



DILIGENCIA

DEBIDA

EN MATERIA

DE DERECHOS

HUMANOS

A TRADE UNION CHECKLIST

EVALUACIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS – LISTA DE CONTROL SINDICAL

Esta lista de control se ha elaborado para la atención de los representantes de los trabajadores de las alianzas sindicales y de los Comités de Empresa Europeos (en lo sucesivo, «CEE») que deseen evaluar la calidad y la pertinencia de los procesos existentes de diligencia debida en materia de derechos humanos (en lo sucesivo, «DDDH»). Sigue las recomendaciones de la caja de herramientas sindicales publicada por UNI para unos procesos eficaces que puedan abordar las vulneraciones de los derechos de los trabajadores en las cadenas de valor.

La lista de control aborda los siguientes temas:

1. Política de la empresa para una conducta empresarial responsable
2. Cartografía de riesgos – Cadenas de valor transparentes
3. Cartografía de riesgos – Identificación de los riesgos para los derechos de los trabajadores
4. Cómo hacer frente a los riesgos
5. Seguimiento de la aplicación y los resultados
6. Mecanismos de reclamación

Las banderas verdes  indican buenas prácticas que pueden ayudar a garantizar unos resultados efectivos. Las banderas rojas  ponen de manifiesto el posible incumplimiento de las obligaciones de DDDH. En las secciones correspondientes de la caja de herramientas sindicales encontrará más explicaciones y ejemplos sobre cada uno de los temas.

Los representantes de los trabajadores suelen encontrar las respuestas a estas preguntas en el informe anual de su empresa. Esta lista de control también puede servir de guía para que los CEE y las alianzas sindicales soliciten la información pertinente a la dirección.

Recomendamos a los representantes de los trabajadores que se coordinen con la UNI en particular para los siguientes pasos: verificación cruzada de los riesgos identificados en toda la cadena de valor, existencia de un acuerdo marco mundial, reparación adecuada en caso de incumplimiento de los deberes de DDDH.

I. POLÍTICA DE LA EMPRESA PARA UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

La DDDH debe ser un proceso permanente y continuo que se integre en todas las operaciones de la empresa. Las empresas deben garantizar la participación activa de los sindicatos. Si bien la realización de la DDDH es responsabilidad de la dirección, únicamente se producirá un impacto significativo sobre los derechos de los trabajadores con la participación plena de los sindicatos.

P1. ¿Ha creado la empresa un departamento dedicado a la DDDH?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No
<input type="checkbox"/>		c. Otro (por favor, indique cuáles)

P2. ¿Cómo interactúa la empresa con los sindicatos cuando lleva a cabo la DDDH?

<input type="checkbox"/>		a. Acuerdo marco mundial
<input type="checkbox"/>		b. Punto permanente en el orden del día del CEE o la alianza sindical
<input type="checkbox"/>		c. Auditoría social realizada por el sector de la RSC
<input type="checkbox"/>		d. Encuesta a los empleados (en sustitución de la consulta a los representantes de los trabajadores)
<input type="checkbox"/>		e. Iniciativa de múltiples partes interesadas
<input type="checkbox"/>		f. La empresa no interactúa con los sindicatos

Observación: la auditoría social y la iniciativa de múltiples partes interesadas en las que no se interactúe con los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos deben considerarse como una posible vulneración de las obligaciones de DDDH.

II. CARTOGRAFÍA DE RIESGOS – CADENAS DE VALOR TRANSPARENTES

Las empresas deben proporcionar información suficiente sobre sus operaciones comerciales para que los representantes de los trabajadores puedan calibrar la naturaleza y la magnitud de los riesgos para los derechos humanos.

P3. ¿Comparte la empresa información sobre sus proveedores (por ejemplo, producción de filiales, intermediarios, proveedores de primer nivel)?

<input type="checkbox"/>		a. Sí, la empresa proporciona información sobre los proveedores: tipo, número y porcentaje del total de suministros
<input type="checkbox"/>		b. La empresa sólo proporciona información general sobre los proveedores
<input type="checkbox"/>		c. La empresa no proporciona ninguna información sobre los proveedores

P4. Además de los proveedores, ¿comparte la empresa información sobre sus socios comerciales habituales (por ejemplo, filiales, franquicias, licencias, subcontratistas, empresas de trabajo temporal)?

<input type="checkbox"/>		a. Sí, la empresa proporciona información detallada sobre los socios comerciales: tipo, número y volumen de operaciones
<input type="checkbox"/>		b. La empresa sólo proporciona información general sobre los socios comerciales
<input type="checkbox"/>		c. La empresa no proporciona ninguna información sobre los socios comerciales

P5. ¿Puede la empresa compartir una lista de todos los socios comerciales?

<input type="checkbox"/>		a. Sí, esta lista es pública
<input type="checkbox"/>		b. Sí, a los representantes de los trabajadores
<input type="checkbox"/>		c. No

P6. ¿Tiene un desglose detallado de los países en los que están establecidos los socios comerciales habituales?

<input type="checkbox"/>		a. Sí, la empresa proporciona una lista de socios comerciales, por país y volumen respectivo de las operaciones
<input type="checkbox"/>		b. La empresa proporciona una lista de socios comerciales por país, pero no indica el volumen de las operaciones
<input type="checkbox"/>		c. No, la empresa no proporciona detalles sobre los socios comerciales habituales

P7. ¿Proporciona la empresa información sobre todos los países en los que contrata a trabajadores?

<input type="checkbox"/>		a. Sí, la empresa ofrece un desglose de la plantilla por países
<input type="checkbox"/>		b. La empresa ofrece un desglose de la plantilla, pero sólo a nivel regional
<input type="checkbox"/>		c. No, la empresa no proporciona detalles sobre el tamaño y la ubicación de los trabajadores

III. CARTOGRAFÍA DE RIESGOS – IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PARA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Las vulneraciones de los derechos de los trabajadores deben ocupar un lugar destacado en la cartografía de riesgos de la empresa. También en este caso, debería consultarse a los representantes de los trabajadores para asegurarse de que los riesgos potencialmente importantes para los derechos de los trabajadores no se dejan de lado demasiado pronto en el proceso de elaboración de la cartografía de riesgos.

P8. ¿Se identifican los derechos sindicales como derechos humanos destacados?

La libertad de asociación y el derecho de sindicación y de negociación colectiva son derechos fundamentales de los trabajadores, garantizados por las normas internacionales.

Los derechos humanos más importantes siempre destacan en la cartografía de riesgos ya que corren el riesgo de sufrir el impacto negativo más severo en todas las actividades de la empresa. En cambio, un análisis de materialidad implica una evaluación subjetiva por parte de las partes interesadas internas y externas (por ejemplo, inversores, accionistas, trabajadores).

<input type="checkbox"/>		a. Sí, los derechos sindicales se identifican como derechos humanos destacados
<input type="checkbox"/>		b. La empresa identifica los riesgos para los derechos sindicales, pero no los prioriza
<input type="checkbox"/>		c. La empresa no identifica los derechos sindicales como posibles riesgos

P9. ¿Cómo ha involucrado la empresa a los representantes de los trabajadores en la elaboración de la cartografía de riesgos?

<input type="checkbox"/>		a. Mediante consulta a los representantes de los trabajadores
<input type="checkbox"/>		b. Sólo a través de las encuestas a los empleados
<input type="checkbox"/>		c. La empresa no ha interactuado con los representantes de los trabajadores en la elaboración de la cartografía de riesgos

P10. ¿Se han identificado los riesgos para los derechos de los trabajadores?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No, la empresa no identifica ningún riesgo para los derechos de los trabajadores

P11. ¿Informa la empresa de las situaciones que pueden aumentar los riesgos para los trabajadores?

Las siguientes situaciones pueden aumentar especialmente los riesgos para los trabajadores:

- operaciones en países de riesgo, como documenta el Índice Global de Derechos de la CSI;
- subcontratación de actividades intensivas en mano de obra (por ejemplo, a subcontratistas o empresas de trabajo temporal);
- trabajo realizado por una categoría vulnerable de trabajadores (por ejemplo, trabajadores inmigrantes);
- riesgos significativos para la salud y la seguridad (por ejemplo, uso de productos químicos, trabajos de mantenimiento peligrosos).

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No
<input type="checkbox"/>		c. La empresa no se ocupa de los derechos de los trabajadores

P12. ¿Responde la lista de riesgos para los derechos de los trabajadores a sus preocupaciones?

<input type="checkbox"/>		a. Sí, la cartografía es suficientemente detallada y completa
<input type="checkbox"/>		b. Parcialmente: la cartografía es demasiado vaga

<input type="checkbox"/>		c. Parcialmente: faltan algunos riesgos
<input type="checkbox"/>		d. La empresa no se ocupa de los derechos de los trabajadores

IV. CÓMO HACER FRENTE A LOS RIESGOS

Sobre la base de los riesgos identificados, la empresa debe poner fin a las actividades que provocan un impacto negativo en las vulneraciones de los derechos humanos. La empresa también debe desarrollar un plan para prevenir o, al menos, mitigar posibles impactos futuros.

P13. ¿Se compromete la empresa a garantizar el respeto de los derechos sindicales en sus propias operaciones y en la cadena de valor global?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No

P14. ¿Ha firmado la empresa un Acuerdo Marco Mundial?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No

P15. ¿Contiene el plan de acción de la empresa una o varias de las siguientes medidas?

<input type="checkbox"/>		a. Formación y desarrollo de capacidades para el fomento del trabajo digno y los derechos sindicales
<input type="checkbox"/>		b. Medidas para abordar los problemas de salud y seguridad, como la elección de los comités de salud y seguridad en todas las plantas
<input type="checkbox"/>		c. Revisar los modelos de negocio de riesgo (por ejemplo, subcontratación, trabajo temporal)
<input type="checkbox"/>		d. Revisión de las operaciones en países de alto riesgo
<input type="checkbox"/>		e. Códigos de conducta de los proveedores / socios comerciales
<input type="checkbox"/>		f. Desinversión / cese de relaciones comerciales
<input type="checkbox"/>		g. Otros: por favor, especifique
<input type="checkbox"/>		h. No, el plan de acción no contiene medidas concretas para abordar los riesgos para los derechos de los trabajadores

P16. ¿Responde el plan de acción a los riesgos enumerados en la cartografía? (véase la pregunta 10 anterior)

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No, pero se abordan los riesgos más importantes
<input type="checkbox"/>		c. No

V. SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN Y LOS RESULTADOS

Las empresas deben informar sobre la forma en que abordan los derechos humanos y de los trabajadores. El objetivo de los representantes de los trabajadores es garantizar la mejora constante del proceso de diligencia debida mediante un seguimiento permanente y conjunto.

P17. ¿Ha establecido la empresa un mecanismo de seguimiento permanente?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No

P18. ¿Están los representantes de los trabajadores asociados al seguimiento de los riesgos para los derechos de los trabajadores?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No

P19. ¿Ha proporcionado la empresa uno o varios de los siguientes indicadores para medir los avances?

<input type="checkbox"/>		a. Desglose detallado de la plantilla y evolución de las operaciones en los países de alto riesgo
<input type="checkbox"/>		b. Cobertura de la negociación colectiva a nivel mundial y por país
<input type="checkbox"/>		c. Número de reuniones con CEE / alianzas sindicales / UNI
<input type="checkbox"/>		d. Presencia de los comités de salud y seguridad elegidos
<input type="checkbox"/>		e. Evolución de la rotación de personal
<input type="checkbox"/>		f. Número de accidentes laborales
<input type="checkbox"/>		g. Información sobre el impuesto de sociedades, de acuerdo con la norma GRI 207
<input type="checkbox"/>		h. Otros (por favor, especifique)
<input type="checkbox"/>		i. La empresa no proporciona ningún indicador objetivo

VI. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Si se produce un impacto negativo sobre los derechos humanos a pesar de la diligencia debida, se debe poner remedio. Este paso es especialmente importante para los marcos voluntarios en los que las consecuencias legales de la ausencia o la deficiencia de la diligencia debida no están claras. Dependiendo de los instrumentos, los procedimientos de reparación pueden a veces estar disponibles a través de un mecanismo independiente, externo a la empresa.

P20. ¿Ha establecido la empresa un mecanismo para que los trabajadores planteen sus quejas?

<input type="checkbox"/>		a. Sí
<input type="checkbox"/>		b. No

P21. ¿Están los sindicatos asociados al mecanismo de reclamación?

<input type="checkbox"/>		c. Sí. Por favor, especifique:
<input type="checkbox"/>		d. No

To access UNI Europa's trade union toolkit for due diligence on human rights, scan the following QR code:



The European Services Workers Union

