibidas por la sociedad civil, la academia y las ONG a nivel internacional, la extinta Comisión de Derechos Humanos de la ONU determinó que no debía dársele seguimiento a su aplicación, además de que los gobiernos y las corporaciones alegaron que podría generarse confusión y que incluso los Estados podrían transferir a las empresas obligaciones que les correspondieran a los primeros.¹⁵

A pesar de que la Comisión de Derechos Humanos no estuvo de acuerdo y detuvo el seguimiento al proyecto antes mencionado, este órgano nombró al profesor John Ruggie como Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas, con la finalidad de retomar el tema y esclarecer el alcance de las Normas propuestas por la Subcomisión.¹⁶

Es importante destacar los dos mandatos en los que el profesor Ruggie desempeñó sus funciones, en el primero, de 2005 a 2008, se encargó de llevar a cabo el Marco Conceptual “Proteger, Respetar y Remediar”, mismo que estableció que los Estados tienen el de-

¹⁵ *Ibidem*, p. 320.

¹⁶ *Ibidem*, p. 322.

ber de salvaguardar los derechos humanos, mientras que las empresas deben respetarlos y tener la debida diligencia en sus actividades, así como se planteó la necesidad de establecer mecanismos que permitieran la reparación a las víctimas por las afectaciones ocasionadas.¹⁷

El segundo mandato de Ruggie fue de 2008 a 2011, periodo en el cual retomó el marco conceptual que previamente había desarrollado y con base en aquél formuló los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”, los cuales proponen pautas para la ejecución e implementación del marco señalado, a efecto de garantizar que efectivamente los Estados y las empresas cumplan con su responsabilidad de velar por los derechos de las personas.¹⁸

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ Carneiro Freire, *op. cit.*, p. 10.

5. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos son el documento que contiene un conjunto de directrices acordadas por la comunidad internacional en el cual se definen las responsabilidades de los Estados y las empresas en materia de protección y respeto a los derechos humanos, así como de reparación por afectaciones producidas a los mismos.¹⁹

Los Principios señalan de forma explícita la responsabilidad de proteger, respetar y remediar los daños en materia de derechos humanos. Constituyen un marco idóneo para concientizar a los Estados y a las empresas sobre la importancia de contar con una cultura de prevención, mitigación, no repetición y reparación de las consecuencias negativas ocasionadas por las corporaciones al realizar sus actividades.

En esos Principios se recogen e interpretan las obligaciones en que se fundamenta el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Su aplicación es universal, aunque cada uno de los Estados debe adoptarlos de

¹⁹ *Ibidem*, p. 11.

acuerdo con la situación concreta en que son desarrolladas las actividades empresariales en aquel país.

Ese documento que fue aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en la resolución 17/4, del 16 de junio de 2011, está conformado por **31 Principios Rectores**, cada uno de los cuales cuenta con un comentario que permite comprender con mayor claridad el alcance y sentido de cada uno.

Asimismo, los Principios se encuentran divididos en **Fundacionales** (que señalan las responsabilidades del Estado y las empresas) y **Operativos** (medidas que el Estado y las empresas deben adoptar). A su vez estos principios están clasificados en tres categorías:

Protección	Respeto	Remedio
Capítulo I. El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos	Capítulo II. La responsabilidad de las Empresas de respetar los Derechos Humanos	Capítulo III. Acceso a mecanismos de reparación

Los Principios Rectores están fundamentados en cinco Principios Generales:²⁰

1. Los Principios Rectores se basan en el reconocimiento de:
 - a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales.
 - b) El papel de las empresas en el cumplimiento de las leyes aplicables y el respeto a los derechos humanos.
 - c) La necesidad de contar con recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.
2. Los Principios Rectores son aplicables a todos los Estados y empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietario o estructura.
3. Los Principios Rectores deben entenderse como un todo coherente y serán interpretados de forma individual o colectiva, de acuerdo con su objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos.

²⁰ Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas...*, op. cit., p. 1.

4. Los Principios Rectores no establecen nuevas obligaciones de Derecho Internacional, ni restringen o reducen las obligaciones legales que un Estado haya asumido o a las que esté sujeto atendiendo a las normas de Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos.
5. Los Principios Rectores deben ser aplicados de manera no discriminatoria, poniendo especial cuidado a los derechos de las personas pertenecientes a grupos con riesgo de vulnerabilidad o marginación y teniendo en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.

Resulta importante destacar que el esquema que aportan los citados Principios Rectores es lo suficientemente amplio para poder encuadrarlos al marco normativo interno de cualquier país, pero al mismo tiempo las pautas que establecen son claras y concretas, de tal forma que no existe incertidumbre respecto al papel que a cada una de las partes le corresponde para garantizar la efectiva salvaguarda de los Derechos Humanos.

6. La CNDH y los Derechos Humanos en las Empresas

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos no cuenta con la facultad expresa de dirigir recomendaciones a las empresas por violaciones a derechos humanos; sin embargo, por mandato constitucional le faculta para conocer de quejas en materia laboral²¹ y ambiental, pudiendo dirigir sus recomendaciones a las autoridades federales competentes en esas materias. La CNDH ha emitido recomendaciones e informes a diversas autoridades en casos donde existe actividad empresarial relacionada.

En la recomendación 56/2012 relacionada con las actividades mineras en Wirikuta, lugar indígena sagrado, se presentaron quejas sobre derechos a participación y consulta indígena, identidad cultural y entorno saludable. Para tal efecto, la Comisión emitió recomendaciones a diversas autoridades de los distintos niveles de gobierno respecto de la urgencia de revisar permisos de explotación, la necesidad de mejorar la legislación nacional y las prácticas de consulta y negociación con las comunidades indígenas, la necesidad

²¹ Reforma Constitucional publicada en *el Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011.

de crear programas de protección y conservación con visitas y estudios de campo.

En la Recomendación 23/2015, la Comisión Nacional se pronunció por el derecho a una consulta libre, previa e informada de diversas comunidades indígenas, en contra de actos y omisiones atribuibles a servidores públicos que otorgaron permiso a una empresa de liberación al ambiente de soya genéticamente modificada. En esta recomendación se pidió a la autoridad responsable que se establecieran mecanismos y medios adecuados para realizar la consulta y participación de las comunidades indígenas.

También se emitieron las recomendaciones 26/2006, 85/2010 y 12/2011 para buscar la reparación de los daños ocasionados por la actividad empresarial en Pasta de Conchos, Mina Ferber y Mina Lulú, en las que la Comisión pudo evidenciar las condiciones laborales en que viven los trabajadores que se dedican a la extracción de carbón, que distan mucho de aquéllas que la constitución y los tratados internacionales establecen.

A este respecto, en 2011 la Comisión Nacional elaboró un Informe Especial sobre las condiciones de seguridad e higiene en la zona carbonífera del Estado

de Coahuila en el que se hicieron propuestas a las autoridades responsables debido a que las acciones emprendidas por el Estado no eran suficientes para garantizar la integridad de los trabajadores, contraviniendo a los derechos humanos, a la legalidad, a la seguridad jurídica, a la seguridad personal e incluso, a la vida, así como también se hicieron observaciones respecto al marco jurídico nacional e internacional.

7. Consideración final

El crecimiento exponencial que ha tenido el sistema económico internacional en las últimas décadas ha provocado que cada vez se acentúe con mayor intensidad el problema que representa la relación entre la responsabilidad empresarial y el respeto a los derechos humanos. No obstante, a pesar de que aún existen cuestiones que deben ser mejoradas por los Estados, por las corporaciones e incluso por la sociedad civil en el sentido de asegurar la eficacia de las medidas que protejan sus derechos, la aceptación de los Principios Rectores por las Naciones Unidas resultó ser la base para generar conciencia a nivel mundial sobre la importancia de implementar directrices

que den resultados tangibles en la materia y que únicamente será posible si se logra la participación y el compromiso de todos en el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que a cada uno le corresponden en la protección de los derechos fundamentales.

En caso de que consideres que tus derechos no han sido protegidos por el Estado o respetados por alguna empresa, puedes acudir a:

**COMISIÓN NACIONAL
DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Periférico Sur 3469,
Colonia San Jerónimo Lídice,
Delegación Magdalena Contreras,
C. P. 10200, Ciudad de México
Tel.: (55) 56 81 81 25
Lada sin costo: 01 800 715 20 00
www.cndh.org.mx

FUENTES DE INFORMACIÓN

BARRERA GRAF, Jorge, *Instituciones de Derecho Mercantil*, México, Editorial Porrúa, Sexta reimpresión.

BERDEJA PRIETO, Teófilo G., *Código de Conducta para Empresas Transnacionales. Los esfuerzos de la Comisión designada por las Naciones Unidas*, México, UNAM, 1979.

CANTÚ RIVERA, Humberto Fernando, *Empresas y Derechos Humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?*, México, UNAM, 2013.

CARNEIRO FREIRE, Mar y otros, *Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada*, Sustentia, España, 2013.

HUMAN RIGHTS AND BUSINESS DILEMMAS FORUM (Maplecroft y el Pacto Global de la ONU) "Entendiendo la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos", publicado el 1 de enero de 2013.

NACIONES UNIDAS, *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la Interpretación*, 2012.

NACIONES UNIDAS, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"*, 2011.

NORA GÖTZMANN Y CLAIRE METHVEN O'BRIEN, *Empresas y Derechos Humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos*, Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y el Instituto Danés para los Derechos Humanos. 2013.

Diccionario de la Real Academia Española.

Código Fiscal de la Federación, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de diciembre de 1981.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970.

<http://www.gestiopolis.com/derecho-internacional-de-la-empresa/>

**COMISIÓN NACIONAL
DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Periférico Sur 3469, Colonia San Jerónimo Lídice,
Delegación Magdalena Contreras, C. P. 10200,
Ciudad de México.

Teléfonos: 01 (55) 56 81 81 25

Lada sin costo: 01 800 715 2000

www.cndh.org.mx

Área de emisión: Secretaría Ejecutiva
Coordinación: Juan Carlos Villalobos López
Contenidos: Ana Elena Palacios Ortega
y Carlos Alberto Bravo Ramírez
Fecha de elaboración: febrero, 2016
Número de identificación: LEGI/CART/202A

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Los Derechos Humanos en las Empresas, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en agosto de 2017 en los talleres de Corporativo Prográfico, S. A. de C. V., Calle Dos núm. 257, Bodega 4, colonia Granjas San Antonio, Delegación Iztapalapa, C. P. 09070, Ciudad de México. El tiraje consta de 2,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado por la Sociedad para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible A. C. (Certificación FSC México).



CNDH
M É X I C O

ISBN: 978-607-729-223-4



9 786077 292234