



**DILIGENCIA
DEBIDA
EN MATERIA
DE DERECHOS
HUMANOS**

MANUAL DE HERRAMIENTAS
SINDICALES

19 de diciembre de 2022

Agradecimientos:

Este informe ha sido elaborado por Séverine PICARD, de Progressive Policies.

Merecen un agradecimiento especial las siguientes personas, que nos han proporcionado una información muy valiosa:

Annika Flaten (directora, UNI Europa), Lisa Nathan (asesora de compromiso con los inversores, UNI Global), Mathias Bolton (responsable de comercio, UNI Global), Daniel Fernández (secretario de Gráficos, UNI Europa), Nicola Konstantinou (responsable de Gráficos y Embalajes, UNI Global), Maureen Hick (directora, UNI Europa Finanzas), Angelo Di Cristo (jefe de departamento, UNI Global Finanzas), Birte Dedden (directora, UNI Europa ICTS), Ben Parton (Jefe de UNI ICTS), Mark Bergfeld (director, Servicios Inmobiliarios y UNICARE, UNI Europa), Tony Berggren (coordinador del CEE, Sindicato Sueco de Trabajadores de la Silvicultura, Madera y Gráficos)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

EVALUACIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS – LISTA DE CONTROL SINDICAL	3
I. POLÍTICA DE LA EMPRESA PARA UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE	3
II. CARTOGRAFÍA DE RIESGOS – CADENAS DE VALOR TRANSPARENTES	4
III. CARTOGRAFÍA DE RIESGOS – IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PARA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	5
IV. CÓMO HACER FRENTE A LOS RIESGOS	7
V. SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN Y LOS RESULTADOS	8
VI. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN	9
 INTRODUCCIÓN	 10
 SECCIÓN I: ENTENDER LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS ...	 11
1.1 La DDDH en pocas palabras	11
1.2 ¿Por qué la DDDH? El auge de las cadenas de valor mundiales y el programa de conducta empresarial responsable	12
1.3 Conceptos clave	13
 SECCIÓN II: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA DDDH PARA LOS TRABAJADORES?	 15
2.1 Las oportunidades: mejor respeto de los derechos sindicales	15
2.2 Los riesgos: un proceso dirigido por y para las empresas	16
2.3 Cómo se aplica actualmente la DDDH: prácticas en el sector servicios	17
 SECCIÓN II: GUÍA PASO A PASO DE LA DDDH	 19
Dónde buscar para identificar las prácticas existentes	19
Paso 1: Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión.	19
Paso 2: Identificar y evaluar las repercusiones negativas en las operaciones, las cadenas de suministro y las relaciones comerciales	21
Alcance de la identificación de riesgos	21
Los derechos sindicales como derechos humanos fundamentales	23
Identificar los riesgos	25
Qué buscar en un plan de diligencia debida	25
Qué hacer en ausencia de diligencia debida	27
Paso 3: Detener, prevenir o mitigar los impactos adversos	33
Los derechos sindicales como derechos habilitantes	33
Qué buscar en un plan de diligencia debida	34
Qué hacer en caso de un plan de acción incompleto	34

Paso 4: Seguimiento de la aplicación y los resultados	37
Paso 5: Comunicar cómo se abordan los impactos	39
Paso 6: Prever medidas correctoras o cooperar en ellas cuando proceda	39
SECCIÓN IV: FUENTES DE INFLUENCIA EN CASO DE PRÁCTICAS DE DDDH DEFICIENTES O INEXISTENTES	40
CONCLUSIÓN	42
ANEXO – RESUMEN DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE LA DDDH	43
Una carta para elegir	43
Obligatorio frente a voluntario	43
La próxima Directiva de la UE	44
Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. ...	44
Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	45
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT	46
Reglamentos sectoriales de la UE	47
Informes no financieros de la UE	47
Iniciativas nacionales	48
Iniciativas de las partes interesadas	49
Iniciativas de múltiples partes interesadas	49
Iniciativas impulsadas por los trabajadores	50
Recuadro 1: Compromiso con los sindicatos: ejemplos de prácticas	20
Recuadro 2: Identificación de la cadena de valor: ejemplos de prácticas	22
Recuadro 3: Ejemplos de evaluaciones de pertinencia y relevancia	24
Recuadro 4: Ejemplos de riesgos en el sector de la información, las comunicaciones, la tecnología y los servicios conexos («ICTS»)	28
Recuadro 5: Ejemplos de riesgos en el sector financiero	29
Recuadro 6: Ejemplos de riesgos en el sector del comercio	30
Recuadro 7: Ejemplos de riesgos en el sector gráfico y del embalaje	31
Recuadro 8: Ejemplos de riesgos en el sector de los servicios inmobiliarios y asistenciales	32
Recuadro 9: Ejemplo de plan de acción débil	35
Recuadro 10: Ejemplos de Acuerdos Marco Globales para la aplicación de los derechos de los trabajadores	36
Recuadro 11: Supervisión de la DDDH – ejemplos de prácticas	38
Recuadro 12: Participación sindical en la DDDH: una lista de tareas pendientes	41
Figura 1: Proceso de diligencia debida y medidas de apoyo	11
Figura 2: Conducta empresarial responsable integrada: qué hay que buscar	19
Figura 3: Identificación de riesgos: qué buscar	21
Figura 4: Planes de acción: qué buscar	33
Figura 5: Supervisión/auditorías: qué se debe tener en cuenta	37
Figura 6: Comunicaciones: en qué hay que fijarse	39
Figura 7: Reparación: qué se debe buscar	39
Tabla 1: Resumen de las principales fuentes de DDDH	14

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

INTRODUCCIÓN

La diligencia debida es una norma de cuidado cuyo objetivo es analizar y reducir los riesgos derivados de una decisión empresarial o de inversión. La diligencia debida en materia de derechos humanos está reconocida en una serie de instrumentos autorizados a escala mundial y en la actualidad se considera una herramienta esencial para que las empresas multinacionales cumplan con sus responsabilidades hacia las personas y el planeta. A medida que países de todo el mundo van introduciendo marcos de diligencia debida en sus ordenamientos jurídicos nacionales, y puesto que se espera que la Unión Europea promulgue pronto su propia norma vinculante, se va generando un impulso en torno a la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos.

El movimiento sindical tiene gran interés en la diligencia debida. De hecho, se están multiplicando las preocupaciones por las continuas violaciones de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores en las cadenas de valor, como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. La pandemia de COVID-19 ha suscitado aún más inquietud, ya que los sindicatos han denunciado casos de impago de salarios y despidos improcedentes en cadenas de suministro interrumpidas, violaciones de la salud y la seguridad de los trabajadores de primera línea y un aumento de los dispositivos de vigilancia, por ejemplo, para los trabajadores a distancia. Por estas razones, el movimiento sindical se ha unido a las organizaciones de la sociedad civil para exigir marcos obligatorios de diligencia debida.

Más allá de los aspectos jurídicos de los marcos de diligencia debida, un aspecto fundamental de unos procesos sólidos es la estrecha participación de los representantes de los trabajadores. En 2021, UNI Europa puso en marcha un proyecto de dos años de duración para capacitar a los representantes de los trabajadores y a las redes sindicales para unos procesos de diligencia debida sólidos y eficaces. Entre otras iniciativas de formación, el proyecto propone crear un manual sindical sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos como recurso para los afiliados de UNI Europa y otras partes interesadas.

Este manual persigue un doble objetivo:

- 1. Aumentar la sensibilización sobre la importancia de la diligencia debida en materia de derechos humanos para los trabajadores, sus oportunidades y los riesgos que conlleva**
- 2. Proporcionar orientaciones prácticas sobre los pasos que deben dar los representantes de los trabajadores para garantizar procesos significativos**

Se basa en investigación documental, entrevistas con representantes de UNI Europa y UNI Global y sesiones de formación con miembros de comités de empresa europeos y alianzas sindicales. El público destinatario incluye comités de empresa europeos y alianzas sindicales, en cinco sectores de UNI Europa, en concreto: Finanzas, Comercio, Gráfica/Impresión, Servicios inmobiliarios y UNICARE, y Servicios de tecnologías de la información y la comunicación (ICTS).

La sección 1 describe el concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos y ofrece las primeras recomendaciones para una estrategia sindical. La sección 2 se basa en las prácticas actuales para ilustrar la importancia de contar con procesos sólidos para los trabajadores. La sección 3 ofrece orientaciones paso a paso y sugiere acciones concretas que podrían emprender los sindicatos y los representantes de los trabajadores. La sección 4 examina las posibles fuentes de influencia en caso de diligencia debida deficiente o inexistente. En el anexo figura una descripción detallada de los instrumentos de diligencia debida en materia de derechos humanos.

SECCIÓN I:

ENTENDER LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Esta sección proporciona información contextual sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos (en lo sucesivo, la «DDDH»): definición (1.1), objetivos (1.2) y nociones clave (1.3).

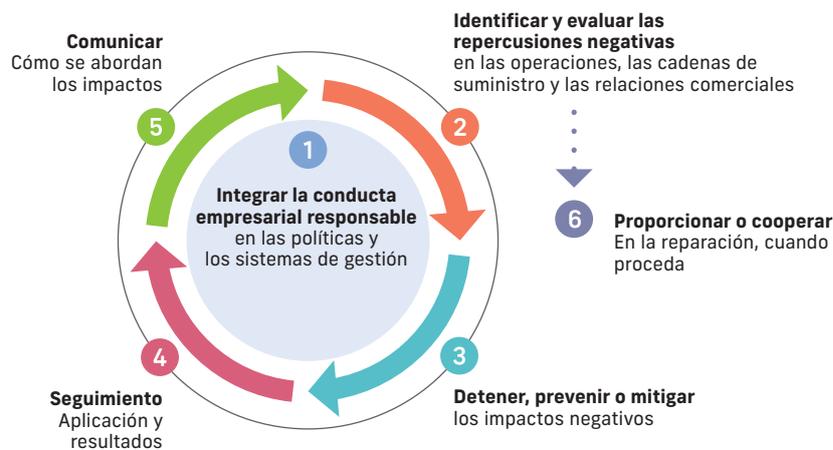
1.1 LA DDDH EN POCAS PALABRAS

La DDDH surgió en 2011 como nueva norma de cuidado. Más allá de los riesgos financieros, ahora se espera que las empresas también investiguen los posibles abusos de los derechos humanos en sus actividades. De manera más específica, las Naciones Unidas han definido la DDDH como **el proceso que permite a las empresas «identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos»**¹. Según la OCDE, la DDDH debe ser parte integral de los sistemas de toma de decisiones y de gestión de riesgos de las empresas. A diferencia de otras formas de deber de cuidado, la DDDH no consiste en gestionar los riesgos significativos para la empresa; sino que tiene por objeto abordar el impacto sobre los derechos humanos de las partes interesadas, como los trabajadores y las comunidades.²

Así, la DDDH presenta un enfoque del capitalismo basado en las partes interesadas, según el cual las empresas están orientadas a servir a los intereses de todas sus partes interesadas y no solo a los de sus accionistas.

La DDDH trata de integrar las cuestiones de derechos humanos en toda la cadena de valor empresarial. Implica varios pasos, que van desde la integración formal de la conducta empresarial responsable en los sistemas de gestión de riesgos corporativos hasta la presentación de informes sobre cómo se han abordado los riesgos. La sección 3 de este manual ofrece una guía paso a paso para la DDDH, de conformidad con el proceso descrito en la figura 1.

Figura 1: Proceso de diligencia debida y medidas de apoyo



(Fuente: OCDE, 2018)

1.2 ¿POR QUÉ LA DDDH? EL AUGE DE LAS CADENAS DE VALOR MUNDIALES Y EL PROGRAMA DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

La DDDH debe considerarse como un esfuerzo por restablecer una conducta empresarial responsable en los mercados mundiales. Países de todo el mundo se han comprometido a garantizar los derechos humanos de acuerdo con las normas internacionales promulgadas en particular por las Naciones Unidas (en lo sucesivo «la ONU»), la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, «la OIT»), el Consejo de Europa y la Unión Europea (en lo sucesivo «la UE»). Sin embargo, su aplicación presenta graves deficiencias.

Según la OIT, 152 millones de niños seguían siendo explotados en 2016. En ese año, veinticinco millones de hombres, mujeres y niños fueron sometidos a diversas formas de trabajo forzado. Gran parte del debate sobre la violación de los derechos humanos se centra en estos desafíos. El impacto crítico de los derechos sindicales sobre las prácticas laborales inaceptables se plantea con menos frecuencia. Sin embargo, más del 40 % de la población mundial vive en países que no se comprometen a respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En muchos países que han ratificado los convenios fundamentales de la OIT, las violaciones de estos derechos persisten en la legislación y en la práctica³. En los últimos nueve años, el Índice Global de los Derechos anual de la CSI ha registrado ataques sin precedentes a la libertad de expresión y reunión, pasando del 26 % de los países en 2014 al 41 % de los países en 2022. Según la última edición del Índice, «se está produciendo un desmantelamiento sistemático de los pilares de la libertad y la democracia con constantes ataques a los derechos de los trabajadores y a la democracia en el lugar de trabajo mediante la aplicación de restricciones al derecho de huelga y a la libertad de expresión y reunión»⁴.

Los regímenes autoritarios y la falta de mecanismos de aplicación sólidos y de cuerpos de inspectores con financiación suficiente explican la problemática aplicación de las normas de derechos humanos. Los instrumentos internacionales suelen tener un impacto limitado en las regiones donde más se necesitan.

Las deficiencias de los instrumentos internacionales de derechos humanos se han visto exacerbadas por el auge de las cadenas de valor mundiales. Hoy en día, las grandes empresas representan una parte importante de la economía mundial. Las actividades empresariales se organizan cada vez más en cadenas de valor mundiales en las que los bienes y servicios proceden de distintos países⁵. En la práctica, esto significa que las empresas multinacionales son poderosos actores privados capaces de estructurar sus operaciones en todo el mundo. Las filiales de un grupo empresarial están sujetas a las leyes de los países en los que operan respectivamente, pero **la empresa multinacional, como entidad global, aplica una estrategia empresarial global que no puede contemplarse en las normativas nacionales.** A través de estructuras de grupo artificiales y complejas relaciones empresariales, las multinacionales hacen que unos países compitan con otros y minimizan sus responsabilidades fiscales y jurídicas.

En resumen, el principio de responsabilidad limitada dentro de un grupo empresarial, según el cual una entidad matriz no puede ser considerada responsable de los fallos de una filial, unido a la búsqueda del coste más barato de producción y prestación de servicios, ha suscitado una gran preocupación por el hecho de que las grandes multinacionales realicen habitualmente actividades empresariales que vulneran las normas internacionales de derechos humanos⁶.

3 OIT (2020), *Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19*

4 *Democracia en crisis – Índice Global de los Derechos de la CSI* (globalrightsindex.org) El Índice Global de los Derechos de la CSI clasifica a los países en función de su cumplimiento, en la legislación y en la práctica, de los derechos laborales colectivos reconocidos internacionalmente, en particular la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

5 OCDE (2019), *Multinational enterprises in domestic value chains*

6 Comisión Europea (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain*

En este contexto surge la noción de conducta empresarial responsable. **Mientras que los Estados son los principales titulares de obligaciones en virtud de los instrumentos de derechos humanos, la conducta empresarial responsable se centra en la responsabilidad de los agentes privados.** Por conducta empresarial responsable se entiende *la expectativa de que las empresas pueden desempeñar un papel importante en la contribución al progreso económico, medioambiental y social, especialmente cuando minimizan los impactos adversos de sus operaciones, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales*⁷.

1.3 CONCEPTOS CLAVE

La estrecha participación de los sindicatos es fundamental para la eficacia de la DDDH. Muchos instrumentos subrayan que, para ser eficaz, la DDDH no debe ser un ejercicio solitario realizado unilateralmente por la empresa. A menudo se plantea la importancia de comprometerse con las partes interesadas a través de procesos interactivos, lo que confirma que la DDDH es realmente un proceso de mitigación del impacto adverso sobre terceros, no sobre la propia empresa. Sin embargo, la noción de partes interesadas a veces sigue sin definirse, y algunos instrumentos pueden pasar por alto el papel específico de los sindicatos y los empleados.

Existen varias herramientas, a escala internacional y nacional, con las que los sindicatos pueden participar. La tabla 1 resume los elementos clave de los instrumentos existentes, sus efectos jurídicos y su relevancia para el trabajo. En el anexo figura una descripción más detallada de las fuentes existentes de DDDH.

La noción de derechos humanos varía de un instrumento a otro, pero la mayoría de las normas hacen referencia a normas internacionales⁸. En particular, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo contiene referencias detalladas para interpretar el alcance de los deberes de una empresa para con los trabajadores.

Este manual sindical se centra en la libertad de asociación y la negociación colectiva. El diálogo social reduce la presión a la baja sobre los costes laborales y los correspondientes modelos empresariales más arriesgados. Además, el derecho a afiliarse a un sindicato y el derecho a la negociación colectiva son derechos habilitantes: el respeto de estos derechos permitirá el cumplimiento de otros derechos en materia de prácticas laborales justas y empleos de calidad.

El principal responsable de la DDDH es la empresa que ejerce el control en un grupo de empresas, es decir, la empresa que tiene poder económico y organizativo sobre las actividades empresariales del grupo. En la práctica, las empresas matrices suelen considerarse empresas de control.

En algunos casos, la empresa matriz tendrá en realidad poca influencia en las actividades cotidianas de la empresa. En particular, las sociedades pantalla pueden considerarse formalmente entidades matrices, aunque sean construcciones artificiales establecidas con fines de evasión fiscal. También pueden utilizarse otros acuerdos legales para minimizar o desplazar la responsabilidad de las empresas. Este sería el caso de los modelos de franquicia y subcontratación, en los que el poder efectivo reside en el franquiciador/contratista. Sin embargo, es importante mirar más allá de las construcciones jurídicas formales e identificar a la empresa que posee el control efectivo de las actividades empresariales.

Asimismo, cabe señalar que las filiales y las entidades que no ejercen el control podrían convertirse en responsables si la legislación nacional del país en el que están establecidas les exige que también lleven a cabo procesos de diligencia debida.

El alcance de la DDDH debe ser amplio. A falta de un ámbito de aplicación amplio, los marcos de DDDH pueden actuar como un incentivo más para que las multinacionales subcontraten sus operaciones más arriesgadas con vistas a minimizar su propia responsabilidad. Por tanto, las empresas deben verificar las actividades dentro

⁷ OCDE (2018), *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*

⁸ En el anexo figura una descripción de las normas pertinentes

Tabla 1: Resumen de las principales fuentes de DDDH

Normas	Obligatorio	Recursos	Referencia a la libertad de asociación, el derecho de sindicación y la negociación colectiva	Referencia a la participación de las partes interesadas	Prevé un papel específico para los sindicatos/representantes de los trabajadores
Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos			✓	✓	
Líneas directrices de la OCDE		✓ (mediación a través de los PNC)	✓	✓	✓
Declaración tripartita de la OIT		Terreno neutral para el debate con facilitadores cualificados	✓	✓	✓
Reglamentos sectoriales de la UE	✓	✓			
Propuesta de la UE	✓	✓	✓	Participación moderada de las partes interesadas	Papel modesto
Derecho francés	✓	✓	✓	✓	✓
Derecho alemán	✓	✓	✓	✓	✓
Propuesta de ley neerlandesa	✓	✓	✓	✓	✓
La Fair Wear Foundation		✓	✓	✓	✓
La iniciativa TruStone		✓	✓	✓	✓
Acuerdo de Bangladesh	✓ (previa firma)	✓	✓		✓
Acuerdos marcos globales		En función del acuerdo marco global	✓		✓

de sus propios grupos empresariales, pero también las de sus socios comerciales. Los instrumentos de DDDH que se describen detenidamente en el anexo de este manual se aplican al menos a las cadenas de suministro, es decir, a todos los pasos necesarios para suministrar un producto o servicio (por ejemplo, abastecimiento, adquisición, montaje, logística). Pero esto no es suficiente. Los sindicatos deben garantizar un ámbito de aplicación lo más amplio posible para la DDDH. Por esta razón, **la DDDH debe aplicarse a todas las actividades empresariales de una cadena de valor. Esto abarcaría todas las etapas, desde la fabricación de un producto o el diseño de un servicio hasta su venta al consumidor final**, como, por ejemplo, marketing, ventas, atención al cliente y, en general, cualquier actividad destinada a añadir valor al producto o servicio. Los servicios auxiliares, como la limpieza y la prestación de seguridad privada, también deben incluirse en el proceso de DDDH. Las prácticas actuales de DDDH se limitan a menudo a los riesgos en las fases anteriores de la cadena de valor, es decir, en relación con los proveedores, dejando de lado los riesgos en los mercados posteriores. Sin embargo, los procesos de subcontratación también suscitan importantes preocupaciones.

SECCIÓN II:

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA DDDH PARA LOS TRABAJADORES?

Esta sección explica la importancia de la participación activa de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en la diligencia debida, y destaca las oportunidades de respeto de los derechos sindicales, pero también los riesgos de los procesos dejados en su mayor parte en manos de la dirección. La última subsección se basa en estudios de casos realizados con afiliados de UNI para arrojar luz sobre las prácticas actuales.

2.1 LAS OPORTUNIDADES: MEJOR RESPETO DE LOS DERECHOS SINDICALES

La DDDH tiene el potencial de aportar cierta mejora social a las cadenas de valor mundiales. Si se aplica con la participación activa de los sindicatos, la DDDH contribuirá al respeto de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. La creación de condiciones equitativas para las empresas constituye un importante paso adelante para erradicar la competencia de los bajos costes laborales y para fomentar el trabajo digno.

La noción de «derechos humanos» se entiende en su sentido más amplio, y las organizaciones de la sociedad civil crearán alianzas para garantizar una supervisión adecuada de todos los riesgos que conlleva. **Para los trabajadores, los aspectos esenciales de los derechos humanos incluyen el derecho fundamental a afiliarse a un sindicato (normalmente denominado libertad de asociación), el derecho de sindicación y el derecho a la negociación colectiva.** Estos derechos están garantizados por los Convenios fundamentales C87 y C98 de la OIT y se mencionan con frecuencia en los instrumentos de DDDH (véase la Tabla 1).

Los sindicatos utilizarán la DDDH para procurar una mejor aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores. En efecto, la preocupación de los sindicatos por las continuas violaciones en las cadenas de suministro y subcontratación se está multiplicando. En 2022, la CSI señaló que las violaciones de los derechos de los trabajadores se encontraban «en su nivel más alto de los últimos nueve años». Las violaciones por parte de gobiernos y empresarios se producen en todo el mundo, fuera pero también dentro de Europa.⁹

La DDDH complementa la necesaria acción gubernamental ofreciendo un marco operativo para abordar la violación de los derechos sindicales. Como se indica en la sección 3 de este manual, cada sector presenta riesgos específicos que requieren medidas específicas. Se pueden negociar soluciones a medida, adaptadas específicamente a la realidad de la empresa.

Además, la diligencia debida no consiste únicamente en poner fin a un comportamiento perjudicial. También se trata de prevenir y mitigar su posible impacto. En consecuencia, la DDDH puede contribuir a desarrollar una cultura de anticipación de los riesgos, en lugar de hacer frente a las consecuencias.

Dado que este enfoque anticipativo es la razón de ser de la representación de los trabajadores a nivel de empresa, la DDDH puede convertirse en una palanca adicional para la influencia sindical. Por ejemplo, las dificultades de los CEE para acceder a una información y consulta oportunas y significativas son un problema que se denuncia cada vez con más frecuencia. Las obligaciones de diligencia debida, si se canalizan a través de alianzas sindicales y CEE, podrían reforzar considerablemente

los derechos de información. El ejercicio de identificación de riesgos, un elemento fundamental de los procesos de DDDH, ofrece de hecho potencial para una mayor transparencia de las operaciones empresariales, los socios comerciales y los datos clave sobre la plantilla. En cuanto a la consulta, la DDDH exige a las empresas que apliquen la diligencia debida en estrecha colaboración con los sindicatos y las partes interesadas. Por lo tanto, las alianzas sindicales y los CEE deberían utilizar el punto de entrada que ofrecen las obligaciones en materia de DDDH para aumentar su influencia en las prácticas empresariales.

Además, a medida que la DDDH se apoya cada vez más en marcos obligatorios, algunas empresas también pueden darse cuenta de que implicar a los trabajadores y a sus representantes es la forma más eficaz de abordar el impacto sobre los derechos humanos y, por tanto, de minimizar los riesgos potenciales de responsabilidad.

Por último, **la DDDH fomenta la solidaridad sindical transnacional**. Para que la DDDH funcione, los representantes de los trabajadores deben recabar información sobre las violaciones de los derechos laborales en otros países. De hecho, la DDDH ofrece la posibilidad de plantear preguntas y ser consultado sobre temas que la dirección suele considerar específicos de cada país.

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores también utilizarán su influencia en países con normas laborales estrictas para trabajar para un mejor enfoque de los derechos de los trabajadores en países sin una fuerte presencia sindical. Dado que muchas grandes multinacionales tienen su sede en Europa, los sindicatos que se benefician de marcos legislativos comparativamente más fuertes tendrán mayor capacidad para influir en el comportamiento de las empresas a escala mundial. A través del diálogo con los sindicatos, la dirección también puede darse cuenta de que los riesgos para los derechos humanos fuera de Europa crean riesgos legales y de reputación para la empresa matriz europea.

La solidaridad sindical es indispensable para limitar la capacidad de las empresas multinacionales para hacer que los trabajadores compitan entre sí. Por esta razón, las operaciones empresariales situadas fuera de la UE deberían suscitar el interés de los CEE. Al mismo tiempo, no debe suponerse que la propia UE es inmune a las violaciones de los derechos sindicales.

En general, el papel de las Federaciones Sindicales Internacionales es clave para facilitar y coordinar el intercambio de información entre todos los niveles de representación de los trabajadores.

2.2 LOS RIESGOS: UN PROCESO DIRIGIDO POR Y PARA LAS EMPRESAS

Como parte de su estrategia para minimizar los riesgos para la reputación, las empresas suelen presentar la DDDH como un elemento más de sus esfuerzos de responsabilidad social corporativa. Los impactos sobre los derechos humanos tienden a abordarse en la medida en que causan un riesgo para la empresa y sus accionistas, no como un impacto social per se. Sin embargo, las normas jurídicas internacionales estipulan claramente que la DDDH está diseñada para tratar los impactos sobre los derechos humanos de las partes interesadas.

Los resultados de la DDDH no siempre son satisfactorios desde el punto de vista sindical. Como se ilustra en la siguiente sección 2.3, las prácticas actuales no son lo suficientemente sólidas como para hacer frente a las violaciones de los derechos sindicales en las cadenas de valor en las que las medidas correctoras son más necesarias. Los marcos obligatorios también pueden carecer de resultados concretos si la legislación no ofrece garantías suficientes para la participación de los sindicatos en el proceso de DDDH.

Además de la ineficacia, existe el riesgo de que una DDDH dirigida por las empresas socave los canales existentes para el diálogo social. Algunas empresas pueden, por ejemplo, intentar sustituir los procedimientos de información y consulta por una diligencia debida más débil, argumentando que ambos cumplen fines similares. La implicación de los trabajadores adoptaría entonces la forma de encuestas a los empleados o auditorías sociales. En la sección 3 de este manual se alerta sobre

este tipo de métodos cuando constituyen la única o principal evaluación por parte de la empresa de su cumplimiento de las normas laborales (véase la sección 3, paso 2).

Un riesgo similar surge en el contexto de los marcos de responsabilidad separados, en concreto en las cadenas de subcontratación. A este respecto, la CES ha manifestado que: **«las empresas no podrán eludir la responsabilidad establecida en otros instrumentos jurídicos argumentando que han respetado las obligaciones en materia de diligencia debida»**¹⁰.

Por último, en la lucha contra el cambio climático, cabe esperar que las empresas tengan cada vez más en cuenta el impacto sobre el medio ambiente. Según un estudio de la Comisión Europea, la inmensa mayoría de las partes interesadas del sector empresarial afirmaron que ya incluyen el impacto ambiental en su diligencia debida¹¹. **Si la diligencia debida medioambiental sigue desarrollándose sin abordar el impacto social, los llamamientos sindicales en favor de una transición justa se verán socavados.** De hecho, una transición justa exige que las empresas acompañen su actuación frente al cambio climático con la protección de los derechos y medios de vida de los trabajadores.

Para hacer frente a estos escollos, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben mejorar su comprensión de la diligencia debida con vistas a asumir la responsabilidad de los próximos procesos.

2.3 CÓMO SE APLICA ACTUALMENTE LA DDDH: PRÁCTICAS EN EL SECTOR SERVICIOS

Según una publicación de la Comisión Europea fechada en enero de 2020, algo más de un tercio de las empresas encuestadas indicaron que están llevando a cabo una DDDH. La mayoría de estos encuestados indicaron que los impactos de terceros solo se incluyen en el caso de los proveedores de primer nivel y que las prácticas actuales de diligencia debida más allá del primer nivel y para el tramo inferior de la cadena de valor son significativamente menores en comparación¹².

Las multinacionales francesas son una notable excepción debido a la obligación legal introducida en 2017. Sin embargo, cuando la empresa ha llevado a cabo la DDDH, los sindicatos no suelen participar. La legislación francesa prevé mecanismos de alerta acordados con los sindicatos. También se fomenta la participación de las partes interesadas a lo largo de todo el proceso de la DDDH. Estas obligaciones no siempre se respetan en la práctica, ya que las empresas deciden unilateralmente cómo tratar una queja.

En el marco de este proyecto de UNI, entre enero y mayo de 2022 se llevaron a cabo una serie de sesiones de formación sindical en cuatro sectores de servicios: Finanzas, Información, Comunicaciones, Tecnología y Servicios conexos («ICTS»), Comercio, y Gráfico y Embalaje. Los afiliados de UNI en estos sectores evaluaron las prácticas de DDDH en ocho empresas multinacionales, confrontando los informes corporativos públicos con su propia experiencia interna. **Estos ejercicios pusieron de manifiesto la insatisfacción general de los sindicatos con las actuales prácticas de diligencia debida.**

En algunos casos, en concreto en el de las empresas multinacionales del sector gráfico y de la impresión no pertenecientes a la UE, no se lleva a cabo en absoluto la DDDH.

En el caso de las empresas multinacionales de la UE que sí aplicaron la diligencia debida, observamos grandes variaciones en los informes. Estas incoherencias se deben presumiblemente a la falta de un marco jurídico común y a una taxonomía poco clara. Las normas de derechos humanos están ampliamente reconocidas y las empresas se remiten con frecuencia a los convenios fundamentales de la OIT y a

¹⁰ CES (2019), *ETUC position for a European Directive on mandatory human rights due diligence and responsible business conduct*

¹¹ Véase la nota 26, pág.15

¹² Comisión Europea (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report*, pág.14-15

las directrices de la ONU y la OCDE. Sin embargo, la metodología y los temas de divulgación de los procesos de diligencia debida varían significativamente de un informe a otro. En consecuencia, para los representantes de los trabajadores puede resultar difícil, y siempre lleva mucho tiempo, extraer información relevante de los informes públicos. **Una conclusión fundamental de nuestra evaluación es que, de los ocho estudios de caso, cinco empresas no involucraron a los sindicatos en sus procesos de diligencia debida.** Para enmascarar la falta de compromiso significativo con los sindicatos, las empresas multinacionales tienden a enumerar los órganos de representación de los trabajadores existentes, a menudo una obligación legal en cualquier caso. **En un caso en el que la empresa sí se comprometió con su CEE, esa implicación siguió siendo superficial.** La información se facilitó al CEE una vez finalizado el proceso de diligencia debida y con motivo de una única reunión.

Esto no significa que las empresas multinacionales no se comprometan con los empleados durante sus procesos de diligencia debida. Con frecuencia lo hacen a través de encuestas a los empleados, sistemas de certificación y auditorías, ya sean internas o externas a la empresa, eludiendo así a los órganos de representación de los trabajadores. La sección III de este manual subraya que las iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSC) lideradas unilateralmente por la dirección son ahora muy comunes y pueden ser causa directa de prácticas ineficaces o incluso contraproducentes de DDDH.

En dos casos, la empresa parecía colaborar de forma significativa con los sindicatos. Al menos en una de estas empresas multinacionales existe un Acuerdo Marco Global, con disposiciones detalladas sobre la participación de UNI en el proceso de diligencia debida.

Los ocho casos estudiados presentan una identificación de riesgos incompleta. O bien el proceso de diligencia debida abarca únicamente la cadena de suministro, dejando de lado las propias operaciones de la empresa, o –a la inversa– se proporciona un desglose de la información sobre empleo para el grupo empresarial con tan solo vagas referencias a la cadena de valor. Esto último es especialmente preocupante para las empresas que subcontratan actividades de gran intensidad de mano de obra a socios comerciales establecidos en países considerados de alto riesgo para los derechos de los trabajadores.

En los cuatro talleres, los afiliados de UNI concluyeron que la dirección necesitaba proporcionar información adicional sustancial para completar la identificación de riesgos. Sin embargo, los afiliados de UNI no han buscado hasta ahora una participación activa en los procesos de diligencia debida. Esto se debe a menudo a una falta de sensibilización. Además, a falta de un marco obligatorio, se plantearon cuestiones sobre el tipo de influencia que podría ejercerse sobre una dirección reticente.

Como continuación lógica de una identificación de riesgos incompleta, **las medidas diseñadas para abordar los riesgos de impacto adverso sobre los derechos humanos a menudo carecen de fundamento.** Tan solo un estudio de caso presentó un plan de acción detallado para abordar los riesgos para los derechos de los trabajadores en la cadena de suministro. En tres casos, las medidas paliativas solo abordaban parcialmente los riesgos. Cuatro empresas multinacionales no facilitaron ninguna medida concreta; su plan de acción se limita a describir los códigos de conducta y las políticas de gestión interna.

A la luz de estas malas prácticas, la siguiente sección ofrece orientación sobre cómo los CEE y los sindicatos pueden desempeñar un papel más activo en la DDDH.

SECCIÓN II: GUÍA PASO A PASO DE LA DDDH

Esta sección ofrece orientaciones para cada fase del proceso DDDH, en línea con el proceso de la OCDE descrito en la Figura 1. En los párrafos siguientes se expondrán los objetivos de los sindicatos y las acciones concretas para alcanzarlos. Estas medidas pueden adoptarse de forma reactiva (cuando los representantes de los trabajadores se enfrenten a la diligencia debida existente) o proactiva (en ausencia de un plan de diligencia debida, o cuando existan lagunas importantes en el proceso existente).

DÓNDE BUSCAR PARA IDENTIFICAR LAS PRÁCTICAS EXISTENTES

La información sobre las prácticas de diligencia debida de una empresa se encuentra principalmente en los informes anuales de carácter no financieros. La información de carácter no financiera se refiere a la información social, medioambiental y de derechos humanos de una empresa. La empresa hace pública esta información en su sitio web. Las referencias a los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos pueden encontrarse en los «documentos de registro universal» y/o en los informes de sostenibilidad. Las empresas registradas en países con marcos obligatorios suelen publicar un documento aparte, dedicado por completo a la diligencia debida.

Los informes corporativos suelen ser documentos extensos. Los representantes de los trabajadores pueden consultar la lista de comprobación que figura al principio de este manual para identificar rápidamente los elementos más relevantes de la información de la empresa.

Aunque constituyen una fuente esencial de información, los informes de las empresas deben abordarse con la debida cautela. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores se encontrarán a menudo con que la información es incompleta y a veces engañosa. Como se describe con más detalle en esta sección, es necesario investigar otras fuentes de información, como formular preguntas a la dirección y la evaluación independiente realizada por los trabajadores.

PASO 1: INTEGRAR LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN LAS POLÍTICAS Y LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Figura 2: Conducta empresarial responsable integrada: qué hay que buscar



Según la guía de la OCDE¹³, este paso requiere que la empresa adopte políticas que articulen su compromiso empresarial con las normas de conducta empresarial responsable y planes para la aplicación de la diligencia debida. Estas políticas empresariales deben aplicarse como parte de los procesos empresariales habituales.

13 Véase la nota 5

Recuadro 1: Compromiso con los sindicatos: ejemplos de prácticas

El primer ejemplo no es una buena práctica, ya que la empresa no se comprometió con los sindicatos ni con los órganos de representación de los trabajadores. En cambio, la empresa del segundo ejemplo se compromete formalmente a implicar estrechamente a los sindicatos en la elaboración del plan de diligencia debida.

EJEMPLO 1:

(Fuente: extracto anonimizado de un documento de registro universal)

Procedimientos específicos de evaluación en materia de derechos humanos y libertades fundamentales:

- **«Charlas con el CEO» y grupos de discusión organizados y dirigidos en cada centro por la dirección local;**
- **Encuesta de satisfacción de los empleados**
- **Evaluaciones de RR. HH.:** cuando el Grupo detecte una disminución de la satisfacción de los empleados o del rendimiento global;
- **Auditorías de seguridad y cumplimiento:** el Grupo ha establecido una función interna de auditoría de cumplimiento.

EJEMPLO 2:

(Fuente: extracto del Acuerdo Global sobre Derechos Fundamentales, Société Générale – UNI Global, 4.02.2019)

This global agreement is part of the company's commitment to exercise due diligence to identify, prevent, mitigate and remedy human rights violations wherever they might occur in the company.

Through this agreement, UNI is a «stakeholder» for purposes of the «due diligence» plan required under French law of the duty of vigilance and recommended by the OECD Guidelines for multinationals.

UNI will be consulted on the duty of vigilance plan as part of the measures implemented to identify and prevent serious breaches in respect of human rights, fundamental freedom, safety and security of workers in order to propose, where appropriate, remedies when breaches have been observed.

Desde una perspectiva sindical, **el objetivo** es garantizar que la DDDH sea un proceso permanente y continuo integrado en todas las operaciones empresariales, y no un ejercicio puntual. Sobre todo, las empresas deben garantizar la participación de los sindicatos en el desarrollo y la aplicación de la DDDH. Aunque la DDDH es responsabilidad de la dirección, solo puede tener un impacto significativo en los derechos de los trabajadores con la plena participación de los sindicatos.

Por lo tanto, el paso 1 implica al menos lo siguiente:

- **La responsabilidad de supervisar el proceso de diligencia debida debe asignarse al nivel superior de dirección a través de una unidad de negocio dedicada e interfuncional.** Además, la supervisión a nivel del consejo de administración sería especialmente beneficiosa si los trabajadores estuvieran representados en él.
- **La DDDH debe convertirse en un punto permanente del orden del día de los órganos de representación de los trabajadores a escala nacional y transnacional, como los comités de empresa nacionales, europeos y de la SE, así como las alianzas sindicales.** Esto significa que debe establecerse un diálogo continuo y que se espera que la dirección informe periódicamente y solicite información sobre los resultados de la diligencia debida.
- **Los sindicatos y los representantes de los trabajadores son los principales interlocutores para el diálogo sobre cuestiones relacionadas con el empleo.** La gestión de la participación de los trabajadores a través de encuestas anuales o

comités de empleados ad hoc debe tratarse con gran cautela si se trata del único canal de comunicación. Las iniciativas de múltiples partes interesadas también merecen atención cuando existe el riesgo de socavar a los sindicatos y a los órganos de representación de los trabajadores. En ausencia de un compromiso sindical sólido, es probable que estas iniciativas estén dirigidas por la empresa y se pongan en marcha para eludir una mayor representación de los trabajadores. A este respecto, la OCDE ha aclarado que las empresas deben dar prioridad al compromiso con los sindicatos representativos¹⁴.

- **Los Acuerdos Marco Globales negociados entre la empresa y las federaciones sindicales competentes brindan la oportunidad de establecer formalmente procesos específicos y permanentes para el diálogo sobre la diligencia debida.**

PASO 2:

IDENTIFICAR Y EVALUAR LAS REPERCUSIONES NEGATIVAS EN LAS OPERACIONES, LAS CADENAS DE SUMINISTRO Y LAS RELACIONES COMERCIALES

Figura 3: Identificación de riesgos: qué buscar



Este paso requiere que la empresa identifique sus operaciones comerciales con vistas a evaluar la naturaleza y la escala de los riesgos para los derechos humanos. Este ejercicio de determinación del alcance es un elemento fundamental de la DDDH. De hecho, la identificación de riesgos es un requisito previo esencial para que la empresa pueda minimizar los riesgos para los derechos de los trabajadores.

Para los sindicatos, el **objetivo** es disponer de un mapa de las operaciones empresariales lo más exhaustivo posible, e identificar las amenazas para el empleo y especialmente para los derechos fundamentales de los trabajadores. Otras repercusiones, por ejemplo, sobre la población local, pueden requerir la colaboración entre los representantes de los trabajadores y otras partes interesadas.

Alcance de la identificación de riesgos

Las empresas pueden decidir llevar a cabo la identificación de riesgos como parte de un proceso interno, o pueden recurrir a recursos externos. En ambos casos, es esencial que se identifique a los trabajadores como un grupo de riesgo y que **los sindicatos y los CEE, allí donde sean efectivos, participen activamente en la identificación de riesgos**. Todas las normas internacionales son claras al respecto: las empresas deben comprometerse con las partes interesadas. La OIT y la OCDE son aún más específicas, señalando expresamente a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos.

¹⁴ OCDE (2021), *Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives*, pág. 6

Recuadro 2: Identificación de la cadena de valor: ejemplos de prácticas**EJEMPLO 1**

(Fuente: extracto anonimizado de un informe anual y de sostenibilidad)

La siguiente tabla ofrece información útil sobre el empleo: cifras exactas país por país y evolución a lo largo de cuatro años. Cabe señalar que en esta tabla no se facilita información sobre el empleo de proveedores y otros contratistas. Si esta información no se facilita en otras secciones del informe de la empresa, no será posible evaluar los riesgos potenciales en la cadena de valor. En función del enfoque de los riesgos para este sector y/o empresario, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deberán solicitar a la dirección un desglose de la información para la cadena de valor.

VERTEILUNG NACH MÄRKTEN

EUROPA (AUSSER SPANIEN)				
	2021	2020	2019	2018
Albania	249	221	243	263
Alemania	4.684	4.753	5.531	5874
Austria	1.334	1.253	1.455	1.477
Bélgica	2.929	2.562	2.945	2818
Bielorrusia	350	278	290	298
Bosnia-Herzegovina	369	314	424	360
Bulgaria	663	600	716	733
Croacia	1.041	923	1.160	1.078
Dinamarca	309	292	329	335
Eslovaquia	443	305	359	302
Eslovenia	235	235	276	267
Finlandia	240	249	260	269
Francia	10.315	8.729	10.030	9.414
Grecia	4.004	3.639	4.278	4.014
Hungría	1.116	818	1.126	1.067
Irlanda	958	743	854	882
Italia	8.794	6.890	8.626	8.600
Kosovo	245	215	211	157
Luxemburgo	325	300	318	179
Macedonia del Norte	289	132	154	155
Mónaco	39	39	39	36
Montenegro	143	99	128	123
Noruega	392	363	386	383
Países Bajos	2.701	2.536	3.018	2856
Polonia	4.239	4.040	4.679	4617
Portugal	6.572	5.050	7.247	7.001
Reino Unido	6.547	4.398	5.429	5.486
República Checa	605	505	700	643
Rumanía	2.532	2.238	3.027	2864
Rusia	10.148	9.119	10.696	10.365
Serbia	894	656	736	742
Suecia	754	736	844	833
Suiza	1.479	1.478	1.564	1.506
Turquía	5.258	3.956	5.166	4.896
Ucrania	1.424	1.170	1.390	1.326
Total	82.619	69.834	84.634	82.219

ASIA Y EL RESTO DEL MUNDO				
	2021	2020	2019	2018
Australia	1.763	1.501	1.636	1.504
Bangladesh	71	62	59	57
Camboya	4	4	6	4
China continental	5.838	7.113	11.169	11.680
RAE de Hong Kong	627	558	1.020	1.252
RAE de Macao	75	105	170	181
Taiwán, China	447	498	626	649
Corea del Sur	1.438	1.269	1.673	1.514
India	1.300	1.173	1.294	1.227
Japón	3.247	3.488	4.314	3.979
Kazajistán	989	746	779	723
Marruecos	38	34	26	16
Nueva Zelanda	112	119	115	99
Pakistán	3	2	2	2
Singapur	4	4	4	4
Sudáfrica	490	524	633	548
Vietnam	14	15	15	13
Total	16.460	17.215	23.541	23.452

ESPAÑA

España	46.075	40.279	48.687	47.930
España – trabajado- res, contratos inde- finidos	37.657	35.627	36.632	35.745

AMÉRICA

Argentina	795	848	872	885
Brasil	2.219	2.418	2.849	2.810
Canadá	2.564	2.077	2.595	2.466
Chile	1.018	726	871	878
Estados Unidos	6.897	5.080	6.310	6.267
México	6.081	5.334	5.897	7.137
Uruguay	314	305	355	342
Total	19.888	16.788	19.749	20.785

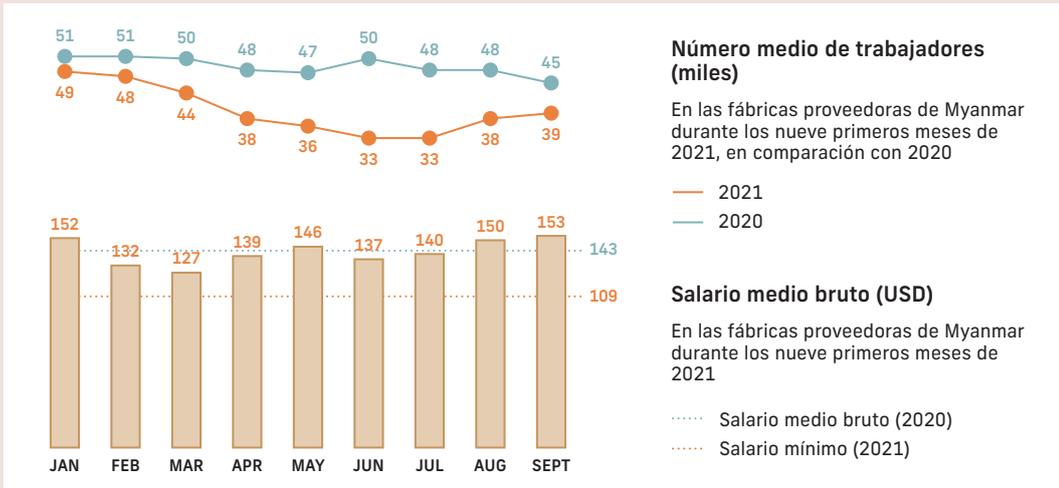
→

EJEMPLO 2:

(Fuente: extractos anonimizados de un informe anual y de sostenibilidad)

En este ejemplo, la empresa facilita información detallada sobre el empleo de sus proveedores.

Como se ilustra a continuación, el informe ofrece un desglose por países de los principales proveedores, el número de trabajadores y el salario medio. Este es un buen punto de partida para que los representantes de los trabajadores identifiquen situaciones de alto riesgo. En las dos figuras siguientes podemos ver, por ejemplo, que la empresa recurre a proveedores establecidos en Myanmar y Turquía, que figuran entre los diez peores países para los trabajadores según el Índice Global de los Derechos de la CSI de 2021.



Según las normas internacionales y la mayoría de las nacionales, **la identificación debe tener una amplia cobertura**. Esto implica:

- Total transparencia sobre la cadena de valor de la empresa: sus propias operaciones, pero también los proveedores, subcontratistas, franquiciados, licenciarios, clientes y, en general, a cualquier socio comercial habitual.
- Ausencia de limitaciones geográficas. Los representantes de los trabajadores deben comprobar si la identificación cubre por igual las operaciones dentro y fuera de la UE. No debe darse por sentado que las operaciones en la UE están a salvo de violaciones de los derechos de los trabajadores. Del mismo modo, una multinacional con sede en la UE no debe eludir o minimizar su responsabilidad con respecto a sus operaciones fuera de la UE.

Recuadro 3: Ejemplos de evaluaciones de pertinencia y relevancia

EJEMPLO 1:

(Fuente: extracto anonimizado de un informe sobre derechos humanos)

En el ejemplo 1, los derechos sindicales se consideran relevantes en la cadena de suministro, en las actividades de la empresa como «proveedor de servicios de inversión» y como «prestamista». Sin embargo, los derechos sindicales no se evalúan en relación con las operaciones propias de la empresa («Empresario») y las actividades como «Proveedor de servicios».



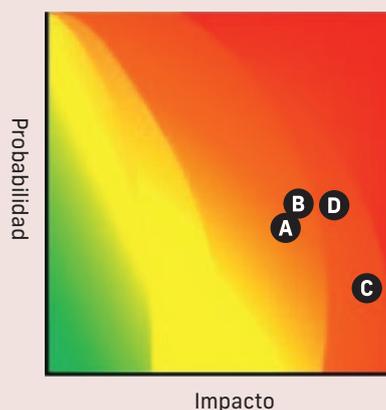
EJEMPLO 2:

(Fuente: extracto anonimizado de un plan de vigilancia pública)

En el ejemplo 2, los derechos humanos y las libertades fundamentales (que incluyen los derechos sindicales) solo aparecen como parte de una prueba de pertinencia. Se considera que estos riesgos tienen un impacto elevado en la empresa, pero una probabilidad baja de que se produzcan. Los riesgos para la salud y la seguridad se consideran más probables. El hecho de que los derechos laborales tengan una probabilidad baja es un posible indicador de que la identificación de riesgos y las medidas de mitigación son «moderadas».

Matriz de riesgos (orden alfabético)

- A Plan de vigilancia inexistente o defectuoso
- B Daños medioambientales
- C Abusos de los derechos humanos y las libertades fundamentales
- D Salud, seguridad y protección de las personas



Los derechos sindicales como derechos humanos fundamentales

Ante una serie de riesgos, una empresa multinacional establecerá algunas prioridades. En este proceso, es importante que los sindicatos velen por que los derechos fundamentales de los trabajadores ocupen un lugar destacado. A este respecto, hay que realizar una distinción clave entre «pertinencia» y «relevancia».

Un análisis de pertinencia identifica las áreas temáticas que son significativas para las partes interesadas de la empresa. La metodología de la pertinencia consiste en identificar a las partes interesadas internas y externas (por ejemplo, inversores, accionistas, trabajadores) y hacer que juzguen los temas como más o menos importantes según sus propias prioridades. La dirección puede pedir a los CEE que participen en las evaluaciones de pertinencia, junto con otras partes interesadas.

La relevancia no define los riesgos en referencia a ningún público. La atención se centra en temas de importancia constante. Los derechos humanos más importantes siempre destacan en la identificación de riesgos ya que corren el riesgo de sufrir el impacto negativo más severo en todas las actividades de la empresa. Es importante destacar que estos riesgos se evalúan por referencia al impacto sobre las partes afectadas y no únicamente sobre los intereses empresariales¹⁵.

Independientemente de la prueba de pertinencia, los representantes de los trabajadores y los sindicatos siempre deben comprobar si los derechos fundamentales de los trabajadores se identifican como cuestiones relevantes en materia de derechos humanos. Basarse únicamente en una evaluación de pertinencia puede llevar a la empresa a tener en cuenta los riesgos para la empresa, pero no los riesgos para la sociedad en general, y para los trabajadores en particular.

Cuando una empresa considere que no puede abordar todos los riesgos identificados al mismo tiempo, se establecerán nuevas prioridades, teniendo en cuenta la escala y la gravedad del impacto, así como el potencial de reparación. En este caso, **también 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 identificación de riesgos.**

Identificar los riesgos

En general, las siguientes situaciones aumentarán los riesgos para los trabajadores:

- Las operaciones empresariales se llevan a cabo en países de riesgo, según el Índice Global de los Derechos de la CSI. El Índice de la CSI clasifica a los países en función de su cumplimiento, en la legislación y en la práctica, de los derechos laborales colectivos reconocidos internacionalmente, en particular la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. Los países se clasifican de 1 a 5+. Una clasificación alta significa que el país no garantiza los derechos colectivos.
- Las actividades intensivas en mano de obra se externalizan, por ejemplo, a subcontratistas o empresas de trabajo temporal. Estos modelos empresariales suelen aumentar la presión a la baja sobre los costes laborales.
- Trabajo realizado por una categoría vulnerable de trabajadores (por ejemplo, trabajadores migrantes).
- La naturaleza del trabajo conlleva riesgos significativos para la salud y la seguridad (por ejemplo, uso de productos químicos, trabajos de mantenimiento peligrosos, riesgos psicosociales).

Los recuadros 4 a 8 describen algunos de los riesgos específicos inherentes a los sectores cubiertos por este manual.

Qué buscar en un plan de diligencia debida

A medida que la DDDH se hace obligatoria en un número cada vez mayor de países, y con la perspectiva de una Directiva de la UE, los representantes de los trabajadores y los sindicatos tendrán que evaluar cada vez más los puntos fuertes de los planes de diligencia debida. Para muchos de estos planes, no habrá habido un compromiso temprano y significativo con los representantes de los trabajadores.

Al examinar los planes de diligencia debida, en concreto la información no financiera publicada anualmente por la empresa, los representantes de los trabajadores deben llevar a cabo el siguiente análisis. Para ello, puede ser necesario solicitar información específica a la dirección.

i. Evaluar en qué medida los trabajadores y sus representantes han participado en la identificación de riesgos.

Las prácticas de autorregulación, como las auditorías de empresa, las encuestas a los empleados o los sistemas de certificación, que se han convertido en algo muy común, deberían hacer saltar las alarmas como señales de iniciativas potencialmente unilaterales por parte de la dirección. En cualquier caso, no constituyen un sustituto adecuado de una consulta significativa con las alianzas sindicales y los representantes de los trabajadores. Sin embargo, pueden ser ejercicios de cara a la galería y ser causa directa de prácticas ineficaces o incluso contraproducentes de DDDH. La federación sindical estadounidense AFL-CIO, por ejemplo, ha publicado un informe en el que describe cómo dos importantes iniciativas respaldadas por el sector, Fair Labor Association y Social Accountability International, han beneficiado a los directivos y a las empresas, pero no han protegido a los trabajadores a los que pretendían beneficiar. El informe también reveló cómo el sector de la RSC ha ocultado información sobre condiciones de trabajo poco seguras a los trabajadores y a los gobiernos, o ha apoyado a los empresarios frente a las reclamaciones de los trabajadores¹⁶.

Por lo que respecta a los CEE, cabe recordar que una consulta significativa implica el suministro de información pertinente y temprana. Abrumar a los representantes de los trabajadores con datos voluminosos e inconexos, o presentarles una identificación de riesgos finalizada, no puede considerarse una consulta significativa¹⁷.

ii. Extraer de la información de la empresa los riesgos que se han identificado específicamente en el proceso de diligencia debida.

Puede ser un ejercicio arduo, ya que la lista de riesgos suele perderse en largas consideraciones de responsabilidad social corporativa que no siempre son relevantes para el proceso de diligencia debida. A la hora de buscar estos riesgos, los representantes de los trabajadores pueden inspirarse en las tendencias generales identificadas en los recuadros 4 a 8. **Una identificación de riesgos superficial identificaría los riesgos en términos tan amplios que podrían aplicarse a cualquier empresa multinacional.** Este sería el caso, por ejemplo, de una identificación que no proporcione información detallada sobre la evolución de la cobertura de la negociación colectiva, la rotación del personal o la localización geográfica de la plantilla.

iii. Con el apoyo de la federación sindical competente, buscar la coordinación con todos los niveles pertinentes de representación sindical en la multinacional y sus socios comerciales.

Se trata de un paso importante para verificar la solidez de la identificación. A través de este proceso de coordinación, los sindicatos y los representantes de los trabajadores podrán contrastar la información facilitada por la empresa con la realidad práctica.

¹⁶ AFL-CIO (2013), *Responsibility outsourced: social audits, workplace certification and twenty years of failure to protect worker rights*

¹⁷ Picard (2010), *European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC*

iv. Teniendo en cuenta los pasos anteriores i. a iii., evaluar si se requieren medidas adicionales¹⁸.

Una identificación de riesgos incompleta o superficial justifica una respuesta sindical. Una acción adicional puede ser **negociar con la empresa una identificación conjunta adicional de los riesgos**, tal y como se describe en los apartados v. y vi. a continuación. También puede ser necesario ejercer influencia y buscar soluciones en el marco de una estrategia concertada con la federación sindical (véase más adelante, paso 6).

Qué hacer en ausencia de diligencia debida

En caso de que la empresa no haya llevado a cabo la DDDH, o ante una identificación de riesgos superficial, los representantes de los trabajadores y los sindicatos pueden prever medidas proactivas para intentar desencadenar un proceso positivo. Estos pasos pueden incluir:

i. Una evaluación de riesgos por parte de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores deberían, en plena coordinación con UNI, prever la realización de su propia evaluación del impacto sobre los derechos humanos, ya sea internamente o recurriendo a expertos externos. Las herramientas pueden incluir la investigación estratégica corporativa, que es una forma de que los sindicatos desarrollen una evaluación objetiva de la estructura, las perspectivas y las estrategias de la empresa. Este ejercicio dará lugar a una mayor transparencia sobre el modelo de negocio de su empresa, así como sobre el contexto más amplio de la cadena de valor. Sobre todo, permitirá a los representantes de los trabajadores **forjar una experiencia independiente sobre los riesgos para los derechos de los trabajadores**.

Como respuesta a las auditorías sociales mediante cuestionarios, la ONG Oxfam está llevando a cabo evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos en diversos sectores económicos. A partir de esta experiencia, Oxfam extrae lecciones útiles, que pueden transferirse fácilmente a un contexto sindical¹⁹:

- El planteamiento debe seguir siendo escalable. Centrarse en el nivel de proveedores de la cadena en las regiones de mayor riesgo puede ser un buen comienzo.
- El acceso a los sindicatos en todos los niveles de la cadena de valor es fundamental. Limitar las entrevistas a los miembros del CEE no proporcionará en la mayoría de los casos una imagen suficientemente completa de los riesgos para los derechos de los trabajadores en todas las operaciones de la empresa.
- Aunque una evaluación de riesgos llevada a cabo por los trabajadores es independiente de la dirección, la empresa debe poder compartir información clave sobre las operaciones y los proveedores. Esto podría ayudar a evaluar, por ejemplo, el impacto de las prácticas de precios y compras en los derechos laborales.
- La evaluación no solo debe identificar las repercusiones negativas sobre los derechos de los trabajadores, sino también explorar sus causas profundas, es decir, los factores que impulsan las violaciones, como el contexto político y socioeconómico.

ii. Negociación con la dirección

Aprovechando los conocimientos y la influencia que puede aportar una evaluación independiente del impacto sobre los derechos humanos, los sindicatos podrían tratar de negociar con la dirección una identificación conjunta de los riesgos para los derechos de los trabajadores. Es probable que un ejercicio conjunto de este tipo contribuya significativamente a la eficacia de las medidas de mitigación.

En este caso, los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben ser cautelosos ante la posible sustitución de la responsabilidad de la dirección por la suya propia. La responsabilidad de llevar a cabo la DDDH sigue siendo de la empresa. Esto

¹⁸ Para obtener más información, véase la guía de análisis de riesgos de UNI

¹⁹ [5 lessons learned on how to conduct a Human Rights Impact Assessment – Views & Voices \(oxfam.org.uk\)](https://www.oxfam.org.uk)

es especialmente importante en el contexto de la legislación obligatoria, que puede minimizar las penas o incluso imponer sanciones en caso de un daño vinculado a un proceso de diligencia debida insatisfactorio.

Recuadro 4: Ejemplos de riesgos en el sector de la información, las comunicaciones, la tecnología y los servicios conexos («ICTS»)

El sector ICTS es amplio y cuenta con diversos modelos de negocio. Algunas multinacionales, en particular las empresas de telecomunicaciones, confían en sus propias infraestructuras. Otras son más recientes, pero tienen un rápido crecimiento, y recurren a servicios de externalización para compensar su falta de redes existentes. La mayoría de las empresas del sector ICTS operan a nivel multinacional. Algunas están especialmente presentes en los mercados europeos (telecomunicaciones), mientras que otras tienen un alcance más global (empresas tecnológicas).

Algunos de los principales factores de riesgo en el sector ICTS son:

- **Subcontratación de actividades intensivas en mano de obra.**

La subcontratación de mano de obra es una característica clave de las empresas de rápido crecimiento del sector digital. Las empresas de telecomunicaciones más antiguas tienden a apoyarse en sus redes históricas, aunque algunas actividades se externalizan. Las empresas subcontratadas suelen ser centros de contacto y proveedores de servicios empresariales.

- **Operaciones en países de alto riesgo con un pobre historial de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.**

Esto puede ser un modelo de negocio para las empresas subcontratadas que proporcionan mano de obra en la medida en que la reducción de los costes laborales es una característica clave de su modelo de negocio. Como refleja el Índice Global de los Derechos de la CSI, las amenazas pueden estar presentes dentro y fuera de Europa.

- **Vigilancia de los empleados.**

Las empresas que fabrican sistemas de vigilancia de los empleados suelen caer en la tentación de probarlos con sus propios trabajadores. La vigilancia es especialmente intensa en los centros de llamadas, donde los empleados que trabajan a distancia desde sus propios hogares pueden ser vigilados mediante cámaras y recogida de datos. La vigilancia de la productividad, el control secreto y las violaciones del derecho a la intimidad tienen un impacto mental y físico en los trabajadores.

- **Gestión algorítmica.**

Se utilizan dispositivos tecnológicos para calificar y clasificar a los trabajadores sin recurrir al control humano. La falta de transparencia implica que los trabajadores no saben qué información se recoge ni cuándo. Tampoco pueden hacer frente a los datos recabados de forma incorrecta o injusta. Esto es especialmente problemático cuando se puntúa a los trabajadores mediante aplicaciones. Los trabajadores no siempre saben cuál es su puntuación y no disponen de ningún recurso para impugnar su clasificación. También puede haber prejuicios y discriminación, ya que los hombres blancos con un determinado acento nacional o regional suelen obtener puntuaciones más altas.

- **Problemas de salud y seguridad.**

Este riesgo es especialmente relevante para las operaciones de mantenimiento en las telecomunicaciones. Las largas jornadas laborales son motivo de preocupación en el sector de los videojuegos. También han surgido riesgos específicos en el contexto de la pandemia, como la falta de equipos personales de protección y la incapacidad de mantener la distancia social debido a la masificación de los centros de contacto. En conjunto, la generalización del trabajo a distancia ha planteado problemas de equipamiento inadecuado, aumento de la carga de trabajo y falta de conciliación de la vida laboral y familiar. Como consecuencia, han aumentado el estrés y las preocupaciones psicosociales.

- **Acoso sexual.**

Aunque el acoso sexual es una preocupación que se denuncia cada vez más en todos los sectores, se observa una especial intensidad en el sector del juego. Cuando se combina con una cultura interna tóxica, la gran infrarrepresentación de las mujeres en el sector hace que sea más probable que las mujeres experimenten incidentes proporcionalmente mayores de acoso sexual y discriminación.

Recuadro 5: Ejemplos de riesgos en el sector financiero

Se espera que los trabajadores del sector de las Finanzas experimenten cambios organizativos significativos y a la vez imprevisibles a corto plazo. Se llevarán a cabo algunas reestructuraciones debido a auténticas dificultades económicas. Otras empresas también pueden estar utilizando la crisis de Covid-19 como excusa para acelerar medidas de reducción de costes, que normalmente no habrían podido aplicar en tan poco tiempo. Otra fuente de incertidumbre para el sector de las Finanzas es el futuro de los centros de trabajo propiedad de los empresarios, ya que las empresas utilizan cada vez más la excusa del trabajo a distancia y la digitalización para recortar costes y deslocalizar los puestos de trabajo. Por último, el auge de la fintech podría cambiar el panorama del mercado. Esta nueva tecnología, cuyo objetivo es automatizar el uso y la prestación de algunos servicios financieros, se está beneficiando hasta ahora de regímenes de regulación ligeros y costes operativos más bajos. Por tanto, estos servicios pueden ofrecer precios muy competitivos, lo que a su vez ejercerá una importante presión para reducir los costes.

En estos tiempos de incertidumbre, los principales factores de riesgo en el sector de las Finanzas incluyen:

- **Ataques a los derechos sindicales.**

Las políticas de las empresas en materia de derechos sindicales dependen mucho del contexto geográfico. Los bancos europeos, en particular, no siempre garantizan el respeto de la libertad de asociación en sus sucursales o establecimientos situados fuera de Europa.

- **Reestructuraciones.**

Esto suele dar lugar a despidos colectivos. La reestructuración también puede adoptar la forma de un cambio de operaciones, con impacto en el empleo. Las fusiones y adquisiciones son una importante fuente de riesgo. En las empresas con escaso reconocimiento de los derechos sindicales, estas reestructuraciones se llevan a cabo sin la participación de los trabajadores.

- **Riesgos psicosociales.**

El estrés laboral, el agotamiento y la depresión son habituales en el sector financiero debido a la excesiva presión comercial de los bancos, empeñados en superar los objetivos de rendimiento²⁰. El cada vez más complejo marco normativo de la UE es una fuente adicional de riesgo psicosocial cuando las crecientes responsabilidades no van acompañadas de tiempo y formación suficientes²¹.

- **Externalización de servicios administrativos, limpieza e informática.**

La tendencia es subcontratar estas actividades intensivas en mano de obra a proveedores establecidos en países con un peor historial de protección de los derechos de los trabajadores.

- **Automatización de los puestos de trabajo y vigilancia de los empleados.**

La introducción de nuevas tecnologías en el sector genera un impacto significativo en la organización del empleo, así como nuevas y mayores formas de vigilancia de los trabajadores, que, por sí mismas, plantean cuestiones sobre la invasión de la intimidad y pueden ser fuente de riesgos psicosociales.

Además, el auge de las fintech plantea importantes retos organizativos, ya que la mano de obra está formada por una mezcla de trabajadores autónomos y trabajadores contratados a través de agencias de contratación.

- **Evasión del impuesto de sociedades.**

La evasión del impuesto de sociedades en el sector financiero es una práctica muy extendida²². Esto implica un grave riesgo para la reputación y las finanzas de las empresas, que afecta a su salud financiera y puede tener graves repercusiones en el empleo. Además, las empresas que trasladan sus beneficios a paraísos fiscales no disponen de liquidez suficiente para invertir en empleo y mejores condiciones laborales. →

²⁰ UNI Europa Finance & European banks commit to end sales pressure on employees – UNI Europa (uni-europa.org)

²¹ Joint approaches through European Social Dialogue: the impact of banking regulation on employment – UNI Europa (uni-europa.org)

²² Reiter, Langenmayr, Holtmann (2020), *Avoiding taxes: uso de la deuda interna por parte de los bancos*

- **Inversiones poco éticas.**

El sector financiero presenta riesgos específicos relacionados con inversiones poco éticas, en particular en sectores de alto riesgo o empresas situadas en países con un mal historial en materia de derechos humanos. Por ejemplo, UNI pide a los bancos multinacionales con inversiones vinculadas a la junta militar de Myanmar que dejen de invertir urgentemente sus participaciones en el país²³.

Recuadro 6: Ejemplos de riesgos en el sector del comercio

El comercio es un sector diversificado, que abarca actividades minoristas y mayoristas. Los riesgos variarán en función de los sectores del mercado. Tras la pandemia, el contexto económico es favorable al sector alimentario, mientras que la moda experimenta dificultades a causa de los cierres patronales. Otra diferencia es la ubicación geográfica: una empresa que opera en un país con un alto nivel de regulación del empleo puede tener buenas condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, la misma empresa puede recurrir en exceso al trabajo precario en un país con normas menos estrictas.

Las violaciones de los derechos humanos en el sector del comercio pueden producirse a varios niveles. Los productos pueden ser suministrados por empresas que a su vez violan los derechos humanos. Las empresas del sector del comercio son responsables del impacto sobre los derechos humanos de los productos que venden. La DDDH también tiene vocación de aplicarse a los trabajadores por cuenta propia. Este último aspecto se aborda con menos frecuencia en los procesos existentes de DDDH.

Los riesgos para los trabajadores del sector del Comercio incluyen:

- **Violaciones de la libertad de asociación y de los derechos de negociación colectiva.**

Nuestra entrevista con responsables de UNI ha puesto de manifiesto la creciente preocupación por las violaciones de los derechos sindicales. Las multinacionales del sector del comercio pueden ser tan grandes que a menudo parece que la empresa matriz pierde de vista el historial de derechos de los trabajadores, no solo en la cadena de suministro, sino también en sus propias operaciones.

- **Contratos precarios.**

Se imponen formas atípicas de trabajo, sobre todo en el sector minorista de la alimentación, con vistas a maximizar la flexibilidad de las modalidades de trabajo. Los trabajadores pueden enfrentarse a horarios irregulares, sobre los que no tienen control, sujetos a cambios de última hora. Los contratos incluyen el trabajo a tiempo parcial no elegido, los contratos de cero horas, los contratos de corta duración y la subcontratación de mano de obra a través de empresas de trabajo temporal.

- **Riesgos para la salud y la seguridad.**

Estos riesgos son difíciles de evaluar con precisión debido a la ausencia crónica de comités de salud y seguridad con representantes electos de los trabajadores. Durante la pandemia, la falta de equipos de protección personal y la proximidad en los centros de atención telefónica fueron motivo de preocupación. En todos los sectores del mercado, el ritmo de trabajo ha aumentado significativamente, en particular como consecuencia de las actividades de comercio electrónico.

- **Acoso y violencia.**

El acoso y la violencia constituyen un grave problema en las tiendas. Esto se debe a las elevadas exigencias de productividad, pero también a la violencia de terceros. Las mujeres que trabajan en el comercio minorista están especialmente expuestas a ese riesgo. →

- **Automatización y digitalización.**

La pandemia –y el repentino crecimiento de las compras en línea– ha acelerado la tendencia a la automatización, la digitalización y el uso de la inteligencia artificial y la robótica en el sector minorista. Las amenazas para los trabajadores adoptan muchas formas, como el desplazamiento, la intensificación del trabajo y el aumento de la vigilancia y el control²⁴.

- **Confianza en la logística «justo a tiempo».**

La logística «justo a tiempo» busca reducir los costes operativos entregando los productos justo antes de que se necesiten y en función de la demanda prevista²⁵. El objetivo es reducir los costes relacionados con el almacenamiento y la gestión de inventarios, lo que tiene un impacto directo en el empleo.

Recuadro 7: Ejemplos de riesgos en el sector gráfico y del embalaje

El sector gráfico y del embalaje abarca varios subsectores con características diferentes. El envasado y el papel tisú son sectores en crecimiento con grandes empresas multinacionales. En algunos casos, la cadena de valor está completamente integrada en una empresa. Una empresa sería propietaria del bosque, las fábricas de papel y la maquinaria de transformación. En esos casos, las relaciones laborales tienden a ser permanentes y la negociación colectiva está bien desarrollada.

Las multinacionales también representan una parte sustancial del sector editorial. Allí, la densidad sindical tiende a ser débil y los contratos atípicos parecen constituir una gran parte de los modelos de empleo.

En general, las empresas europeas tienen mejores condiciones de empleo que las del resto del mundo. Fuera de la UE, los contratos precarios son una característica recurrente.

El rápido crecimiento del comercio electrónico está teniendo un enorme impacto en la competencia del mercado. Para algunos servicios, la creciente dependencia de las grandes plataformas en línea empieza a ser preocupante. Los actores dominantes pueden estar en posición de forzar los costes a la baja. Cuando el proveedor ya no goza de buena salud financiera debido a la disminución de su rentabilidad, es vulnerable a la adquisición.

Entre los riesgos para los trabajadores del sector gráfico y del embalaje figuran:

- **Violaciones de la libertad de asociación y de los derechos de negociación colectiva.**

A diferencia de otros sectores abordados en este manual, la subcontratación y la externalización no son motores importantes de estos riesgos. Las violaciones suelen producirse en las propias operaciones de una empresa. Perú y Colombia son países especialmente expuestos.

- **Monopsonios.**

La dependencia de un único cliente, a menudo una plataforma en línea ultradominante, provoca una presión a la baja de los costes laborales. La digitalización también afecta negativamente al crecimiento del mercado en el sector de la impresión.

- **Seguridad y salud.**

La exposición a productos químicos, las cargas pesadas, el ruido y la falta de aire acondicionado crean un riesgo importante de enfermedades y lesiones.

²⁴ Hunt y Rolf (2022), *Artificial intelligence and automation in retail: benefits, challenges and implications (a union perspective)*

²⁵ [The Supply Chain Disruption Arrives «Just in Time» – Labor Notes \(labornotes.org\)](https://labornotes.org)

Recuadro 8: Ejemplos de riesgos en el sector de los servicios inmobiliarios y asistenciales

El sector de la limpieza está dominado por pymes, pero unos pocos grandes actores mundiales representan la mayor parte del empleo. Las empresas privadas y públicas subcontratan los servicios de limpieza. En este sector es difícil aumentar la productividad, y las empresas de externalización tratan de obtener ventajas competitivas asignando mano de obra barata. Además, como las multinacionales se presentan a varias licitaciones al mismo tiempo para conseguir economías de escala, a menudo recurren a la subcontratación para proporcionar mano de obra. Esto acentúa aún más la presión a la baja sobre los costes laborales debido a las tasas de rentabilidad relativamente bajas.

El sector de la limpieza se caracteriza por una considerable rotación de personal (superior al 25 % anual) y el predominio del trabajo a tiempo parcial. El trabajo no declarado también es un problema importante.

El sector de la asistencia presenta características diferentes de un país a otro. En la mayoría de los Estados miembros, una parte importante de la financiación procede de los presupuestos públicos. En algunos países, las organizaciones sin ánimo de lucro también prestan servicios asistenciales. En general, las entidades con fines puramente lucrativos están creciendo.

La organización es un reto importante para los sindicatos del sector asistencial porque el acceso al lugar de trabajo es difícil. La dificultad es especialmente importante cuando el trabajo se realiza en hogares individuales.

Hay un puñado de grandes multinacionales en los servicios de seguridad. Estas grandes empresas dependen de una serie de subcontratistas, que en su mayoría son pymes. Como el lugar de trabajo se encuentra en las instalaciones de los clientes, los sindicatos no tienen acceso o lo tienen difícil.

La rotación de la mano de obra es muy alta (al menos un 30 % al año), lo que puede ser tanto un signo de condiciones de trabajo difíciles como una estrategia deliberada del empresario, ya que una mano de obra estable negociaría mejores condiciones de trabajo y salarios más altos.

Aunque se trata de sectores diferentes, los servicios de limpieza, asistencia y seguridad requieren mucha mano de obra y tienen algunos riesgos en común:

- **Falta de personal.**

La falta de personal puede ser el resultado de una estrategia de reducción de costes y/o de una fuerte rotación de personal. Se asocia a un aumento del estrés laboral y a una disminución de la calidad en la prestación de servicios.

- **Subcontratación.**

La subcontratación de pequeños subcontratistas y empresas de trabajo temporal es una práctica recurrente en los tres sectores. En materia de seguridad, la subcontratación puede tener lugar a lo largo de una larga cadena, con entidades muy pequeñas que obtienen contratos.

- **Trabajo no declarado e irregular.**

Los trabajadores de los tres sectores sufren una protección social insuficiente debido al trabajo no declarado o a la situación laboral irregular. En seguridad, los trabajadores pueden cobrar en efectivo en eventos nocturnos o por horas extraordinarias. El trabajo no declarado también se da en los cuidadores y trabajadores de limpieza en domicilios particulares. Estos dos sectores también emplean a una gran cantidad de mano de obra inmigrante a través de planes de empleo irregulares.

- **Salarios bajos, contratos atípicos.**

En los tres sectores se aplica una elevada flexibilidad laboral, con una fuerte dependencia de los contratos de corta duración. Los contratos a tiempo parcial tienden a ser desproporcionadamente elevados en el sector de la limpieza. Los salarios bajos, a menudo por debajo del mínimo vital, también son endémicos. →

- **Salud y seguridad, violencia de terceros.**

Las lesiones laborales causadas por resbalones y caídas son frecuentes en los trabajos de limpieza. La limpieza en lugares de trabajo de riesgo (por ejemplo, centrales nucleares, hospitales) también es una fuente de peligros para la salud. La violencia de terceros es un riesgo especialmente grave para los servicios de seguridad y asistencia. Los riesgos musculoesqueléticos también son elevados para las tres categorías de trabajadores.

- **Actividades de extrema derecha.**

Se han documentado riesgos de actividades de extrema derecha en el lugar de trabajo en el ámbito de la seguridad y la limpieza.

PASO 3: DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS ADVERSOS

Figura 4: Planes de acción: qué buscar



Este paso es la continuación lógica del ejercicio de identificación de riesgos. Sobre la base de los riesgos identificados, la empresa debe poner fin a las actividades que provocan un impacto negativo sobre los derechos humanos. La empresa también debe desarrollar un plan para prevenir o, al menos, mitigar posibles impactos futuros. Este plan suele establecer prioridades, teniendo en cuenta la probabilidad y la gravedad de los riesgos.

En esta fase, el **objetivo** para los sindicatos es garantizar que la empresa elabore una estrategia eficaz para abordar los impactos negativos sobre el empleo y los derechos de los trabajadores.

Los derechos sindicales como derechos habilitantes

Garantizar el respeto de la libertad de asociación, el derecho de sindicación y el derecho a la negociación colectiva es la medida más importante que se debe poner en marcha. Se trata de derechos habilitantes, lo que significa que generarán amplios efectos de mitigación. La participación de los trabajadores y la negociación colectiva aportan soluciones a varios de los riesgos laborales señalados anteriormente: acuerdos laborales precarios, salarios, carga de trabajo, elección de comités de salud y seguridad, participación de los trabajadores en casos de reestructuración, acceso a los datos de los trabajadores, limitación de la vigilancia de los trabajadores, etc.

El ejercicio efectivo de los derechos colectivos de los trabajadores requiere, como mínimo, lo siguiente:

- **La empresa debe comprometerse seriamente con los principios de neutralidad y acceso en todas sus operaciones, así como en las relaciones con sus socios comerciales.** En virtud de un principio de neutralidad, la dirección se compromete a no oponerse a los esfuerzos sindicales para organizar a los trabajadores. El acceso significa que los trabajadores pueden hablar con los sindicatos, y viceversa, sin

temor a que se tomen represalias. La neutralidad y el acceso son compromisos especialmente importantes en los países con una legislación laboral menos protectora.

- **La solidaridad sindical transnacional desempeña un importante papel a la hora de garantizar derechos colectivos efectivos en todas las partes del mundo.**

Los sindicatos, las alianzas sindicales y los CEE deben utilizar la influencia de que gozan en sus Estados miembros para promover la neutralidad y el acceso en toda la cadena de valor. Los Acuerdos Marco Globales permiten establecer normas en todas las operaciones empresariales y llegar a países con una trayectoria deficiente en materia de protección del empleo.

Qué buscar en un plan de diligencia debida

Los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben extraer de la información no financiera la lista de medidas que la empresa ha puesto en marcha para abordar los problemas detectados en la fase de evaluación de riesgos. Es probable que una identificación de riesgos artificial o incompleta (paso 2) conduzca a resultados insuficientes en esta fase.

En cuanto al paso 2, extraer esta información puede ser una tarea ardua si el material relevante se pierde en voluminosos informes de responsabilidad social corporativa. La información de la empresa también puede crear confusión al mezclar información sobre medidas concretas y planes de acción con informes y auditorías sociales. Se trata de pasos distintos: para poner fin, prevenir o mitigar el impacto adverso se requieren medidas orientadas a la acción. Las certificaciones, etiquetas y, más ampliamente, los logros sociales serían resultados de la fase de información, que solo puede ser posterior (véase el siguiente paso 4).

Los representantes de los trabajadores pueden consultar la lista de comprobación que figura al principio de este manual para identificar rápidamente los elementos más relevantes de la información de la empresa.

Las medidas de mitigación incompletas o poco concretas justifican una respuesta sindical proactiva. Dependiendo de la salud del diálogo social en la empresa, también puede ser necesario ejercer influencia y buscar soluciones en el marco de una estrategia concertada con la federación sindical pertinente (véase el paso 6).

La lista de comprobación que figura al principio de este manual indica una serie de banderas verdes que ayudan a medir la calidad del plan de acción de una empresa. Si el plan de acción de la empresa es satisfactorio en líneas generales, los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben debatir entonces mecanismos conjuntos de seguimiento e información para garantizar procesos duraderos (véase el paso 4).

Qué hacer en caso de un plan de acción incompleto

Si es necesario añadir medidas más eficaces al plan de acción de la empresa, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben tratar de perseguir el enfoque proactivo ya iniciado durante la fase de evaluación de riesgos.

Como ya se ha comentado en varias partes de este manual, el respeto garantizado de la libertad de asociación y la negociación colectiva debe estar en primera línea de cualquier plan de acción. **Las condiciones de empleo en toda la cadena de valor deben estar cubiertas por un convenio colectivo, y los representantes de los trabajadores y las alianzas sindicales deben ser informados y consultados antes de tomar cualquier decisión que pueda afectar a las organizaciones laborales.**

Los representantes de los trabajadores y los sindicatos también deben prevenir la negociación con la dirección de medidas adicionales para abordar problemas específicos. Estas medidas acordadas conjuntamente pueden ser, por ejemplo:

- Formación y desarrollo de capacidades a nivel local para el fomento del trabajo digno y los derechos sindicales.
- Medidas para abordar problemas específicos de salud y seguridad, incluida la elección de comités de salud y seguridad en todos los centros.

- Revisar los modelos empresariales que generan riesgos para el empleo (subcontratación, trabajo a través de empresas de trabajo temporal, operaciones en países de alto riesgo). El uso de estas relaciones comerciales puede, por ejemplo, limitarse a circunstancias predefinidas, como los picos estacionales o la entrada en un nuevo mercado. También debe prestarse especial atención a las condiciones en las que se lleva a cabo la externalización de la limpieza y otros servicios inmobiliarios.
- Criterios para la selección de socios comerciales, incluido un historial laboral probado y la prohibición de la opción más barata.
- Cláusulas estándar que deben incluirse en todos los contratos comerciales, solicitando el compromiso con los principios de neutralidad y acceso.
- Facilitación de la coordinación sindical en toda la cadena de valor (incluido el acceso).
- En casos extremos, abandonar las inversiones en operaciones en países de alto riesgo; cese de las relaciones comerciales en caso de compromiso insuficiente con los derechos de los trabajadores.

Recuadro 9: Ejemplo de plan de acción débil

La empresa de este ejemplo tiene amplias operaciones propias en países que ocupan puestos altos en el Índice Global de la CSI ya que no hay «ninguna garantía» o se producen «violaciones sistemáticas» de los derechos laborales. Las medidas correctoras consisten esencialmente en políticas internas de gestión y no ofrecen compromiso con los sindicatos. No se revisan los países y contratistas en situación de riesgo. Por lo tanto, es necesario reforzar este plan de acción.

Reducción de riesgos y prevención de daños graves

La empresa ha desarrollado normas y procesos globales para garantizar que el Grupo cumple los diez principios del Pacto Mundial de la ONU y las normas laborales internacionales en todas sus filiales. Consisten principalmente en los siguientes códigos y políticas:

- *Código ético*
- *Código de conducta, que incluye la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias y se puso en marcha en mayo de 2018, en sustitución de la anterior Política de lucha contra la corrupción*
- *Declaración de derechos humanos*
- *Política de diversidad e inclusión, que se puso en marcha en marzo de 2019 y sustituye a la anterior Política de igualdad de oportunidades*
- *Política de privacidad*
- *Políticas globales esenciales de cumplimiento y seguridad, actualizadas en mayo de 2018*
- *Política de salud y seguridad, actualizada en agosto de 2019*
- *Política medioambiental*
- *Código de conducta para proveedores, que se puso en marcha en otoño de 2019 y sustituye y mejora la anterior Política de proveedores*

Recuadro 10: Ejemplos de Acuerdos Marco Globales para la aplicación de los derechos de los trabajadores

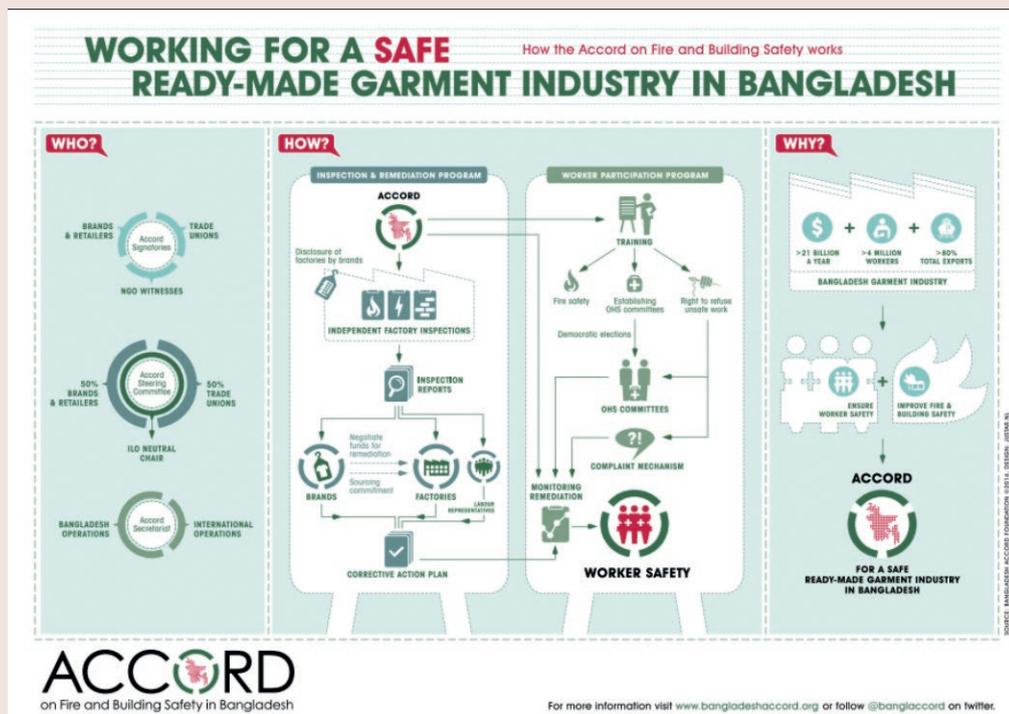
Inditex, un grupo de empresas asociadas a la fabricación, distribución y venta de ropa, zapatos y accesorios, firmó en 2009 un Acuerdo Marco Global (AMG) con UNI Global. Mediante este acuerdo, Inditex reconoce a UNI como interlocutor sindical y se compromete a establecer canales regulares de comunicación.

El AMG de Inditex enumera una serie de derechos fundamentales protegidos por la OIT, como la no discriminación en el empleo, la prohibición del trabajo infantil y forzado, los derechos sindicales, la jornada laboral y la salud y seguridad en el trabajo. Ambas partes acordaron informarse mutuamente en caso de incumplimiento para permitir la adopción de un plan de acción rápido. Inditex se ha comprometido además a permitir el acceso de UNI al lugar de trabajo y a no utilizar para sus redes comerciales los servicios de terceros que violen los principios del acuerdo.

La multinacional británica de seguridad privada **G4S**, recientemente adquirida por Allied Universal, firmó en 2008 un AMG con los sindicatos GMB y UNI Global Union. En este acuerdo, G4S reconoce su responsabilidad en el cumplimiento de los convenios laborales fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE. G4S, UNI y GMB se han comprometido a entablar un diálogo regular y significativo para apoyar el desarrollo de una relación de trabajo constructiva y el logro de su objetivo común, por ejemplo, a través de dos reuniones formales de revisión al año. El acuerdo prevé la protección de la libertad de asociación, entre otras cosas mediante la habilitación de acuerdos de acceso para que los sindicatos locales puedan explicar las ventajas de afiliarse y apoyar al sindicato. También explica cómo pueden plantearse y resolverse los litigios. Gracias a este acuerdo, miles de trabajadores de países de alto riesgo para los derechos laborales pudieron ejercer su derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, entre otras cosas mediante la formación de sindicatos en Estados Unidos, Sudáfrica, India, Colombia, Paraguay, Nicaragua, El Salvador y Perú²⁶.

El **Acuerdo Internacional** es un acuerdo firmado entre marcas y minoristas mundiales (hasta ahora 180 empresas) y sindicatos (UNI Global, IndustriAll Global y sindicatos afiliados de Bangladesh).

El Acuerdo prevé inspecciones independientes y programas de reparación. La transparencia, y por tanto el efecto palanca, se garantiza mediante la divulgación de los informes de inspección y los planes de medidas correctoras. El Acuerdo también busca proteger el derecho de los trabajadores a rechazar trabajos poco seguros, así como la libertad de asociación.



PASO 4: SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN Y LOS RESULTADOS

Figura 5: Supervisión/auditorías: qué se debe tener en cuenta



Este paso pretende garantizar que las empresas informen sobre la forma en que abordan los derechos humanos y de los trabajadores. La supervisión de la DDDH es importante para garantizar que se hace un seguimiento de los compromisos de la empresa y que se aprende de las posibles deficiencias. En efecto, hay que recordar que la DDDH no es un ejercicio puntual, sino un proceso permanente y en constante evolución.

El **objetivo** de los representantes de los trabajadores es garantizar la mejora constante del proceso de diligencia debida mediante una supervisión permanente y conjunta.

También en este caso hay que destacar la importancia de la estrecha participación de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos. En concreto, **los AMG ofrecen espacio para auditorías conjuntas y mecanismos de reclamación.**

Por otra parte, los sistemas de certificación no inclusivos y las auditorías de rendimiento social plantean dudas sobre su capacidad para proporcionar una supervisión independiente del respeto de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, los sistemas de certificación pueden limitarse a respetar las leyes locales y no las normas internacionales universalmente reconocidas. Las auditorías sociales pueden consistir en una única visita o encuesta, sin la participación de los trabajadores afectados. Las empresas también recurren cada vez más a consultores externos para evaluar sus resultados en materia de responsabilidad social corporativa. Los sindicatos deben prestar atención a la metodología aplicada por estas empresas y evaluar la calidad y frecuencia de la participación de los trabajadores en el proceso de auditoría.

Los representantes de los trabajadores pueden **basarse en indicadores objetivos para evaluar el impacto de la DDDH.** Estos indicadores tendrían que estar vinculados a los temas identificados en el ejercicio de evaluación de riesgos descrito en el paso 2 anterior. Debería facilitarse un desglose por países para que los resultados de los lugares de alto riesgo se muestren con claridad. Los indicadores pertinentes incluirían:

- Desglose detallado de la plantilla y evolución de las operaciones en los países de alto riesgo
- Políticas de la empresa y sus socios comerciales sobre neutralidad y principios de acceso
- Cobertura de la negociación colectiva a nivel mundial y por país
- Número de reuniones específicas con representantes de los trabajadores y sindicatos
- Presencia de un comité de salud y seguridad elegido
- Evolución de la rotación de personal; número de accidentes laborales
- Información sobre el impuesto de sociedades, conforme a la norma de la Iniciativa de Información Global²⁷

Recuadro 11: Supervisión de la DDDH – ejemplos de prácticas

ALKO, minorista de bebidas alcohólicas con sede en Finlandia, firmó en 2020 un memorando de entendimiento con el sindicato finlandés PAM y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

A través de este AMG, la empresa reconoce a la UITA como interlocutor sindical. Se prevén reuniones periódicas y canales de comunicación continuos entre la alta dirección, la UITA y PAM. El acuerdo prevé además una coordinación en profundidad entre todos los niveles de representación sindical.

Se establece un mecanismo detallado para la investigación de incidentes, con la estrecha participación de los sindicatos a escala local, nacional y mundial. El sindicato local es responsable de recoger las quejas sobre posibles violaciones de la legislación nacional y las normas internacionales. Las quejas se transmiten a la UITA, que se asegurará de que se facilite toda la información requerida y solicitará la opinión de PAM. A continuación, la denuncia se transmite a ALKO, que pondrá en marcha una investigación. Durante esa fase, se establecen contactos entre todos los agentes de la cadena de suministro y se elabora un plan de reparación, en plena consulta con los sindicatos.

Forest Stewardship Council (FSC) es una iniciativa de múltiples partes interesadas que promueve la gestión responsable de los bosques. Las empresas miembros utilizan el logotipo FSC como prueba de que sus productos proceden de fuentes responsables, gestionadas de forma económica, social y medioambientalmente respetuosa. Se trata de una iniciativa importante, ya que unas 40 000 empresas utilizan habitualmente el logotipo FSC.

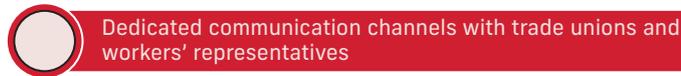
La estructura de FSC incluye representantes de empresas, asociaciones comunitarias y sindicatos, y organizaciones ecologistas. Las normas que rigen el desempeño social son de alta calidad y, en teoría, podrían ayudar a garantizar empleos de calidad, salarios dignos, igualdad de trato y prioridad al empleo local.

En la práctica, sin embargo, la fiabilidad del sistema de certificación FSC es cada vez más criticada por algunos de sus sindicatos miembros. Se considera que el proceso de supervisión interna es lento, excesivamente técnico y no tiene en cuenta los intereses sindicales. A diferencia del procedimiento previsto en el AMG de ALKO, las quejas sobre posibles violaciones de los derechos de los trabajadores no parecen ser investigadas sistemáticamente por FSC. Un funcionario sindical ha denunciado que cuando se realiza una investigación no participa en el proceso debido a los requisitos de confidencialidad.

La ausencia de facto de procesos conjuntos de supervisión significa que el logotipo FSC puede ser utilizado indebidamente como marca comercial por las grandes empresas. A modo de ejemplo, el informe de sostenibilidad de 2020 de Ikea destaca que más del 98 % de la madera utilizada para los productos de Ikea procede de fuentes sostenibles (madera certificada por FSC o reciclada). El mismo documento informa también de que el 7 % de las fuentes de madera proceden de Bielorrusia. Otro 6 % de la madera procede de China y un 23 % de otros países no especificados²⁸. Tanto Bielorrusia como China llevan tiempo suscitando preocupación internacional por las violaciones de los derechos humanos. El Índice Global de los Derechos de la CSI de 2020 los calificó como los peores países del mundo para trabajar.

PASO 5: COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

Figura 6: Comunicaciones: en qué hay que fijarse



La OCDE y la ONU animan a las empresas a comunicar externamente cómo abordan los impactos sobre los derechos humanos.

Desde el punto de vista sindical, los canales de comunicación con los CEE y los sindicatos deben establecerse desde el principio del proceso de diligencia debida (véase el paso 1 anterior). Por tanto, la comunicación de la empresa al público debe ser un complemento, y no una sustitución, de la participación específica de los representantes de los trabajadores.

La comunicación externa puede ser útil para aumentar el efecto palanca sobre la empresa, por ejemplo, a través de la influencia de los inversores sobre sus empresas participadas.

PASO 6: PREVER MEDIDAS CORRECTORAS O COOPERAR EN ELLAS CUANDO PROCEDA

Figura 7: Reparación: qué se debe buscar



Si se produce un impacto negativo sobre los derechos humanos a pesar de la diligencia debida, se debe disponer de medidas de reparación. Dependiendo de los instrumentos, los procedimientos de reparación pueden ser internos de la empresa o a través de un mecanismo externo a la empresa y que implique a terceros.

Para los sindicatos, el **objetivo** es garantizar que los perjuicios causados a los trabajadores se aborden mediante un procedimiento independiente y con la plena participación de los sindicatos.

Los casos de reparación incluyen:

- Mecanismos de reclamación establecidos a través de los AMG
- Debate moderado por expertos de la OIT
- Un mecanismo para la investigación de incidentes y la elaboración de planes de reparación

Un ejemplo de buena práctica es el memorando de acuerdo vigente en ALKO (véase el recuadro 11).

Los representantes de los trabajadores deben aplicar este paso en estrecha colaboración con las federaciones sindicales competentes. **De hecho, es probable que sigan un proceso de escalada que permita llamar la atención de los actores globales sobre los problemas locales.**

SECCIÓN IV:

FUENTES DE INFLUENCIA EN CASO DE PRÁCTICAS DE DDDH DEFICIENTES O INEXISTENTES

La sección 2.3 ha puesto de manifiesto que, en la práctica, no es infrecuente el riesgo de engaño o incluso la falta de voluntad por parte de las empresas para participar en los procesos de diligencia debida. Por este motivo, el movimiento sindical es unánime a la hora de reclamar una diligencia debida obligatoria, con un sólido mecanismo de aplicación²⁹. Es probable que la Unión Europea emita un instrumento de este tipo en los próximos dos años. Esto no significa, sin embargo, que los sindicatos no puedan hacer nada para impulsar el cambio.

El primer punto, y el más importante, es reconocer que, **para cualquier empresa multinacional, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben coordinarse en toda la cadena de valor**. Por ello, antes de tomar cualquier medida de presión sobre la empresa, es requisito previo la comunicación y coordinación con la federación sindical internacional correspondiente.

El movimiento sindical puede prever diversos canales para impulsar mejoras, en función del estado del diálogo social y de los marcos jurídicos aplicables. La guía paso a paso contenida en la Sección III ha establecido varias opciones para **incorporar la DDDH en las consultas y negociaciones**, como:

- Solicitar a la dirección información específica sobre la cadena de valor global y la identificación de riesgos
- Una evaluación de riesgos por parte de los trabajadores para forjar una experiencia independiente sobre los riesgos existentes
- Negociación de medidas para resolver problemas específicos
- Mecanismos conjuntos de control

Existen varias fuentes de influencia, como el poder organizativo y estructural (sindicatos en distintos puntos de la cadena de valor), el poder simbólico (riesgo para la reputación y la marca de la empresa) y el poder institucional (disposiciones legales).

En concreto, algunos ejemplos de fuentes de influencia son:

- Campañas sindicales: el movimiento obrero puede utilizar su influencia en varios puntos de la cadena de valor para trabajar por un mejor enfoque de los derechos de los trabajadores en países sin una fuerte presencia sindical. La solidaridad transnacional y el potencial de coordinación mundial constituyen la fuerza sindical.
- Llegar a los inversores para una gestión responsable de las inversiones: al conectar con los propietarios y gestores de activos en relación con las prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos, los sindicatos pueden ayudar a amplificar sus llamamientos a favor del fomento de un comportamiento responsable por parte de las empresas a través de sus accionistas³⁰.
- Riesgos para la reputación causados por la retirada de etiquetas éticas o sistemas de certificación. Las iniciativas de múltiples partes interesadas son numerosas y muy solicitadas por las marcas para hacer frente a su riesgo reputacional. Estas iniciativas son asociaciones entre empresas, sociedad civil, sindicatos y, a veces, representantes de los gobiernos, que intentan trabajar juntos para abordar los retos comunes de una conducta empresarial responsable. Las iniciativas de múltiples partes interesadas pueden ser útiles para comprometer a las empresas, pero solo en la medida en que los sindicatos puedan desempeñar un papel influyente en los

²⁹ Joint statement on sustainable corporate governance – UNI Europa (uni-europa.org)

³⁰ A este respecto, véase el trabajo del [Comité sobre el capital de los trabajadores](#)

mecanismos de fijación de normas y supervisión³¹. Presentar una queja o plantear una preocupación a través de otros canales (públicos o privados) sobre malas prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos por parte de las empresas puede proporcionar un canal para escalar estas cuestiones.

- Presentar un caso concreto de malas prácticas ante las oficinas de los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE³².
- Litigios civiles.

Esta opción puede ser la que presente más dificultades. Presupone que al menos una empresa de la multinacional está sujeta a un marco obligatorio de DDDH. Ante una dirección que se niega a iniciar un proceso de diligencia debida, los sindicatos deberían comprobar si la DDDH puede iniciarse en un marco obligatorio. Una filial establecida en un país con este tipo de regulación puede contribuir a generar un impacto positivo en todo el grupo empresarial.

Las iniciativas obligatorias se basan en sanciones, que pueden imponerse si una empresa no introduce la diligencia debida o si el proceso no respeta las normas de calidad exigidas. Además, en caso de daños, la responsabilidad de una empresa puede verse agravada por la falta de un proceso adecuado de diligencia debida.

Todas estas opciones no siempre son compatibles. Por ejemplo, un caso pendiente ante un Punto Nacional de Contacto implica un nivel de confidencialidad que puede impedir las campañas sindicales. Entablar un procedimiento judicial ante un juez es un poderoso incentivo para que las empresas lleven a cabo la DDDH. Sin embargo, como en todo procedimiento judicial, las posibilidades de éxito deben estimarse cuidadosamente.

En resumen, hay que poner en marcha una **estrategia que equilibre los riesgos y las oportunidades de las campañas, la mediación y/o los litigios.**

Recuadro 12: Participación sindical en la DDDH: una lista de tareas pendientes

1. Tener la DDDH como punto permanente del orden del día.
2. Buscar homólogos a nivel de la alta dirección, con influencia interfuncional.
3. Servir de enlace con las federaciones sindicales competentes, que a su vez garantizarán la coordinación con todos los niveles de representación sindical.
4. Garantizar que la libertad de asociación y la negociación colectiva se identifican como derechos humanos destacados.
5. Formular preguntas sobre:
 - Desglose detallado de la plantilla.
 - Evolución de las operaciones en países de riesgo.
 - Políticas de la empresa y sus socios comerciales sobre neutralidad y acceso.
 - Cobertura de la negociación colectiva, por países y temas principales.
 - Presencia de comités de salud y seguridad elegidos.
 - Rotación del personal, número de accidentes laborales.
 - Información sobre el impuesto de sociedades, de acuerdo con el modelo de informe proporcionado por la Norma 207 de la GRI.
 - Plan de acción de la empresa para abordar los riesgos para los derechos de los trabajadores.
6. Evaluar la necesidad de una evaluación de impacto sobre los derechos humanos llevada a cabo por los sindicatos.
7. Negociar medidas paliativas eficaces. Utilizar el efecto palanca para influir en las políticas de las empresas en toda la cadena de valor, dentro y fuera de la UE.
8. Informarse sobre los mecanismos conjuntos de reclamación.

³¹ En el anexo figuran algunos ejemplos

³² Las Directrices de la OCDE sobre la Conducta Empresarial Responsable se complementan con un mecanismo único de aplicación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Los PNC son organismos creados por los gobiernos para promover y aplicar las Directrices. En particular, los PNC ofrecen servicios de mediación a las partes interesadas en caso de desacuerdo. Para más información, véase el anexo.

CONCLUSIÓN

Si se lleva efectivamente a la práctica, el actual impulso de la DDDH tiene el potencial de acelerar el paso de un modelo de valor para los accionistas a otro de valor para las partes interesadas, según el cual el rendimiento de una empresa no debe juzgarse únicamente por sus perspectivas de rentabilidad a corto plazo, sino también por su impacto en la sociedad. Sobre todo, una DDDH con la participación efectiva de los sindicatos puede situar las relaciones laborales en el centro de la gobernanza empresarial.

El creciente interés por la diligencia debida está generando una serie de instrumentos, ya sea obligatorios o voluntarios, así como iniciativas de las partes interesadas. Esta pluralidad de instrumentos puede desconcertar en un primer momento, ya que varios regímenes de diligencia debida se aplican potencialmente al mismo grupo de empresas. Sin embargo, en la primera sección de este manual se ha argumentado que los sindicatos bien informados aprovecharán las ventajas respectivas de todos los instrumentos disponibles para poner en marcha una estrategia coherente.

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben asegurarse de que participan estrechamente en todo el proceso de la DDDH. La diligencia debida llevada a cabo unilateralmente por la dirección presenta una serie de riesgos. Es poco probable que aborde eficazmente las violaciones de los derechos de los trabajadores en una cadena de valor. También puede utilizarse indebidamente para socavar o incluso eludir los canales existentes de información, consulta y diálogo social. Hoy en día, muchos CEE luchan por defender sus prerrogativas a pesar de las claras obligaciones legales. Las redes sindicales y los representantes de los trabajadores deberían aprovechar al máximo los puntos de entrada de la DDDH para reforzar su propia influencia sobre las prácticas empresariales y, en última instancia, extender su influencia a toda la cadena de valor, especialmente en países y/o subcontratistas sin una fuerte presencia sindical. La responsabilidad de una multinacional hacia sus trabajadores debe defenderse por igual dentro y fuera de la UE.

En la tercera sección de este manual se han publicado recomendaciones prácticas para la participación temprana de los trabajadores en la identificación de riesgos y en la elaboración de un plan de acción, su aplicación y su supervisión general. Como siempre, el diálogo social aportará soluciones beneficiosas para todos. Negociar enfoques prácticos de diligencia debida con la dirección es fundamental para abordar los retos comunes y cumplir las expectativas globales. Ante una dirección reticente, se puede recurrir a distintas fuentes de influencia incluso en ausencia de un marco obligatorio.

ANEXO – RESUMEN DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE LA DDDH

UNA CARTA PARA ELEGIR

Este anexo enumera las principales normas que establecen las obligaciones de la DDDH. Varios marcos pueden aplicarse a la misma multinacional al mismo tiempo. Los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben aprovechar los puntos fuertes de varias fuentes para diseñar una estrategia global.

Las disposiciones obligatorias, a menudo previstas en la legislación nacional, influyen directamente en el comportamiento de las empresas. Los sindicatos deben comprobar siempre si la DDDH puede iniciarse en un marco obligatorio. Una filial establecida en un país con este tipo de regulación puede contribuir a generar un impacto positivo en todo el grupo empresarial.

A la hora de interpretar el alcance de las obligaciones de una empresa hacia sus trabajadores, los sindicatos deben utilizar siempre las referencias detalladas que ofrecen las Directrices de la OCDE y la Declaración de la OIT. Estos instrumentos también ofrecen recomendaciones indispensables sobre la importancia de un compromiso sostenido con los sindicatos a la hora de llevar a cabo la DDDH. Conviene remitirse a ellos siempre que otros marcos guarden silencio al respecto, o cuando el papel de los sindicatos se pierda entre las prerrogativas de organizaciones más amplias de la sociedad civil.

Junto a la acción pública, las iniciativas impulsadas por los trabajadores y negociadas entre empresas líderes y Federaciones Sindicales Internacionales a través de Acuerdos Marco Globales son herramientas muy importantes para que los sindicatos se comprometan con las empresas. En los recuadros 1, 10 y 11 de este manual figuran ejemplos de procedimientos negociados.

Existen numerosas iniciativas de múltiples partes interesadas como la Fair Wear Foundation o la Iniciativa TruStone, aunque no son una práctica frecuente en el sector servicios. Estas iniciativas son asociaciones entre empresas, sociedad civil, sindicatos y, a veces, representantes de los gobiernos, que intentan trabajar juntos para abordar los retos comunes de una conducta empresarial responsable. Las iniciativas de múltiples partes interesadas pueden ser útiles para comprometer a las empresas, pero solo en la medida en que los sindicatos puedan desempeñar un papel influyente en los mecanismos de fijación de normas y supervisión.

OBLIGATORIO FRENTE A VOLUNTARIO

Históricamente, los instrumentos de DDDH se han concebido como instrumentos voluntarios. En el marco de una iniciativa voluntaria, corresponde a la empresa hacer lo necesario para cumplir su responsabilidad en materia de respeto de los derechos humanos. Hace más de una década, John Ruggie –el padre de los Principios rectores de Naciones Unidas– anticipó que las normas jurídicamente vinculantes no lograrían el consenso entre los países. Ruggie optó por hacer hincapié en las expectativas de la sociedad sobre el comportamiento de las empresas en lugar de correr el riesgo de bloquear los avances generales en el programa de la conducta empresarial responsable. Del mismo modo, aunque los países de la OCDE asumieron el compromiso vinculante de aplicar las Directrices de la OCDE a las empresas multinacionales, el principio y las normas de diligencia debida siguen siendo voluntarios para las empresas.

Últimamente, el apetito por normativas obligatorias con mecanismos legales de aplicación ha ido en aumento. De hecho, cada vez se reconoce con mayor frecuencia

que los marcos voluntarios no son suficientes. Según una encuesta realizada por la Comisión Europea en enero de 2020, *poco más de un tercio de las empresas encuestadas indicaron aplicar una diligencia debida que tenga en cuenta todos los impactos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, y otro tercio aplica una diligencia debida limitada a determinados ámbitos*³³.

Las iniciativas obligatorias se basan en sanciones que, para ser eficaces, deben ser disuasorias.

La diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos debe distinguirse de la responsabilidad solidaria en las cadenas de subcontratación. La responsabilidad solidaria significa que cualquier actor de una cadena de subcontratación puede ser considerado responsable de los impagos de un contratista. Estas reclamaciones están específicamente definidas: por ejemplo, el impago de las cotizaciones a la seguridad social. Así pues, la responsabilidad solidaria tiene un ámbito de aplicación más reducido que la diligencia debida, tanto geográficamente como en los temas tratados, pero pretende establecer una responsabilidad más estricta. Es importante no confundir ambas nociones, ya que las obligaciones de diligencia debida no deben utilizarse para minimizar o eludir la responsabilidad establecida en marcos jurídicos distintos.

LA PRÓXIMA DIRECTIVA DE LA UE

La Comisión Europea publicó el 23 de febrero de 2022 una propuesta de diligencia debida obligatoria de las empresas en materia de sostenibilidad, que abarca tanto a las multinacionales de la UE como a las de fuera de la UE con actividad económica en Europa. Según la propuesta, se pedirá a las empresas con más de 500 empleados y una facturación global de 150 millones de euros que lleven a cabo la diligencia debida en materia de medio ambiente y derechos humanos en toda la cadena de valor. Las empresas con 250 empleados y un volumen de negocio de 40 millones de euros estarían obligadas a llevar a cabo una forma más ligera de diligencia debida si operan en sectores sensibles como la confección, la agricultura o las industrias extractivas.

La introducción de la diligencia debida obligatoria para todas las empresas que operan en Europa constituiría un gran paso hacia la igualdad de condiciones a escala mundial. Sin embargo, la propuesta de la Comisión contiene importantes lagunas que podrían mermar su eficacia práctica para los trabajadores. En particular, el papel de los sindicatos seguiría siendo limitado: la dirección podría consultarlos, si lo considera pertinente, para la identificación de riesgos, pero no para la elaboración de un plan de acción. Los sindicatos también pueden presentar una denuncia en caso de preocupación por las repercusiones sobre los derechos humanos. Sin embargo, no participarían en el proceso de denuncia ni en ningún mecanismo de supervisión.

En el momento de redactar este manual, la propuesta de la Comisión está siendo examinada por las instituciones de la UE y cabe esperar modificaciones sustanciales del proceso interinstitucional.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (los «UNGP» por sus siglas en inglés) fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en 2011. Los UNGP se articulan en torno a tres pilares: el deber del estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a la reparación.

El objetivo del segundo pilar es subsanar las deficiencias de gobernanza descritas en la sección 1.2 de este manual y restablecer la supervisión en los mercados mundiales. Como tal, introduce la noción de la DDDH, presentada como un proceso continuo

para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo las empresas abordan su impacto sobre los derechos humanos, y proporcionar una reparación³⁴.

Los UNGP están ampliamente considerados como un marco autorizado en materia de DDDH. Sin embargo, una limitación importante es que no son vinculantes; Se espera que las empresas cumplan los UNGP como parte de su autorregulación.

El ámbito de aplicación es amplio: todas las empresas, dondequiera que operen, deberían introducir la DDDH. Esta responsabilidad es independiente de la normativa nacional. No obstante, los UNGP consideran que la escala y la complejidad del proceso de DDDH pueden variar en función del tamaño de la empresa y de la gravedad del impacto sobre los derechos humanos. Abarca toda la cadena de valor: la DDDH debe cubrir las actividades propias de las empresas y los productos o servicios de sus relaciones comerciales.

El proceso de DDDH debe incluir una consulta significativa con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas³⁵. La verificación del impacto sobre los derechos humanos también debe basarse en las opiniones de las partes interesadas afectadas³⁶. Los Principios no definen el término «partes interesadas», aunque los comentarios hacen dos breves referencias a los sindicatos.

Entre los puntos de referencia para medir los derechos humanos figuran «como mínimo» la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La ONU está debatiendo en profundidad la elaboración de un tratado sobre empresas y derechos humanos que, una vez ratificado por los países, crearía un marco de DDDH vinculante para las multinacionales³⁷.

LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Las referencias detalladas de la OCDE en materia de derechos laborales y relaciones industriales y el mecanismo de mediación que las acompaña ofrecen un interesante potencial de influencia a los sindicatos.

La versión revisada de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales fue adoptada en 2011 por 42 países miembros y no miembros de la OCDE. La OCDE publica con frecuencia orientaciones generales y sectoriales³⁸.

Las Directrices se presentan como complemento del programa de libre comercio e inversión de la OCDE. A medida que los países se comprometen a crear un entorno abierto a la inversión internacional, también se comprometen a garantizar una conducta empresarial más responsable por parte de sus empresas multinacionales.

Las disposiciones de la OCDE sobre diligencia debida no son vinculantes para las empresas, aunque los gobiernos se comprometieron a aplicarlas. Dicho esto, las Directrices de la OCDE se complementan con un mecanismo único de aplicación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Los PNC son organismos creados por los gobiernos para promover y aplicar las Directrices. En particular, los PNC ofrecen servicios de mediación a las partes interesadas en caso de desacuerdo.

Según la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE («TUAC», por sus siglas en inglés), este mecanismo es un importante recurso para los trabajadores, los sindicatos y los sindicatos mundiales. También es una referencia importante para los inversores. Al mismo tiempo, los sindicatos han expresado su descontento con el funcionamiento de los PNC en algunos países. La TUAC mide la eficacia de estos mecanismos nacionales en función de su estructura integradora (es decir, si incluyen a los sindicatos en su organización institucional) y de su capacidad para ejercer suficiente presión sobre

³⁴ Principio 15

³⁵ Principio 18

³⁶ Principio 20

³⁷ Declaración de la CSI (2021), Tratado de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: los EE.UU. y la Unión Europea deben redoblar esfuerzos – Confederación Sindical Internacional (ituc-csi.org)

³⁸ OCDE (2018), Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable

las multinacionales para que lleguen a un acuerdo con los denunciantes³⁹. Al parecer, el 78 % de los casos concluidos en 2019 no resolvieron las cuestiones planteadas por la parte demandante⁴⁰.

Las Directrices de la OCDE van dirigidas a las empresas multinacionales que operan en o desde los territorios de los países adheridos. La diligencia debida debe abarcar las operaciones y productos propios, así como los servicios prestados a través de relaciones comerciales. El término «relación comercial» incluye *socios comerciales, entidades que pertenezcan a la cadena de suministro o cualquier otra entidad pública o privada, directamente ligada a sus actividades comerciales, productos o servicios [de una empresa]*⁴¹.

Se hacen numerosas referencias a la necesidad de compromiso de las partes interesadas, que se define como *procedimientos interactivos, por ejemplo, a través de reuniones, audiencias o consultas*⁴². En todos los textos de la OCDE se reconoce a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos como partes interesadas importantes.

Las Directrices desarrollan sus propios criterios de conducta empresarial responsable, incluyendo en particular un capítulo sobre derechos humanos y otro sobre empleo y relaciones laborales. Las Directrices se basan en normas internacionales como los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los capítulos protegen, entre otros derechos, la libertad de afiliación sindical, el derecho a la negociación colectiva y los derechos de información y consulta.

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL DE LA OIT

La Declaración tripartita de la OIT y los convenios que la respaldan ofrecen a los sindicatos una referencia detallada para interpretar el alcance de las obligaciones de una empresa hacia sus trabajadores. Se trata de instrumentos útiles para formular preguntas sobre la DDDH a la dirección.

La Declaración sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT fue modificada en 2011 y 2017 por el Consejo de Administración de la OIT para incluir, en particular, referencias expresas a la diligencia debida. La Declaración es el único instrumento tripartito que aborda la diligencia debida, es decir, que fue redactada por gobiernos y también por empresarios y trabajadores de todo el mundo.

La Declaración de la OIT tiene como objetivo específico garantizar efectos sociales y laborales positivos y promover el trabajo digno. Es un instrumento centrado en el trabajador que abarca el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida (incluidos los salarios y la salud y seguridad) y las relaciones laborales.

La Declaración ofrece directrices, que no son vinculantes para las empresas. La Oficina de la OIT ofrece un espacio de diálogo a empresas y sindicatos en forma de «lugar neutral para discutir las cuestiones de interés mutuo» con «facilitadores cualificados».

En cuanto a los puntos de referencia, la Declaración de la OIT hace referencia a las obligaciones establecidas en los UNGP. El principal valor añadido de la Declaración son las referencias a las normas de la OIT para la protección de los derechos de los trabajadores. La Declaración también hace múltiples menciones a la consulta continua entre las tres partes, incluida la consulta a las organizaciones de trabajadores en el curso del proceso de diligencia debida.

³⁹ TUAC (2021), *Implementing the OECD Guidelines Part II for constructive NCP trade union relations*

⁴⁰ Declaración de la TUAC (2020), *TUAC proposes verifiable due diligence policy* – TUAC (tuac.org)

⁴¹ Comentario 14, pág. 27

⁴² Directrices de la OCDE, pág. 29

REGLAMENTOS SECTORIALES DE LA UE

Debido a su ámbito de aplicación muy específico, los Reglamentos sectoriales de la UE ofrecen actualmente perspectivas limitadas a los sindicatos activos en el sector de los servicios. Sin embargo, constituyen un precedente útil de la obligatoriedad de la DDDH en la legislación de la UE. Cabe imaginar que, en el futuro, un planteamiento sectorial similar podría contribuir a elevar las normas laborales en los sectores de servicios más arriesgados.

En los sectores que se consideran más afectados por las violaciones de los derechos humanos y del medio ambiente, la Unión Europea ha adoptado Reglamentos sectoriales. El Reglamento sobre minerales de zonas de conflicto, que entró en vigor en enero de 2021, estableció obligaciones de diligencia debida para los importadores de la Unión Europea de minerales y metales procedentes de zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo. Las empresas importadoras deben comprobar que las mercancías que compran no contribuyen a conflictos, trabajos forzados u otras actividades ilícitas⁴³. En virtud del Reglamento de la Madera, que entró en vigor en 2013, los comerciantes de la UE deben llevar a cabo la diligencia debida para minimizar el riesgo de comercializar madera y productos de la madera procedentes de la tala ilegal⁴⁴. Ese Reglamento será derogado por un nuevo Reglamento para frenar la deforestación y la degradación forestal propuesto por la Comisión Europea en noviembre de 2021. Se espera que este nuevo instrumento introduzca la diligencia debida obligatoria para una gama más amplia de materias primas (desde el ganado vacuno al café, pasando por la madera). Se exigirá a las empresas que garanticen que solo entran en el mercado de la UE, o se exportan desde él, materias primas y productos conformes. Como parte de su diligencia debida, los operadores tendrían que poder demostrar que las mercancías en cuestión se han producido de acuerdo con la legislación aplicable⁴⁵.

Estos Reglamentos de la UE tienen fuerza de ley. Esto significa que los Estados miembros deben introducir sanciones en caso de que una empresa no cumpla sus obligaciones de diligencia debida.

El Reglamento sobre minerales de zonas de conflicto hace una referencia al trabajo infantil en su considerando. No hay ninguna otra referencia a los derechos de los trabajadores ni a la participación sindical en estos dos Reglamentos.

INFORMES NO FINANCIEROS DE LA UE

Como a las empresas les preocupan los riesgos para su reputación, los informes anuales constituyen una importante fuente de influencia para los sindicatos. Al conectar con los propietarios y gestores de los activos, los sindicatos pueden ayudar a ejercer presión para el cambio y fomentar la inversión responsable⁴⁶.

La Unión Europea también ha incluido un enfoque de «cumplir o explicar» en materia de diligencia debida en su Directiva sobre información no financiera⁴⁷. La Directiva introduce la obligación de informar para las empresas que empleen a más de 500 trabajadores o cuyo volumen de negocios supere los 40 millones de euros. En virtud de este instrumento, las empresas no están obligadas a introducir la diligencia debida (en materia de derechos humanos). Pero si lo hacen, están obligadas a facilitar

⁴³ Reglamento 2017/821 por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo

⁴⁴ Reglamento 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera

⁴⁵ Propuesta de Reglamento relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de determinadas materias primas y productos derivados asociados a la deforestación y la degradación forestal, y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 995/2010, COM (2021) 706

⁴⁶ A este respecto, véase el trabajo del Comité sobre el capital de los trabajadores

⁴⁷ Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos

información y, si no lo hacen, a exponer las razones por las que no la han llevado a cabo.

En abril de 2021, la Comisión Europea publicó una propuesta de Directiva sobre la información corporativa en materia de sostenibilidad, que pretende ampliar los actuales requisitos de información de la Directiva sobre información no financiera. Todas las empresas que empleen a más de 250 trabajadores tendrán que facilitar información no financiera sobre sus resultados medioambientales, sociales y de gobernanza. Con vistas a garantizar cierta coherencia entre los informes anuales, está previsto que las normas de información sean elaboradas por un Grupo Consultivo (el EFRAG)⁴⁸.

INICIATIVAS NACIONALES

Basándose en estas normas internacionales, cada vez son más los países que imponen obligaciones de diligencia debida. Por nombrar solo algunos⁴⁹:

En 2017, **Francia** promulgó una ley sobre el Deber de Vigilancia famosa por ser el primer instrumento que impone una amplia diligencia debida en materia de derechos humanos a las empresas de todos los sectores. La ley obliga a las empresas francesas que empleen al menos a 5000 trabajadores, así como a cualquier otra gran multinacional que opere en Francia y emplee a 10 000 trabajadores en todo el mundo, a poner en marcha un «plan de vigilancia» que identifique los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente y evite su vulneración. Este plan debe abarcar las operaciones propias de la empresa, así como las de sus subcontratistas y proveedores. Se prevén recursos legales y sanciones económicas en caso de que no se aplique el plan de vigilancia. Además, la responsabilidad civil de la empresa puede verse comprometida en caso de un impacto adverso que podría haberse evitado mediante un plan de vigilancia eficaz. La ley prevé un papel específico para los sindicatos: son partes interesadas que deben participar en la aplicación del plan de vigilancia. La empresa también debe poner en marcha un mecanismo de alerta y un sistema de información, en consulta con los sindicatos.

En julio de 2021, **Alemania** presentó una ley sobre diligencia debida empresarial en las cadenas de suministro, que entrará en vigor en 2023. La ley introduce obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente. Además de preocuparse por sus propios riesgos económicos, las empresas deben actuar sobre los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente a lo largo de sus cadenas de valor. La ley protege específicamente los derechos contenidos en los convenios fundamentales de la OIT y el pacto de la ONU sobre derechos humanos. La ley se aplicará a las empresas que tengan su sede social, sucursal o domicilio social en Alemania y que empleen a más de 3000 trabajadores en el territorio. A partir de 2024, la obligación se extenderá a las empresas de más de 1000 empleados. El plan de diligencia debida debe abarcar todas las actividades de la cadena de suministro. Se hacen varias referencias expresas a la estrecha participación de los comités de empresa en la gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos. Se prevén sanciones económicas en caso de incumplimiento, incluida la exclusión de los procedimientos de contratación pública. La Confederación Alemana de Sindicatos (la «DGB») acogió la ley como un «gran éxito», ya que pasa del autocompromiso voluntario a la obligación legal. El reto reside ahora en la aplicación concreta de la ley. La DGB estudiará aumentar la información sobre la situación de los derechos humanos y laborales, así como seguir desarrollando Acuerdos Marco Globales⁵⁰.

En 2020, los **Países Bajos** introdujeron la Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil para hacer frente al trabajo infantil. La ley se aplica a todas las empresas neerlandesas de empresa a consumidor, independientemente de su tamaño,

⁴⁸ Propuesta de Directiva por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad (COM/ 2021/189 final)

⁴⁹ Este sitio web se actualiza periódicamente con iniciativas nacionales: [Diligencia debida obligatoria](https://www.business-humanrights.org/en/diligence-debida-obligatoria) – Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos ([business-humanrights.org](https://www.business-humanrights.org))

⁵⁰ Friedrich Ebert Stiftung, DGB *The German Supply Chain Law – Responsibility and respect for human rights in global value chains*

y les exige que actúen con la diligencia debida para investigar si un producto o servicio de la cadena de suministro se ha producido con trabajo infantil. En caso de que no se aplique, existen reparaciones, empezando por un mecanismo de mediación y llegando hasta la responsabilidad legal y las sanciones económicas. Ante la presión de las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, el gobierno holandés está estudiando un nuevo proyecto de Ley de conducta empresarial internacional responsable y sostenible. Este proyecto de ley propone sustituir la Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil por otra más amplia, que abarque el deber de diligencia para prevenir impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente en las cadenas de valor mundiales. En virtud de este proyecto de ley, los sindicatos estarían legitimados para presentar demandas contra la empresa. Se introduciría una responsabilidad administrativa, civil y penal plena⁵¹.

INICIATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS

Paralelamente o como resultado de los marcos institucionales, existen numerosos casos de colaboración entre marcas globales y partes interesadas. Estas iniciativas de las partes interesadas son siempre voluntarias, aunque pueden contener disposiciones obligatorias una vez que la empresa las haya suscrito. Por tanto, confían en la buena voluntad de las empresas. Por lo general, las empresas llevan a cabo un análisis de los costes y beneficios de la participación en este tipo de iniciativas, teniendo en cuenta en particular los riesgos para su reputación causados por posibles violaciones de los derechos humanos.

Como se ilustra en los párrafos siguientes, las iniciativas de las partes interesadas pueden estar impulsadas por múltiples partes interesadas o por los trabajadores.

Iniciativas de múltiples partes interesadas

Las iniciativas de múltiples partes interesadas son asociaciones entre empresas, sociedad civil, sindicatos y, a veces, representantes de los gobiernos, que intentan trabajar juntos para abordar los retos comunes de la conducta empresarial responsable. En ocasiones, las iniciativas de múltiples partes interesadas pueden socavar la DDDH inclusiva cuando son creadas y controladas en su totalidad por la dirección⁵².

En julio de 2020, el Instituto para la Integridad de las Iniciativas de Múltiples Partes Interesadas («MSI Integrity») publicó un informe en el que se analizaban 40 iniciativas de múltiples partes interesadas internacionales. Este informe reconoce que estas iniciativas son herramientas para implicar a las empresas, pero que no bastan por sí solas para hacerlas efectivamente responsables. Son motivo de preocupación, en particular, la insuficiente participación de las partes interesadas, una comprensión demasiado limitada de los derechos humanos y la falta de supervisión, cumplimiento y reparación⁵³.

No parece que en el sector servicios se recurra mucho a las iniciativas de múltiples partes interesadas. En otros sectores, han surgido numerosas iniciativas de múltiples partes interesadas en las dos últimas décadas, que abarcan muchas marcas mundiales y sectores industriales. Por ejemplo:

La Iniciativa TruStone⁵⁴ se creó en 2019. Se trata de una iniciativa de múltiples partes interesadas compuesta por representantes estatales de la región flamenca de Bélgica y del gobierno holandés, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y unas 40 empresas de piedra natural. El objetivo de esta iniciativa tripartita es aumen-

51 [The Next Step for Corporate Accountability in the Netherlands: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct](#) – Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (business-humanrights.org)

52 A este respecto, véase OCDE (2021), *Engagement with trade unions in due diligence processes conducted by industry-led or multi-stakeholder initiatives*

53 [MSI_SUMMARY_REPORT.FORWEBSITE.FINAL_.pdf](#) (msi-integrity.org)

54 [TruStone Initiative | IRBC Agreements](#) (imvoconvenanten.nl)

tar la adhesión de las empresas a los UNGP, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las normas laborales fundamentales de la OIT. Se espera que las empresas participantes lleven a cabo la diligencia debida de acuerdo con las directrices elaboradas por la iniciativa, presenten planes de acción anuales detallados e informen de los progresos realizados. Se establece la cooperación con la sociedad civil y los sindicatos, así como mecanismos de denuncia. El papel de los sindicatos consiste, entre otras cosas, en aportar sus conocimientos y experiencia sobre derechos laborales y compartir información a nivel de empresa sobre la gestión de riesgos. Las autoridades públicas se comprometen a considerar la participación en la iniciativa en sus procedimientos de contratación pública.

Iniciativas impulsadas por los trabajadores

Las iniciativas impulsadas por los trabajadores son acuerdos entre empresas y sindicatos.

El ejemplo más famoso es el *Acuerdo Internacional*⁵⁵, antiguo Acuerdo de Bangladesh, creado en 2013 en respuesta al derrumbe del edificio de la fábrica Rana Plaza, en el que murieron más de mil trabajadores y otros miles resultaron gravemente heridos. El nuevo Acuerdo Internacional entró en vigor el 1 de septiembre de 2021 e incluye el compromiso de ampliar la labor a otros países. El Acuerdo es un acuerdo firmado entre marcas y minoristas mundiales (hasta ahora 220 empresas) y sindicatos (UNI Global, IndustriAll Global y sindicatos afiliados de Bangladesh). Una vez firmado, el acuerdo será jurídicamente vinculante para las partes.

En su versión actual, el Acuerdo prevé inspecciones independientes y programas de reparación. La transparencia, y por tanto el efecto palanca, se garantiza mediante la divulgación de los informes de inspección y los planes de medidas correctoras. Se ponen en marcha programas de formación. El Acuerdo también busca proteger el derecho de los trabajadores a rechazar trabajos poco seguros y la libertad de asociación. El nuevo acuerdo de 2021 pretende ir más allá y abre la posibilidad de ampliar su ámbito de aplicación para abordar la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Numerosas iniciativas impulsadas por los trabajadores se negocian entre empresas líderes y Federaciones Sindicales Internacionales a través de *Acuerdos Marco Globales* («AMG»). Un AMG compromete a la empresa a respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Varios AMG establecen canales de comunicación entre la alta dirección y los sindicatos, así como mecanismos de supervisión diseñados para dar a los trabajadores un papel activo en la aplicación de una conducta empresarial responsable. La sección III de este manual ofrece varios ejemplos de AMG en el Box 10.

FIN.

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



The European Services Workers Union

