

6TH UNI GLOBAL UNION
WORLD CONGRESS 2023

UNI
global
union

**RISING
TOGETHER**
PHILADELPHIA



CAMBIAR LAS REGLAS PARA RESPONSABILIZAR A LAS EMPRESAS

#UNIRisingTogether



CAMBIAR LAS REGLAS PARA RESPONSABILIZAR A LAS EMPRESAS

Un número cada vez menor de gigantes multinacionales domina la economía mundial. El [sesenta](#) por ciento del comercio mundial en la economía real depende de las cadenas de valor de sólo 50 empresas, muchas de las cuales utilizan modelos empresariales basados en la explotación y la vulneración de los derechos humanos. No debe subestimarse el papel de las grandes empresas en la conducción de las prácticas de empleo y las actividades empresariales en todos los sectores de UNI, y es un área esencial de la labor de UNI y de nuestras afiliadas responsabilizar a las empresas con respecto a sus actos.

En los últimos años se ha puesto cada vez más énfasis en la responsabilidad de las multinacionales por lo que ocurre en el conjunto de su presencia mundial. Las y los trabajadores y el público en general han perdido la paciencia con la denominada agenda de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas, que en muchos casos no suele ser más que un ejercicio de relaciones públicas, y exigen, y en algunos casos consiguen, medidas legislativas, el refuerzo de los instrumentos existentes y la introducción de otros nuevos.

El papel desempeñado por UNI es fundamental para apoyar a los sindicatos a nivel mundial con el fin de garantizar que las empresas cumplan sus obligaciones en materia de derechos humanos para con las y los trabajadores. Creamos alianzas sindicales dentro de las multinacionales, desarrollamos estrategias de sindicalización, hacemos campaña y conseguimos acuerdos globales en esas empresas, además de utilizar normas internacionales como las Directrices de la OCDE para que las multinacionales rindan cuentas. Estos esfuerzos siguen marcando una diferencia real para las y los trabajadores en el mundo entero.

MARCOS GLOBALES DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Instituciones mundiales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la OCDE y las Naciones Unidas han elaborado normas y mecanismos para abordar la conducta de las empresas mundiales, que generalmente establecen la obligación de éstas de respetar los derechos de las y los trabajadores. Sin embargo, siguen presentando muchas insuficiencias, entre ellas el hecho de que rara vez son aplicables en la práctica, si es que lo son.

Los [derechos y principios fundamentales de la OIT](#) son los cimientos de los derechos de las y los trabajadores en muchos de estos instrumentos mundiales. En 2022 la OIT añadió un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental, un importante logro para los sindicatos. Los 187 Estados miembros de la OIT deben adherirse a los convenios enumerados como derechos fundamentales. El desafío sigue siendo su aplicación y respeto.

El papel general de la OIT como organismo tripartito que reúne a sindicatos, empresarios y gobiernos sigue siendo importante. El progreso no ha sido fácil, pero avances como la [Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales](#) y el acuerdo en 2022 del Grupo de Trabajo Tripartito para impulsar [el trabajo de la OIT sobre las cadenas de suministro](#), han creado nuevas oportunidades en el marco de la OIT para que las empresas rindan cuentas. Sin embargo, en los últimos años también se ha observado una actitud cada vez más renuente por parte de los representantes de los empleadores, la Organización Internacional de Empleadores, y cuestionamientos de las normas fundamentales del trabajo, incluido el derecho de huelga. Todo el movimiento sindical mundial sigue esforzándose por resistir a estos ataques y, en la medida de lo posible, reforzar la OIT.



Las [Directrices de la OCDE](#) para Empresas Multinacionales establecen normas de conducta empresarial responsable en una serie de ámbitos como los derechos humanos, los derechos laborales y el medio ambiente. Si bien no son jurídicamente vinculantes para las empresas, sí lo son para los gobiernos firmantes, que deben garantizar su aplicación y cumplimiento. De estos instrumentos mundiales, es el único que incluye un mecanismo internacional de quejas para hacer frente a las infracciones de las directrices por parte de las multinacionales.

UNI ha utilizado este mecanismo para cuestionar el comportamiento de empresas, entre ellas Teleperformance, [IKEA](#) y [DHL](#), por violaciones de derechos fundamentales de las y los trabajadores, como la libertad sindical, la salud y la seguridad, y la negociación colectiva. El proceso contribuyó a la solución de varios problemas y, en algunos casos, ayudó a mejorar el diálogo con las empresas. Ahora bien, la falta de obligación de los empresarios de participar de buena fe y los onerosos requisitos exigidos a los sindicatos ponen de manifiesto las importantes carencias que aún subsisten en el mecanismo de la OCDE. La primera revisión de las Directrices de la OCDE desde 2011 es decisiva y UNI ha presionado para que se introduzcan cambios fundamentales en los procedimientos con el fin de garantizar que sigan siendo eficaces.

Aunque lentamente, prosiguen las negociaciones relativas a un [acuerdo vinculante](#) sobre empresas y derechos humanos en Naciones Unidas, que podría constituir un paso importante para responsabilizar a las empresas a escala mundial. Sin embargo, las probabilidades de un resultado positivo, incluso a medio plazo, son pocas. Por consiguiente, sin dejar de luchar por una regulación mundial más estricta, UNI y sus afiliadas deben seguir aprovechando los progresos a nivel nacional y regional, así como nuestra fuerza colectiva, para responsabilizar a las empresas.

EVOLUCIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA OBLIGATORIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La diligencia debida en materia de derechos humanos consiste en hacer evidente que las empresas tienen la responsabilidad de detectar, prevenir, paliar y remediar las violaciones de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales, incluida su cadena de valor. Tiene que haber un proceso permanente para detectar los problemas y solucionarlos.

Es un concepto emanante del trabajo del profesor John Ruggie y de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 2011. Su aplicación ha comenzado a aumentar significativamente, tanto en el número de empresas que aplican la diligencia debida como en su importancia para los derechos de las y los trabajadores. Este impulso procede del paso de sistemas no vinculantes de diligencia debida, como los [Principios Rectores de las Naciones Unidas](#), a la imposición de la Diligencia Debida Obligatoria en materia de Derechos Humanos (DDDH), en tanto que varios países introducen legislación que obliga a las empresas a tomar medidas.

Esta tendencia se ha observado con mayor intensidad en Europa, con legislaciones nacionales que cubren algunos, si no todos, los aspectos de la diligencia debida en [países](#) como Francia, Alemania y Noruega, y debates en curso para una directiva de la UE. También se han producido avances en [Japón](#) que ha publicado nuevas orientaciones sobre diligencia debida. Aunque la mayoría de los progresos legislativos tienen lugar en Europa, el alcance potencial es mundial. Todas las empresas activas en Europa, independientemente de dónde tengan su sede, tendrán que observar la diligencia debida si cumplen los diversos requisitos, y las empresas que lleven a cabo la diligencia debida deberán hacerlo en sus actividades y cadenas de valor en cualquier lugar del mundo en que éstas se encuentren. UNI y sus afiliadas tendrán que tomar medidas para garantizar que la DDHM se aplique eficazmente y que los sindicatos ocupen un lugar destacado en los procesos de diligencia debida que se pongan en marcha.



El trabajo de UNI sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos (DDHM) está ayudando a las afiliadas de todos nuestros sectores a comprender y empezar a utilizar estos nuevos instrumentos legislativos. Esto ha incluido talleres específicos sobre acontecimientos nacionales, tales como la nueva ley alemana, proporcionar orientación sobre evaluaciones de riesgo; desarrollar [herramientas](#) y listas de control sindicales para apoyar a los representantes en el lugar de trabajo; y colaborar con los sectores de UNI para elaborar planes sobre cómo se podría utilizar la DDHM para apoyar sus objetivos más amplios.

También ha habido una relación directa con las empresas para que incluyan a UNI y a nuestras afiliadas en la elaboración de sus actividades de diligencia debida, así como en la detección y atenuación de los riesgos y la obtención de reparación cuando se violan los derechos. La diligencia debida se incluye de forma creciente como un aspecto esencial en los [acuerdos globales](#).

UNI también sigue colaborando con coaliciones de la sociedad civil en su conjunto para reforzar la legislación existente y garantizar que la evolución de la situación dé prioridad a los derechos sindicales y a la participación de los sindicatos. Se presta especial atención a la labor encaminada a obtener una directiva fuerte y eficaz de la Unión Europea, que podría constituir un importante paso adelante en la ampliación del alcance de la DDHM, si se adopta una directiva sólida.

Si bien la DDHM está creando oportunidades para la acción sindical, no hay garantías de que estos sistemas finalmente logren que las empresas rindan cuentas por completo. Sigue existiendo el peligro, como ocurrió con la RSE, de que las multinacionales utilicen la DDHM como un ejercicio de relaciones públicas en lugar de tratar de abordar verdaderamente los riesgos dentro de sus cadenas de valor. Es especialmente preocupante el papel del sector de las auditorías sociales. En un reciente informe detallado de [Human Rights Watch](#) se destacaron las debilidades propias de este sector,

que se caracteriza por la falta de transparencia y de recurso. UNI y sus afiliadas deben seguir trabajando para garantizar que la DDHM no se convierta en la RSE 2.0 sino que lleve a un verdadero cambio para las y los trabajadores exigiendo, en la ley y en la práctica, que los sindicatos estén en el centro de la diligencia debida.

PARTICIPACIÓN DE LOS INVERSORES

Movilizar la acción de los inversores reviste cada vez más importancia para responsabilizar a las empresas y UNI está a la cabeza del movimiento sindical mundial en este ámbito de trabajo.

UNI ha establecido una lista de contactos de inversores de más de 300 instituciones, que gestionan más de 67 billones de dólares en activos. Esto nos ha permitido seguir desarrollando nuestra labor de informar y movilizar a los inversores en apoyo de campañas decisivas y realzar la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva.

En marzo de 2021, UNI presentó una [declaración de los inversores](#) de expectativas de éstos para el sector de las residencias de ancianos, que ahora cuenta con el respaldo de una coalición de más de 130 inversores con 4,4 billones de dólares en activos bajo gestión. En la declaración se exigen mejores normas de salud y seguridad, niveles de dotación de personal y remuneración de los trabajadores, así como el respeto de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

La implicación de UNI con los inversores también ha apoyado nuestro trabajo en multinacionales como Amazon, donde trabajamos junto con afiliadas estadounidenses y otras para organizar la acción de los inversores contra la represión sindical por parte de la empresa, incluido un llamamiento público de los inversores a la no interferencia en las elecciones en Bessemer, Alabama. El compromiso de UNI con los inversores también fue un pilar clave de los esfuerzos para lograr un acuerdo global con Teleperformance, que finalmente se concretó en diciembre de 2022.



Para impulsar más ampliamente la acción de los inversores en favor de la libertad de asociación y la negociación colectiva, UNI es coautora, junto con el Comité de la Agrupación Global Unions sobre el Capital de los Trabajadores, del [informe exhaustivo](#) “Prosperidad compartida: El caso del inversor a favor de la libertad de asociación y la negociación” y ahora está promoviendo medidas para aplicarlo.

Tras muchos años de atención concentrada en el fondo soberano noruego gestionado por NBIM, uno de los mayores inversores del mundo, vimos un gran avance en su atención a los derechos de las y los trabajadores. UNI, junto con nuestras afiliadas noruegas, hizo aportaciones como parte de la consulta sobre su nuevo documento de expectativas sobre la gestión del capital humano y se reunió con el Banco en [2023](#) para promover recomendaciones decisivas sobre la aplicación.

ACUERDO INTERNACIONAL

Este año se cumple el [décimo aniversario](#) de la catástrofe del Rana Plaza en Bangladesh, que se cobró la vida de 1.100 trabajadoras y trabajadores y dejó a dos mil más heridos cuando se derrumbó el complejo de ocho plantas de la fábrica de confección. El Acuerdo de Bangladesh, un programa de inspección de fábricas financiado por marcas y lanzado por UNI e IndustriALL Global Union tras el desastre, ha transformado desde entonces la salud y la seguridad de millones de trabajadoras y trabajadores de la confección de Bangladesh. Este acuerdo histórico ha mejorado las normas de seguridad contra incendios y en los edificios y ha reforzado la capacidad de las y los trabajadores y las fábricas de Bangladesh para detectar, plantear y abordar una amplia gama de aspectos de salud y seguridad en el trabajo. Se han reparado unos 140.000 peligros hallados en las inspecciones, se han formado más de 1.200 comités de seguridad conjuntos trabajadores-dirección y las y los trabajadores han presentado más de 6.000 quejas ante el [mecanismo independiente de denuncias](#).

Basándose en el Acuerdo de Transición de 2018, en 2021, tras meses de intensas negociaciones y a pesar de la resistencia de las marcas, se alcanzó un [acuerdo](#) que mantenía los elementos fundamentales de rendición de cuentas, transparencia y el carácter jurídicamente vinculante del Acuerdo original y transfería la aplicación de los programas del Acuerdo a una organización tripartita nacional conocida ahora como Consejo de Sostenibilidad RMG (RSC por sus siglas inglesas). El nuevo [Acuerdo Internacional](#) atrajo las firmas y el compromiso de casi 200 marcas para seguir apoyando los programas de seguridad laboral en Bangladesh.

Un elemento clave del nuevo Acuerdo Internacional era que reconocía la grave situación a la que se enfrentan muchos trabajadores y trabajadoras de la confección fuera de Bangladesh, por lo que se comprometió a ampliar el programa del Acuerdo al menos a un país más. En diciembre de 2022, se llegó a un entendimiento para iniciar un [Acuerdo de Paquistán](#) que ya cubre a 750.000 trabajadores de fábricas proveedoras de las marcas firmantes. Se trata de un gran logro y, basándose en los mismos principios y acciones que han tenido éxito en Bangladesh, empezará a fomentar un cambio fundamental en la salud y la seguridad de las y los trabajadores en el país.

En las negociaciones para la renovación del Acuerdo Internacional, que expira en octubre de este año, los sindicatos exigirán nuevos programas nacionales, así como la ampliación del mecanismo de quejas para incluir las reclamaciones sobre los derechos de los trabajadores más allá de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la libertad sindical y la negociación colectiva, con el fin de permitir la sindicalización de las y los trabajadores en las fábricas de confección.



CONCLUSIÓN

Mejorar los derechos de las y los trabajadores a escala mundial significa conseguir que las multinacionales rindan cuentas ante sus empleados y a lo largo de sus cadenas de valor. UNI y sus afiliadas siguen velando por ello recurriendo a mecanismos mundiales, como las directrices de la OCDE, y aprovechando la nueva ola de legislación obligatoria sobre diligencia debida en materia de derechos humanos. UNI es también una voz de confianza ante la comunidad de inversores, lo que permite que se escuche nuestro firme mensaje sobre la responsabilidad de las empresas. Hacer que las empresas rindan cuentas, dondequiera que estén y dondequiera que actúen, seguirá siendo un ámbito de actividad primordial para UNI y sus afiliadas.





8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

#UNIRisingTogether