

Mecanismo de Reclamación de Derechos Humanos en México

Reglamento interno

Preámbulo

El Mecanismo de Reclamación de Derechos Humanos (MRDH) México es un mecanismo de reclamación interempresarial de la industria automotriz que proporciona acceso a vías de recurso a los titulares de derechos afectados por violaciones de derechos humanos en México.

El mecanismo de reclamación sectorial tiene por objeto prevenir y reparar las violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro de las empresas miembros, cerrar las brechas de protección de los derechos humanos y de rendición de cuentas y, así aumentar la influencia de las empresas miembros de la industria automotriz dentro de sus cadenas de suministro en México.

Apoya la necesidad de contar con canales de denuncia fiables y exige a las empresas miembros que mejoren sus procesos para abordar y minimizar los posibles riesgos de violación de los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

El MRDH refleja el derecho a la reparación y complementa los mecanismos judiciales y de otro tipo existentes en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los mecanismos de reclamación según la Ley Alemana de la Cadena de Suministro.

Los UNGP hacen hincapié en la responsabilidad de los agentes estatales y no estatales, incluidas las empresas, a la hora de respetar y garantizar el derecho a la reparación. Abogan por un acceso efectivo a la reparación a través de procesos judiciales, administrativos, legislativos y no judiciales, reconociendo la importancia de los mecanismos de reclamación estatales y no estatales.

Además del marco internacional, el derecho a la reparación en la legislación mexicana introduce el concepto de recurso colectivo, como se estipula en el artículo 27 fracción VI de la Ley General de Víctimas. Esta disposición reconoce el derecho a la reparación colectiva a los grupos, comunidades y organizaciones sociales afectados por violaciones que afecten los derechos individuales de sus miembros o causen un daño colectivo.

El objetivo del recurso colectivo en la legislación mexicana es reconocer y dignificar a las víctimas colectivas, reconstruir el tejido social y cultural, promover la recuperación psicosocial de los grupos y comunidades afectadas y abogar por los derechos humanos de estas comunidades.

Parte I: Definiciones

Artículo 1: Gobernanza de quejas

La Unidad de Coordinación en México, la Unidad de Coordinación en Alemania y el Panel de Personas Expertas asignadas al caso se encargan en la solución de las quejas presentadas ante el MRDH.

Artículo 2: Violación de los Derechos Humanos

Según el MRDH, una violación de los derechos humanos que se produzca en la cadena de suministro de una empresa miembro puede consistir, *entre otras cosas*, en violaciones de los derechos laborales, discriminación y acoso, violaciones de la privacidad y la protección de datos, trabajo forzado y trata de personas, violaciones de los derechos de pueblos indígenas e otras comunidades, violaciones de la salud y la seguridad, libertad de asociación y derechos de negociación colectiva, derechos sobre la tierra, el territorio y los recursos naturales y desplazamiento forzado e impactos negativos de la corrupción.

Artículo 3: Daños medioambientales

Los daños medioambientales pueden causar o contribuir a causar impactos negativos sobre los derechos humanos. El MRDH podrá conocer casos relativos a daños medioambientales en los que es comprobable que la contaminación ambiental representa un riesgo significativo para los derechos humanos, que las presuntas víctimas hayan estado expuestas a la contaminación, y que la empresa o empresas sean por lo menos por parte responsables de incumplir con su deber de prevenir esta contaminación.

Artículo 4: Corrupción

La corrupción puede ser una de las causas profundas de las violaciones de los derechos humanos. Los actos de corrupción que causan o contribuyen a un impacto negativo sobre los derechos humanos son admisibles ante el MRDH, siendo necesario demostrar la plausible afectación causada a los derechos humanos, tal como se desarrolla en el artículo 2 del reglamento y siendo aplicables los criterios generales de admisibilidad.

Artículo 5: Uso de influencia

- 5.1. Cuando una empresa no haya contribuido a un impacto adverso sobre los derechos humanos, pero dicho impacto esté, no obstante, directamente vinculado a sus operaciones, productos o servicios por su relación comercial con otra entidad, las empresas miembros del MRDH utilizarán, desarrollarán y aumentarán las oportunidades para influir sobre el comportamiento de dicha entidad, incluso, cuando proceda, en colaboración con otros miembros del MRDH o iniciativas sectoriales, para apoyar la adopción de medidas correctoras.
- 5.2. El MRDH permite a los miembros actuar juntos y aumentar su capacidad de ejercer influencia sobre las empresas que atenten contra los derechos humanos y ambientales.

Parte II: Procedimiento de quejas

Artículo 6: Presentación de una queja

- 6.1. Para presentar una queja ante el MRDH, las personas quejantes deberán incluir una descripción del objeto de la queja y de los posibles efectos adversos y riesgos y, en su caso, señalarán cómo se ve afectada personalmente la persona quejante. También deberán proporcionar una descripción clara de la empresa y del lugar al que se refiere la queja, así como una referencia a la conexión posible con una o más empresas miembros del MRDH. La Unidad de Coordinación México ayudará a las personas quejantes a proporcionar cualquier información que falte.
- 6.2. El MRDH podrá recibir quejas anónimas y en varios formatos. Estos incluyen, entre otros, un formulario web, correos electrónicos, servicios de mensajería o presentación en persona ante la Unidad de Coordinación México.
- 6.3. La Unidad de Coordinación México debe responder a las personas quejantes dentro de tres días hábiles después de haber recibido la queja.

Artículo 7: Admisibilidad

- 7.1. La queja se considerará admisible si cumple los siguientes criterios:
 - a) la queja se basa en una violación de los derechos humanos, daños medioambientales o corrupción, tal como se desarrolla en el Art. 2 a 4 del reglamento interno,
 - b) una empresa miembro del MRDH o en la cadena de suministro de una de las empresas miembros del MRDH causó o contribuyó a la violación de los derechos humanos, daño medioambiental o la corrupción,
 - c) la violación a los derechos humanos, el daño medioambiental la corrupción ocurrió en el territorio de la República Mexicana,
 - d) el asunto se produjo posterior a la inauguración del MRDH el 07 de mayo de 2024, o se trata de efectos continuados aprobados.
- 7.2. En caso de daños medioambientales, no se admitirán quejas contra la industria como tal.
- 7.3. Una empresa dentro de una cadena de suministro, tal y como se menciona en el Art.7.1.b) se refiere a cualquier empresa dentro de la cadena de suministro ascendente de una empresa miembro sin limitaciones en cuanto al nivel del proveedor. Si la conexión con una empresa miembro es plausible, la queja es admisible y la vinculación está sujeta a un examen más detallado durante la fase de investigación inicial.
- 7.4. Las Unidades de Coordinación del MRDH evaluará la admisibilidad de una queja en un plazo de 15 días hábiles a partir de la presentación de la queja a

través de un canal de comunicación designado, tal como se menciona en el artículo. En casos excepcionales justificados, el control de admisibilidad puede durar más tiempo.

- 7.5. En caso de que la queja inicial no contenga información suficiente para evaluar si puede considerarse admisible, y las Unidades de Coordinación no puedan obtener más información de la persona quejante a través de los canales de comunicación designados según se menciona en el Art. 6.2, e intentaron al menos tres veces ponerse en contacto con las personas quejantes, el caso quedará en suspenso 40 días después de la presentación de la queja. Esto no impedirá la reapertura del caso en el futuro.
- 7.5. Para efectos de este reglamento se consideran días hábiles aquellos comprendidos de lunes a viernes, a excepción de los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 8: Información sobre la admisibilidad

- 8.1. Una vez finalizado el control de admisibilidad por parte de las Unidades de Coordinación conforme al Art. 7, se informará a las personas quejantes en un plazo de 3 días hábiles sobre la decisión de admisibilidad o rechazo de su queja. En caso de desestimación, las personas quejantes podrán recurrir la decisión ante el Grupo de Expertos (artículo 10).
- 8.2. En caso de que una denuncia sea inadmisibles porque se refiere a una violación que no entra en el ámbito de aplicación del mecanismo, las personas quejantes deben ser contactados y deben recibir información sobre otras vías e instituciones para tramitar la queja.

Artículo 9: Interacción con el mecanismo interno de reclamación de las empresas miembros

- 9.1. El MRDH informará a la persona quejante sobre la posibilidad de presentar una queja ante el mecanismo interno de reclamación (MIR) de las empresas miembro. En este caso, el MRDH también puede servir de intermediario para presentar anónimamente una queja ante la MIR. Corresponderá a la persona quejante decidir cómo tramitar la queja. La documentación de los motivos por los que no se opta por el MIR podrá remitirse al MIR únicamente en una versión agregada.
- 9.2. Si las empresas miembros reciben quejas a través de su propio MIR, que al mismo tiempo entran en el ámbito de aplicación del MRDH, las empresas miembros podrían remitir a las personas quejantes al MRDH.
- 9.3. Además, el MRDH actuará como órgano de apelación de las decisiones adoptadas por el MIR de las empresas miembros en los términos que establece

el documento de interacción entre el MRDH y MRI.

Artículo 10: Panel de Personas Expertas

Después de la decisión sobre la admisibilidad de la queja, al menos dos personas expertas dentro del grupo de personas expertas de MRDH serán contactados por las Unidades de Coordinación caso por caso para investigar el asunto y proporcionar conclusiones a las empresas, la persona quejante y las Unidades de Coordinación para llegar a un acuerdo entre las partes implicadas o adoptar una decisión para iniciar la resolución de conflictos basada en la mediación o la revisión del cumplimiento. Por lo general, el panel se constituirá en un plazo máximo de 21 días hábiles tras la decisión de admisibilidad.

Artículo 11: Investigación de casos

- 11.1 En un plazo de 30 días hábiles tras la constitución del panel de personas expertas, el panel investigará el caso presentado al MRDH. En casos excepcionales justificados, la fase de investigación se puede ampliar por otros 30 días hábiles por las Unidades de Coordinación. En casos de emergencia, el Panel de Personas Expertas debería proponer medidas de emergencia y protección para las personas quejantes lo antes posible.
- 11.2 El número de personas expertas asignadas al Panel de Personas Expertas para investigar un caso puede variar de dos a tres o máximo cinco personas expertas debido a, por ejemplo, las áreas temáticas de enfoque de las violaciones de los derechos humanos descritas en los criterios de admisibilidad anteriores, la accesibilidad a inspecciones in situ, así como a la complejidad del caso.
- 11.3 Según su discreción, las personas expertas podrán, entre otras cosas, adoptar las siguientes medidas de investigación dentro de 30 días hábiles:
- a) Revisar las conclusiones de admisibilidad de las Unidades de Coordinación en caso de duda o cuando las partes recurran en un caso,
 - b) Investigación y determinación de los vínculos entre la empresa objeto de la denuncia y la cadena de suministro de las empresas adheridas,
 - c) Revisión inicial de la denuncia para identificar posibles enfoques en las áreas de derechos humanos o ambientales, etc.
 - d) Investigación del caso y contacto con las partes para conocer su perspectiva e identificar un enfoque adecuado del caso,
 - e) Solicitudes de información (por ejemplo, a empresas, gobiernos locales, instituciones de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil o a

- los propios demandantes) y revisión de documentos para obtener un esquema fáctico básico de los casos relacionados.
- f) Revisión de planes de debida diligencia o códigos de conducta de las empresas miembros
 - g) Opcionalmente y si se conderá necesario, realizar misiones de observación in situ en lugares, instalaciones y comunidades,
 - h) Identificación de las vías adecuadas para la resolución de casos: revisión del cumplimiento / mediación,
 - i) Entrevistas con empresas, personas quejantes, etc.
 - j) Redacción de los términos de referencia para otros expertos internos o externos, en función del enfoque a la solución de denuncias junto con las Unidades de Coordinación, para su aprobación por el Comité Ejecutivo,
 - k) Identificación de la información y las condiciones (por ejemplo, traducción, confidencialidad, transporte, aviso independiente, aviso legal, etc.) que deben facilitarse a las personas quejantes y los expertos durante el proceso,
 - l) Identificación y recomendación de medidas de emergencia y protección para los demandantes como descrito en el documento “Política Anti Represalias”,
 - m) Trazar posibles vías de resolución de quejas fuera del MRDH,
 - n) Revisión del cumplimiento por parte de las empresas de los compromisos asumidos o de las conclusiones dictadas sus obligaciones en materia de derechos humanos.

Artículo 12: Resolución de conflictos basada en la mediación

- 12.1. La resolución de conflictos basada en la mediación podrá ser iniciada por las partes previa aprobación mutua. El procedimiento podrá ser dirigido por el Panel de Personas Expertas asignado al caso y/o si es necesario, con apoyo externo y no debe exceder de nueve meses.
- 12.2. Durante todo el proceso, el MRDH apoyará a las personas quejantes y otras personas afectadas para equilibrar las asimetrías de información y poder y facilitar el diálogo.
- 12.3. En casos de mediación, el Panel de Personas Expertas preparará un borrador de informe sobre el resultado del proceso en un formato apropiado que se enviará a las partes implicadas para que hagan sus comentarios en un plazo de 15 días hábiles, mientras que el Panel de Personas Expertas finalizará el informe en otros 15 días hábiles.

Artículo 13: Revisión del cumplimiento

- 13.1. Si la resolución de conflictos basada en la mediación no tuvo éxito, el Panel de Personas Expertas o terceras partes cualificadas independientes podrán llevar a cabo una revisión independiente del cumplimiento de las empresas miembro en un plazo de tres meses.
- 13.2. Las partes implicadas pueden formular observaciones sobre los hechos en un plazo de 15 días hábiles y el Panel de Personas Expertas finaliza el informe en otros 15 días hábiles.

Artículo 14: Plan de prevención y medidas correctoras

- 14.1. A partir de la resolución de conflictos basada en la mediación, el Panel de Personas Expertas elabora un plan de prevención y medidas correctoras con las personas afectadas y las empresas implicadas. En caso de una revisión de planes de debida diligencia o códigos de conducta, el Panel de Personas Expertas dará recomendaciones para mejorar las prácticas. En caso de que una infracción fuera probable pero aún no se materializó, el Panel de Personas Expertas podrá proponer medidas cautelares.
- 14.2. El Panel de Personas Expertas elijará las posibles medidas de reparación que considerará acordes a su entorno o caso. Ejemplos para posibles tipos de reparación podrían consistir, entre otros, en:
 - a) En caso de violación de los derechos laborales, la reincorporación de los empleados despedidos injustamente, la restitución de los puestos de trabajo originales o equivalentes, la indemnización por pérdidas pecuniarias y no pecuniarias, incluidos los salarios atrasados, el pago de las prestaciones

perdidas, como el seguro médico y las cotizaciones a la pensión, y la indemnización por daños morales, como la angustia y el daño a la reputación derivados de prácticas laborales injustas, la rehabilitación, la satisfacción, como disculpas públicas, medidas para garantizar la no repetición,

- b) En caso de discriminación y acoso, restitución mediante medidas para restablecer la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, indemnización, remuneración económica por la angustia emocional o los contratiempos en la carrera profesional, rehabilitación mediante tratamiento psicológico o médico si es necesario, así como disculpas oficiales, medidas disciplinarias contra los autores y una postura pública clara contra la discriminación y el acoso, así como medidas para garantizar la no repetición, como revisar las políticas de RRHH, impartir formación sobre acoso sexual y establecer mecanismos claros de denuncia y respuesta.
- c) En casos de daños medioambientales, restauración de los entornos dañados a su estado original siempre que sea posible, así como compensación en forma de reparación económica a las comunidades o individuos afectados por la degradación o contaminación medioambiental, rehabilitación mediante servicios sanitarios y apoyo a las comunidades afectadas por daños medioambientales, y admisión pública de responsabilidad, compromiso con la sostenibilidad medioambiental, cualquier forma de garantía de no repetición, como la aplicación de controles y supervisión medioambientales más estrictos, cambios en las prácticas operativas para reducir el impacto medioambiental.
- d) En caso de violación de los derechos de la comunidad, restablecimiento del acceso a la tierra, los recursos u otros derechos perdidos debido a las actividades de la empresa, así como compensación en forma de indemnización económica por la pérdida de medios de subsistencia, trastornos culturales u otros daños, apoyo a la reconstrucción de las estructuras o servicios comunitarios perturbados por las actividades de la empresa, satisfacción, como el reconocimiento de los efectos adversos, disculpas formales y participación de la comunidad en la toma de decisiones, y garantías de no repetición como el desarrollo de políticas de participación de la comunidad, evaluaciones de impacto y mecanismos de diálogo permanente.
- e) En caso de violación de la privacidad y la protección de datos, medidas para restaurar la privacidad y la seguridad de los datos personales, compensación en forma de resarcimiento económico por cualquier daño causado por la violación, rehabilitación como servicios de apoyo para la protección de la identidad y la gestión de las consecuencias de la violación de datos, satisfacción como el reconocimiento público de la violación y las medidas

adoptadas para rectificarla, garantías de no repetición, como el refuerzo de las políticas de protección de datos, formación del personal sobre seguridad de datos y auditorías periódicas de las medidas de protección de datos.

- f) En caso de trabajo forzoso y trata de seres humanos, cese inmediato de las condiciones de trabajo forzoso, libertad de circulación para las personas afectadas y restitución de documentos o pertenencias personales, así como indemnización en forma de pago de todos los salarios pendientes, posibles tasas de contratación y reparación económica por explotación y abusos, rehabilitación en forma de tratamiento psicológico y médico, así como formación profesional para ayudar a las víctimas a rehacer sus vidas, y reconocimiento público de la violación, disculpas oficiales a las víctimas e información transparente sobre el incidente, así como garantías de no repetición en forma de aplicación de estrictas auditorías a los proveedores, revisión de las prácticas de contratación y establecimiento de protecciones para los denunciantes.
- g) En caso de violaciones de los derechos de comunidades indígenas o sus miembros, la restauración del acceso a las tierras o recursos ancestrales, o la provisión de tierras o recursos alternativos según lo acordado, la compensación en forma de reparación económica por la pérdida de ingresos, daños culturales o medioambientales, la rehabilitación, como el apoyo a programas de recuperación cultural y esfuerzos de reconstrucción de la comunidad, y las disculpas formales, el reconocimiento de los derechos de los indígenas y la participación en procesos de consulta significativos, así como garantías de no repetición, como el establecimiento de políticas de consentimiento libre, previo e informado (CLPI) en consonancia con el Convenio núm. 169 de la OIT, el diálogo permanente con las comunidades indígenas y evaluaciones periódicas de impacto.
- h) En caso de infracciones contra la salud y la seguridad, corrección inmediata de las condiciones inseguras, provisión de entornos de trabajo seguros, así como remuneración económica por gastos médicos, discapacidad o pérdida de vida, acceso rehabilitador a tratamiento médico y servicios de apoyo psicológico, así como reconocimiento público del incumplimiento de las condiciones de seguridad, compromiso con las normas de salud y seguridad y garantías de no repetición, como la implantación de sistemas integrales de gestión de la salud y la seguridad, auditorías periódicas y formación de los empleados en materia de seguridad.
- i) En caso de violación de la libertad de asociación y de los derechos de negociación colectiva, reincorporación de los empleados despedidos por actividades sindicales, reconocimiento de los sindicatos o de los representantes electos de los trabajadores, compensación en forma de salarios atrasados y prestaciones para los trabajadores afectados por

prácticas antisindicales, rehabilitación en forma de creación de plataformas de diálogo, entendimiento mutuo y acuerdos consensuados entre la dirección y los trabajadores o los representantes de los trabajadores, y compromiso público de respetar y promover la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como garantías de no repetición, como el desarrollo de una política de libertad de asociación, diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, los sindicatos y formación para la dirección sobre derechos laborales.

- j) En caso de violación de los derechos sobre la tierra y desplazamiento forzado, el retiro de las operaciones y un proceso de saneamiento del territorio, la provisión de tierras o viviendas alternativas de igual o mejor calidad, garantizando el acceso a los recursos y medios de subsistencia, compensación en forma de reparación económica por la pérdida de propiedades, ingresos o acceso a los recursos, apoyo en los esfuerzos de reubicación, incluida la asistencia para la integración en las nuevas comunidades, reconocimiento del impacto del desplazamiento, participación en negociaciones transparentes y justas con las comunidades afectadas, así como garantías de no repetición, como la aplicación de políticas para evitar el desplazamiento, evaluaciones de impacto exhaustivas y procesos de planificación inclusiva.

14.3. En un plazo de 15 días hábiles se enviará a las partes implicadas un proyecto de plan de medidas preventivas y correctoras para que formulen sus observaciones, y el panel de personas expertas lo finalizará en otros 15 días hábiles.

Artículo 15: Seguimiento de la aplicación y archivo de la denuncia

15.1. Junto con las Unidades de Coordinación, el Panel de Personas Expertas o una parte mutuamente acordada supervisará el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, sobre todo sobre los impactos para las personas quejantes.

15.2. Las empresas informarán de la aplicación de las medidas de prevención y corrección al MRDH.

15.3. Las Unidades de Coordinación conjuntamente con el Panel de Personas Expertas darán por concluido el caso en cuanto se aplique plenamente el plan de medidas preventivas y correctoras.

Artículo 16: Procedimiento de recurso

Cualquiera de las partes del caso podrá presentar un recurso al MRDH para evaluar la forma en que se llevó a cabo el proceso de investigación y remediación, dado que

también hacer uso de oportunidades previas para presentar sus preocupaciones en sus declaraciones escritas o orales sobre el informe de investigación y al plan de remediación.
