

Diligencia debida empresarial e
información no financiera:
Una amenaza o una ventaja para los
representantes de los trabajadores?

HERRAMIENTAS PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Lecciones aprendidas y posibles caminos a seguir

Acerca de Syndex

Syndex es una consultora europea con 45 años de experiencia que asiste a los agentes sociales en multitud de cuestiones económicas y sociales, para lo que cuenta con más de 400 consultores especializados. Pone su experiencia y sus conocimientos al servicio de los agentes sociales nacionales y europeos, de los comités sectoriales y de las instituciones públicas nacionales y europeas, con el objetivo de fomentar el diálogo social y contribuir a la promoción de una Europa social. Syndex tiene su sede en París y oficinas en Bucarest, Bruselas, Dublín, Londres, Madrid y Varsovia. También dispone de una red de expertos locales en muchos otros países de la UE. Wmp Consult es el socio de Syndex en Alemania.



Con el apoyo de
las instituciones de la Unión Europea

ÍNDICE

PRÓLOGO	4
CAPÍTULO 1:	
INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DILIGENCIA DEBIDA:	
¿CUÁLES SON TUS DERECHOS HOY EN DÍA?	5
1. ¿Qué es la diligencia debida?	6
2. ¿Cómo se desarrolla la diligencia debida en la práctica?	7
3. Procedimiento	8
4. ¿Por qué se hace? Requisitos europeos de presentación de información no financiera	10
5. Ejemplos a nivel nacional	11
6. ¡Hacia la diligencia debida obligatoria!	14
CAPÍTULO 2:	
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) Y DILIGENCIA DEBIDA	15
a) rsc: el largo camino que va del cumplimiento a la responsabilidad	16
b) instrumentos y métodos para las partes interesadas	16
c) información pública: la fuente básica	16
d) ¿qué debe caracterizar a la información pública?	17
e) ¿cómo deben elegirse y priorizarse los temas para los planes de actuación de una empresa?	18
f) identificación de riesgos, además de análisis de la importancia de las cuestiones	20
g) proceso participativo	22
h) sistemas de alerta	23
CAPÍTULO 3:	
LECCIONES APRENDIDAS DEL PROYECTO	25
Lecciones aprendidas del proyecto	26
CAPÍTULO 4:	
EJERCICIOS	27



PRÓLOGO

Durante los diez últimos años ha habido mucha actividad y evolución en torno a la obligación de las empresas de rendir cuentas. La ONU, la OIT y la OCDE han revisado sus instrumentos para que las empresas (multinacionales) prevengan, mitiguen y eliminen mejor los efectos negativos vinculados directa o indirectamente a sus actividades. En Europa, la directiva de 2014 sobre la divulgación obligatoria de información no financiera por parte de las empresas y varias iniciativas legislativas nacionales, en particular la francesa de 2017 que establece planes de vigilancia, han abierto la puerta a un ámbito nuevo de decisiones estratégicas de las empresas, muy relevante también para los trabajadores y sus representantes. A nivel sectorial, se están estableciendo nuevas normas, como la directiva adoptada sobre prácticas comerciales desleales en la cadena de suministro alimentario, que fomenta la mejora de las prácticas de compra por parte de los grandes clientes con una posición negociadora desproporcionada frente a los proveedores más débiles.

Las herramientas aquí descritas se basan en dos años de trabajo en el marco de un proyecto denominado «*Diligencia debida empresarial e información no financiera: ¿Una amenaza o una ventaja para los representantes de los trabajadores?*», financiado por la Comisión Europea, con la contribución de las federaciones sectoriales europeas FETCM, EFFAT, ETF, IndustriAll Europe y UNI Europa, así como de las organizaciones intersectoriales CES, CSI y TUAC. Su objetivo era mejorar el conocimiento de los representantes de los trabajadores sobre esos últimos acontecimientos y facilitar las iniciativas a cargo de los trabajadores y sus representantes, así como la participación sistemática y amplia de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas sobre estas cuestiones.

Este conjunto de herramientas pretende servir de aprendizaje y consulta para el análisis de la información pública de las empresas y para influir en interés de los trabajadores y la sociedad civil.

No solo ayudará a saber qué documentos publicados por la empresa son importantes, sino también a leerlos. Tenga en cuenta que la información no deja de evolucionar porque los análisis aquí contenidos se basan en documentos que se publican todos los años.

El presente documento ha sido redactado por Syndex y su socio alemán WMP Consult, empresas consultoras especializadas en el apoyo y asesoramiento a los representantes de los trabajadores y sus sindicatos. Se basa en estudios de casos analizados por Syndex y en seminarios web ofrecidos por Syndex y las federaciones de sindicatos europeos con representantes sindicales de una selección de multinacionales de diferentes sectores (EDF, McDonald's, G4S, Repsol, Scania, Volkswagen, Unilever, Danone, Nestlé, Carrefour...). Como complemento a esta guía, se ha elaborado un video documental titulado «*Si las empresas deben rendir cuentas*», coproducido por Syndex y el Centre Vidéo de Bruxelles, con la participación de dirigentes y responsables sindicales activos en la promoción de la diligencia debida en Europa y fuera de ella.

La difusión de esta guía es esencial para que se atienda la demanda de los representantes de los trabajadores de participar en los procesos de diligencia debida, ya que con demasiada frecuencia la dirección adopta políticas o documentos de marketing de forma unilateral. También debe servir para que tomen parte en los procesos legislativos nacionales y europeos en curso.

En el folleto anexo a este documento se pueden consultar casos de empresas como Nestlé, Inditex, Scania y Unilever y muchas otras para entender mejor por qué es importante la presentación de información pública de las empresas.



CAPÍTULO 1: INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DILIGENCIA DEBIDA: ¿CUÁLES SON TUS DERECHOS HOY EN DÍA?



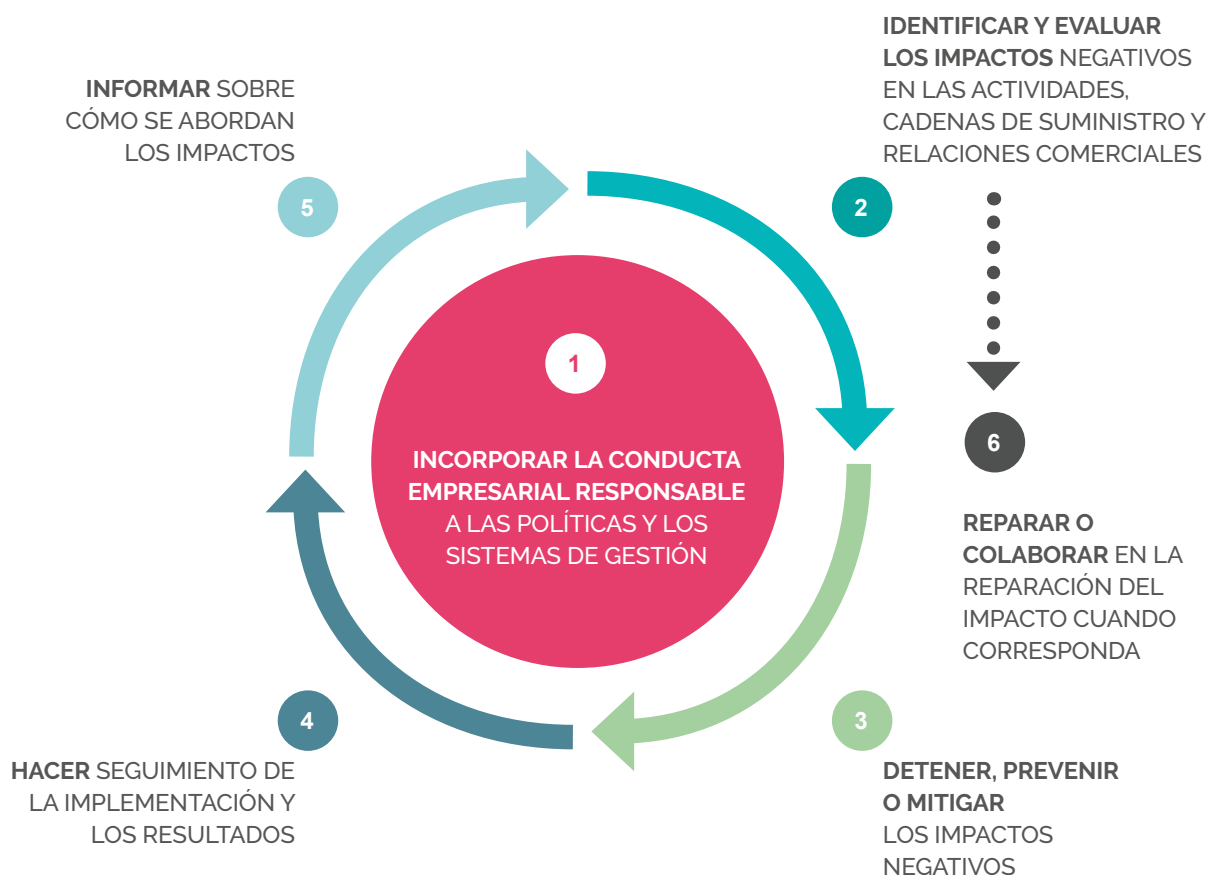
1. ¿QUÉ ES LA DILIGENCIA DEBIDA?

- » **Si se piensa en comprar un coche**, ¿cuáles son los riesgos que hay que tener en cuenta? ¿Para el comprador? ¿Para el medio ambiente, para la sociedad? ¿Para los trabajadores del sector, incluida la cadena de suministro...?
- » **El término «diligencia debida»** significa «cuidado debido o necesario». Se trata de un proceso que analiza y evalúa con la debida atención los riesgos relacionados con las actividades de la empresa a fin de identificar el mayor número posible de riesgos relevantes.

DEFINICIÓN

Según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), la diligencia debida debe ser utilizada por las empresas para evitar y abordar los impactos negativos de sus actividades, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales (véase la figura siguiente) con el objetivo principal de prevenir los impactos negativos sobre los derechos humanos, incluidos los trabajadores y las relaciones laborales, el medio ambiente, el cohecho y la corrupción.¹ Cuando se produzcan impactos adversos, las empresas deben poner remedio si han ocasionado o contribuido a causar esos impactos.

LA OCDE PRESENTA LA DILIGENCIA DEBIDA COMO UN PROCESO DE SEIS PASOS:



¹ En Francia, la legislación aprobada en 2017 ha ampliado su ámbito de aplicación a la salud y la seguridad de las personas (más abajo se amplía la información).

2. ¿CÓMO SE DESARROLLA LA DILIGENCIA DEBIDA EN LA PRÁCTICA?

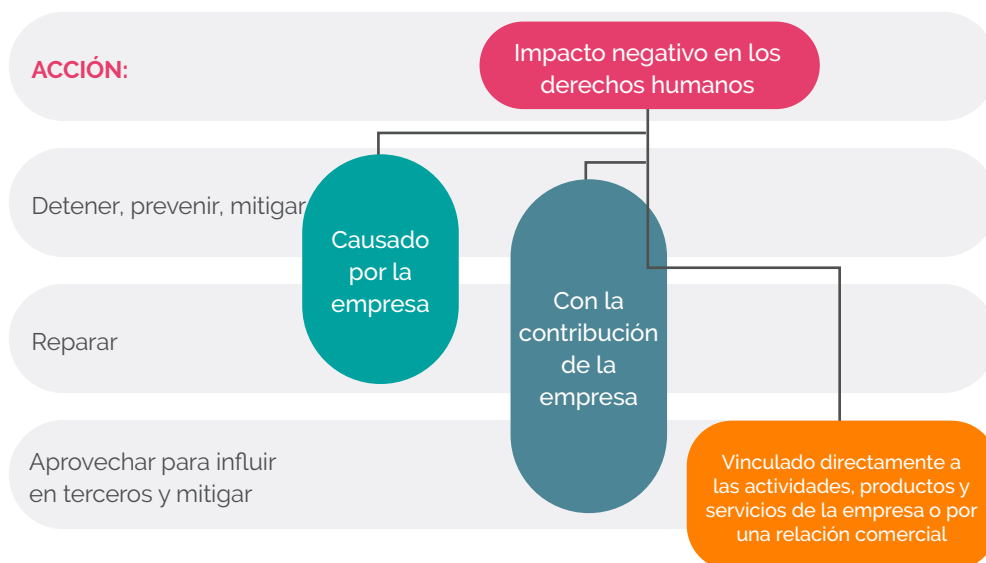
DILIGENCIA DEBIDA SEGÚN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

- » Este concepto de diligencia debida se ha introducido en diversos instrumentos y normas internacionales (declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT; ISO 26000, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, directrices de la OCDE, planes de acción nacionales en la UE).
- » Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esto debe «identificar, prevenir, mitigar y explicar» los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos en los que una empresa puede estar involucrada a través de sus propias actividades o relaciones.

ELEMENTOS BÁSICOS DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

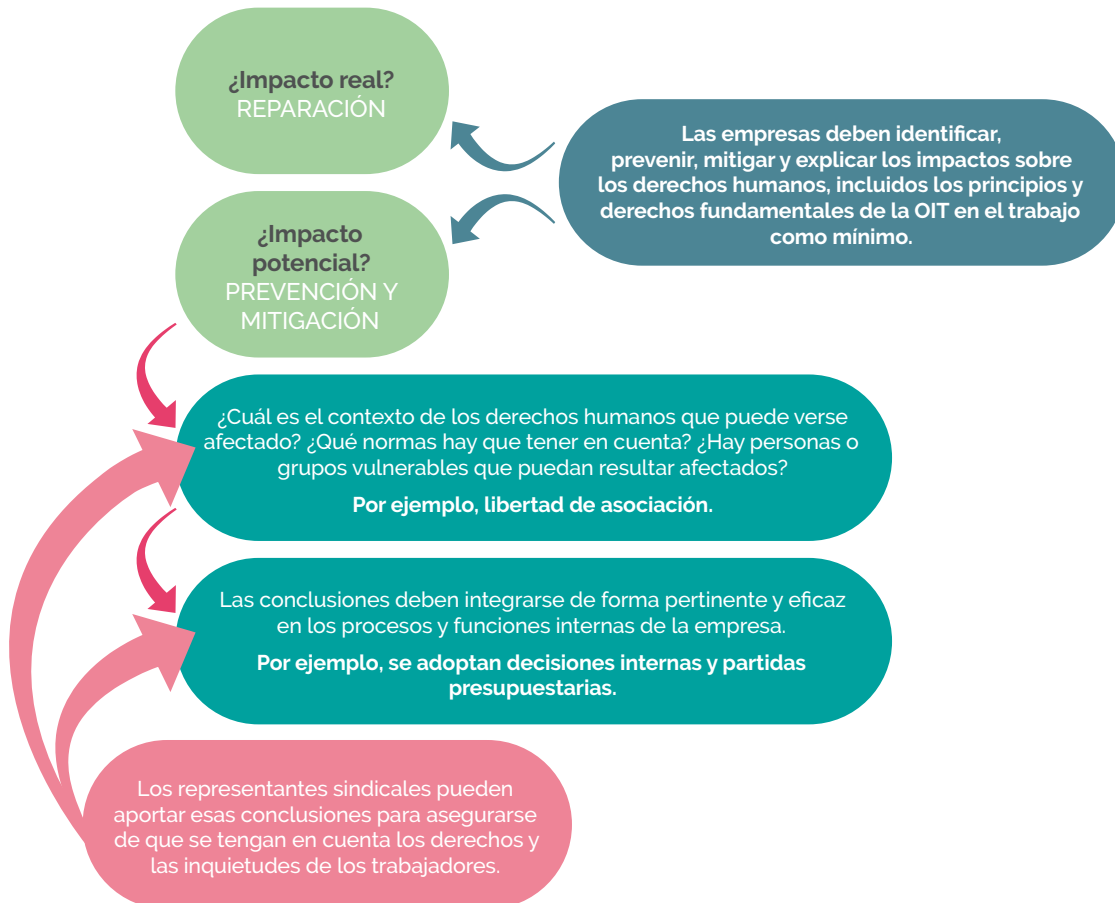


El siguiente cuadro muestra que una empresa es responsable de diferentes maneras y debe actuar aunque pueda producirse o se esté produciendo una vulneración de los derechos humanos por una de sus relaciones comerciales.



3. PROCEDIMIENTO

PREGUNTA 1: ¿EL IMPACTO NEGATIVO EN CUESTIÓN ES REAL O POTENCIAL?



» ¿Qué importancia tiene esto para los representantes de los trabajadores?

La diligencia debida es una política transversal, un proceso que debe ser seguido o asumido por todas las unidades de negocio y departamentos de la empresa.

No debe ser responsabilidad del departamento de marketing, ni del de compras solamente.

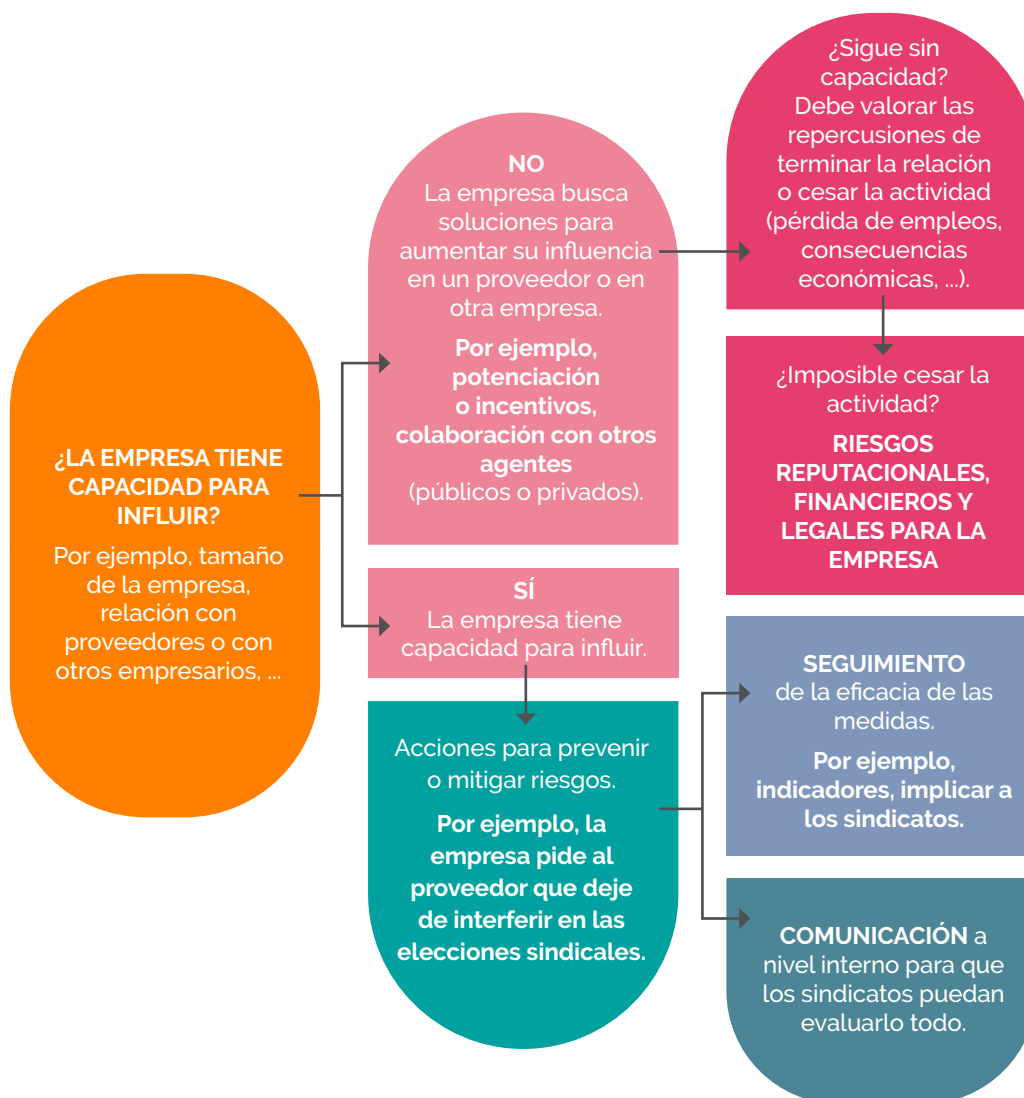
Muchas empresas han creado equipos de evaluación de riesgos: RR. HH. + departamento jurídico + departamento de compras (bienes y servicios) + departamento de RSC. Sin embargo, cabe lamentar que la mayoría de las veces a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores no se les invita a participar.



PREGUNTA 2: ¿CÓMO PUEDE LA EMPRESA INFLUIR EN OTRAS EMPRESAS Y EN SU ENTORNO?

Una empresa puede aprovechar su influencia sobre subcontratistas o proveedores para que cesen una infracción o un riesgo. Por ejemplo, si se discrimina a un sindicato, la empresa principal puede interceder para que esta práctica cese. Si una empresa no tiene esa capacidad de influencia, debería cesar su relación comercial con el proveedor. También existe la posibilidad de que la empresa colabore con el proveedor en sus progresos (formación, obligaciones contractuales, controles, etc.) o busque aliados para influirle.

- » **Los representantes sindicales** pueden aportar importantes consejos e información de los trabajadores.
- » **Los representantes sindicales** son el punto de contacto más relevante para las infracciones y para las reclamaciones de reparación de los trabajadores de la empresa y de la cadena de suministro.



4. ¿POR QUÉ SE HACE? REQUISITOS EUROPEOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- » La **directiva europea 2014/95/UE** sobre divulgación de información no financiera y sobre diversidad se aplica a las empresas de interés público con **más de 500 empleados**, es decir, unas 6000 empresas en toda la UE, entre las que se cuentan empresas cotizadas, bancos, aseguradoras y otras que las autoridades nacionales designen como de interés público.
- » La directiva ayuda a los inversores, consumidores, políticos y otras partes interesadas a evaluar los resultados no financieros de las grandes empresas y las anima a desarrollar una actitud responsable.
- » Una empresa debe divulgar una breve descripción de su modelo de negocio y, de cada una de las cuestiones anteriores, facilitar la siguiente información:
 - › Una descripción de las políticas, incluso hacia los proveedores y suministradores, **con los procesos de diligencia debida que aplica**.
 - › Resultados de esas políticas.
 - › Los riesgos relacionados con esas cuestiones y la forma en que los gestiona.
 - › Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes según la actividad concreta.

¡LOS MIEMBROS DEL CEE DEBEN HACER USO DE ESTAS INFORMACIONES!



5. EJEMPLOS A NIVEL NACIONAL

En los últimos años, algunos países de la UE han ido introduciendo su propia legislación. A continuación, abordamos ejemplos de la gran disparidad de soluciones encontradas, que pueden servir de inspiración para que los sindicatos impulsen esta legislación donde aún no la hay. El trabajo realizado por el movimiento sindical en favor de una legislación europea y un pacto global necesita también el apoyo de todos los sindicatos.

LEGISLACIÓN FRANCESA SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA (2017)

Además de publicar la clásica información sobre cuestiones no financieras, las grandes empresas que operan en Francia están obligadas a crear un «*plan de vigilancia*» y a actualizarlo cada año.

El plan de vigilancia debe incluir:

- » procesos de identificación y evaluación de riesgos,
- » mecanismo de alerta e información sobre la existencia o aparición de riesgos,
- » mecanismo de seguimiento de las medidas aplicadas y de evaluación de su eficacia.

Derechos y riesgos cubiertos:

- » todos los derechos humanos y libertades fundamentales (por tanto, se incluyen los convenios fundamentales de la OIT),
- » la salud y la seguridad de las personas,
- » el medio ambiente.

Alcance

- » Las empresas a las que afecta esta legislación son:
 - › las que tengan más de 5000 empleados entre la matriz y sus filiales francesas,
 - › las que tengan más de 10 000 empleados entre la matriz y sus filiales francesas y extranjeras.
- » Una empresa no está obligada a publicar el plan de vigilancia si su matriz sí lo está. Su plan está integrado en el de la matriz.
- » Empresa matriz + filiales + proveedores / socios comerciales: el plan debe cubrir las **actividades de los subcontratistas o proveedores** con los que se mantenga una «**relación comercial consolidada**» si esas actividades están vinculadas a esa relación.

PUNTOS POSITIVOS

Es posible influir en el proceso:

- La dirección debe consultar a las partes interesadas (oenegés, sindicatos,...) para elaborar el plan.
- Los sindicatos de la empresa tomarán parte en la elaboración de mecanismos de alerta e información sobre la existencia o aparición de riesgos.

Es posible acudir a los tribunales:

- Las partes interesadas de cualquier país pueden presentar, ante un tribunal francés, reclamaciones relacionadas con riesgos o daños fuera de Francia.
- En caso de no publicar un plan de vigilancia: los tribunales franceses pueden conminar a la empresa a que lo publique e imponerle multas por cada día de retraso.
- En caso de daños: los tribunales pueden ordenar a la empresa que indemnice los daños en cuestión (incluso los producidos fuera de Francia).

PUNTOS NEGATIVOS

- La ley no se aplica a algunos tipos de empresas.
- La ley no establece el importe de las sanciones económicas.
- La ley puede limitarse a los subcontratistas de primer nivel.

LEGISLACIÓN ALEMANA (2021)

En Alemania, la «*Ley de obligaciones de diligencia debida de las empresas para la prevención de las violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro*» entrará en vigor el 1 de enero de 2023, aunque las autoridades públicas ya pueden comprobar y evaluar qué están haciendo las empresas para adoptar una política corporativa de gestión de riesgos.

¿Qué deberían hacer los empresarios? La legislación alemana es muy descriptiva y enumera todos los pasos que hay que dar, en estrecha relación con los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos: **analizar cada año los riesgos asociados a las actividades de la empresa y sus relaciones comerciales directas.**

En función de los resultados del análisis, deberán adoptar medidas preventivas que abarquen: a) una declaración de intenciones de la alta dirección; b) una estrategia que identifique las prioridades; c) el proceso de adquisición y compra y las obligaciones impuestas a proveedores y trabajadores; d) designar a una o varias personas responsables dentro de la empresa para la gestión de la diligencia debida; e) impartir formación a los trabajadores y a los proveedores; f) tomar medidas correctivas cuando sea necesario; g) establecer un procedimiento de reclamación.

Cuando la prevención ya no sea posible, deberán tomarse medidas correctivas. La ley exige a las empresas que utilicen su influencia, en solitario o con otras empresas, ante un proveedor que vulnere los derechos humanos o que pongan fin a la relación comercial si la situación se prolonga.

Derechos y libertades cubiertos:

- » **Riesgos para los derechos humanos:** trabajos forzosos y esclavitud, trabajo infantil, vulneración de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva, incluido el derecho a la huelga, así como discriminación de acuerdo con las normas fundamentales del trabajo de la OIT. Además, la ley alemana contempla la salud y la prevención de riesgos en el lugar de trabajo y el derecho a un salario adecuado de acuerdo con las leyes nacionales vigentes donde se desarrolle la actividad de producción o de servicio.
- » **Derechos humanos relacionados con el medio ambiente:** degradación del suelo, contaminación del agua y del aire, consumo excesivo de agua, residuos peligrosos,...

Alcance:

- » Las empresas afectadas son las que estén registradas en Alemania o tengan sede y sucursales dentro y fuera de Alemania si emplean al menos a 3000 trabajadores en Alemania (incluidos los contratados por ETT durante al menos 6 meses y los desplazados al extranjero). Este umbral se reducirá a 1000 trabajadores a partir de enero de 2024.
- » Sin embargo, la ley no se aplica solo a estas empresas, sino también a sus proveedores directos e indirectos.



LEGISLACIÓN ALEMANA: PROS Y CONTRAS EN POCAS PALABRAS

PUNTOS POSITIVOS

- Los umbrales de cifras de empleados son bajos, por lo que un buen número de empresas están obligadas a cumplir esta norma.
- La ley afecta a los proveedores directos, no solo a la propia empresa. Cuando exista una posible violación de los derechos humanos por parte de proveedores indirectos de niveles inferiores de la cadena de suministro y la empresa tenga conocimiento de ello, el análisis y la política de prevención o reparación de la empresa deben extenderse también a esos proveedores.
- Los comités de empresa alemanes son informados y consultados acerca de cuestiones relacionadas con la diligencia debida de la empresa y su cadena de suministro.
- Las autoridades pueden imponer multas elevadas y tienen una posición fuerte en cuanto a la evaluación y el control.
- Los sindicatos y las ONGs pueden emprender acciones legales en nombre de las víctimas que lo deseen, incluso de fuera de Alemania.

PUNTOS NEGATIVOS

- Aunque los miembros de los comités de empresa alemanes, que suelen ser sindicalistas, participarán en el proceso de diligencia debida, no ocurre así con otras partes interesadas, como ONGs o municipios.
- La ley carece de una normativa clara de responsabilidad civil. En principio, los tribunales alemanes cursarán los procesos conforme a la legislación extranjera aplicable pero la indefinición en materia de responsabilidad civil provoca inseguridad jurídica.

LEY DE ESCLAVITUD MODERNA DEL REINO UNIDO (2015)

En 2015 entró en vigor la Ley de Esclavitud Moderna (MSA), una herramienta legal para combatir los trabajos forzados en el Reino Unido, pero también en las cadenas de suministro de las empresas con sede en el país.

Cada año, las empresas británicas con una facturación anual superior a 36 millones de libras deben **publicar un informe** sobre las medidas tomadas para evitar la trata de personas y la esclavitud.

Dichos informes, adoptados por la alta dirección, deben informar sobre las políticas laborales de la cadena de suministro.

Si bien esta ley va en la dirección correcta, sigue siendo limitada según la CSI, pues no prevé ningún tipo de **sanciones**.

PROTECCIÓN DE LA INFANCIA Y DILIGENCIA DEBIDA EN LOS PAÍSES BAJOS

Desde 2019, la «*Ley de diligencia debida en materia de trabajo infantil*» exige a las empresas que venden bienes y servicios a usuarios finales neerlandeses que determinen si se utiliza mano de obra infantil en sus cadenas de suministro. De ser así, deben establecer un plan de acción para combatirlo y emitir una declaración de diligencia debida sobre sus investigaciones y su plan de acción.

- » Una autoridad pública aún por designar debe registrar dicha declaración.
- » La ley introduce sanciones penales por no ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos.



6. ¡HACIA LA DILIGENCIA DEBIDA OBLIGATORIA!

PETICIÓN DE LA CES:

La CES aboga por una directiva europea sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable.

Según la CES, dicha directiva «debe establecer mecanismos obligatorios y eficaces de diligencia debida que comprendan las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de suministro y subcontratación. La directiva constituiría un importante avance para garantizar que se respeten y cumplan los derechos humanos, con los derechos de los trabajadores y los sindicatos como componentes principales. Debe capacitar a los trabajadores para luchar contra la violación de los derechos humanos. Debe asegurar la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en todo el proceso de diligencia debida. Las víctimas, incluidos los sindicatos, deben disponer de acceso a la justicia y de soluciones jurídicas efectivas. Las empresas deben responsabilizarse de las repercusiones de sus actividades. La responsabilidad debe contemplarse en los casos en los que las empresas no respeten sus obligaciones de diligencia debida, sin perjuicio de los marcos de responsabilidad solidaria».

- » La guía de la CSI «Towards mandatory due diligence in global supply chains»² propone un importante análisis de los debates actuales y una comparación general de las iniciativas y recomendaciones nacionales. El TUAC, la CES y varias federaciones sindicales europeas también han adoptado sus respectivos documentos de posición y recomendaciones.
- » La guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable³ no es una herramienta sindical, pero contiene información muy útil para comprender el gran alcance de la diligencia debida en relación con las directrices de la OCDE para las multinacionales.



¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN?

- » **DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE: Promoción del uso estratégico de los instrumentos internacionales para la acción sindical.**⁴ Esta publicación de la OIT propone varias formas de combinar los medios legales y paralegales con la acción sindical para elaborar la estrategia más eficaz para defender los derechos humanos en el trabajo.
- » **CONTROL Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN: Un kit de herramientas para apoyar a los representantes de los comités de empresa europeos.**⁵ Este conjunto de herramientas explica a los miembros de los CEE y a los sindicalistas cómo analizar la cadena de suministro desde un punto de vista sectorial y cómo influir en las políticas de compra de la dirección, incluso a través de procesos de diligencia debida.



² Disponible en cinco idiomas: https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence?lang=en

³ Las directrices de la OCDE están disponibles en 13 idiomas aquí: <https://www.oecd.org/fr/investissement/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

⁴ Disponible en inglés y español: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722744.pdf

⁵ Disponible en 9 idiomas aquí: <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/monitoring-and-enforcement-of-labour-and-social-considerations-i/1409-a>

CAPÍTULO 2:

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) Y DILIGENCIA DEBIDA



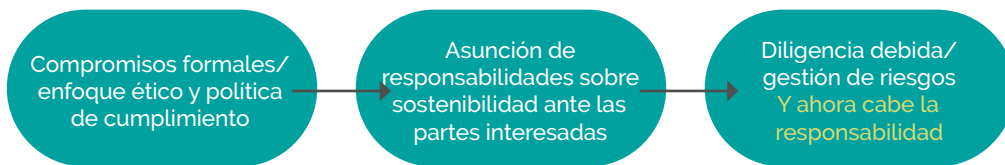
¿Pasaron a la historia los compromisos de ejemplaridad de las empresas mediante estatutos o códigos de conducta (sin que los respetaran nunca)?

¿La responsabilidad social corporativa, basada en iniciativas altruistas pero a pequeña escala, dará paso a un deber de cuidado, abriendo la puerta a la asunción de responsabilidades o incluso a una obligación vinculante?

» Algunos países parecen ir en esta dirección. El paradigma está cambiando y los sindicatos deben aprovecharlo.

A) RSC: EL LARGO CAMINO QUE VA DEL CUMPLIMIENTO A LA RESPONSABILIDAD

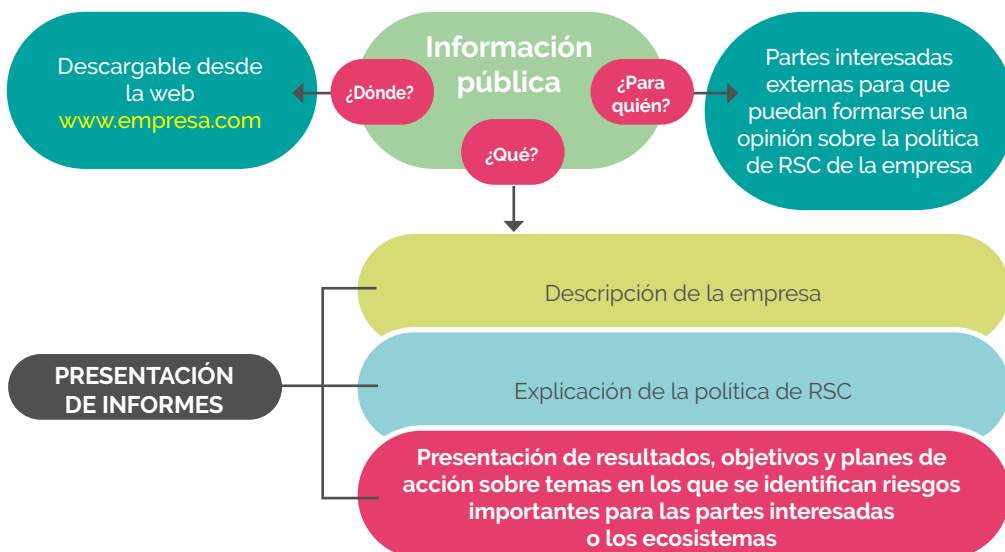
La definición europea de responsabilidad social corporativa en vigor desde 2011 es: «La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad».



B) INSTRUMENTOS Y MÉTODOS PARA LAS PARTES INTERESADAS



C) INFORMACIÓN PÚBLICA: LA FUENTE BÁSICA



Ejemplo: Mapa de las partes interesadas presentado en la información pública de EDF (sector eléctrico)



D) ¿QUÉ DEBE CARACTERIZAR A LA INFORMACIÓN PÚBLICA?

- » Corresponder a las circunstancias reales, ser equilibrada (los aspectos positivos y negativos deben tener la misma importancia).
- » Ser completa pero concisa (enlaces a otros datos).
- » Orientarse a la estrategia y al futuro (consecuencias a corto, medio y largo plazo de la información divulgada, con inclusión de la estrategia y los objetivos).
- » Incluir de forma efectiva a las partes interesadas.
- » Especificar los métodos de cuantificación de los indicadores (KPI), los objetivos y el progreso.
- » Facilitar información sobre el alcance y las limitaciones de la cobertura, en especial cuando determinada información se refiere a una sola división o si se excluyen ciertos sectores empresariales.



EJEMPLO: MCDONALD'S (SECTOR DE LA RESTAURACIÓN)

Informar sobre aspectos de la RSC incluye la importancia general de esta cuestión, el enfoque y las actuaciones de la empresa, así como sus objetivos y avances. Sin embargo, solo se dan indicadores de rendimiento de la RSC para las emisiones, el abastecimiento sostenible y la deforestación. Para muchos otros aspectos, faltan cifras clave y no se publican objetivos concretos de RSC. En cuanto a los establecimientos franquiciados, McDonald's subraya que «los franquiciados [...] son empresarios independientes» y «[McDonald's] no puede prescribir responsabilidad social y soluciones medioambientales para [...] franquiciados independientes».

- » Los indicadores clave de rendimiento (KPI) son una herramienta de medición utilizada para evaluar aspectos del rendimiento cualitativo o cuantitativo de una empresa.
- » Las cifras clave deben estar disponibles en una serie temporal que permita representar la evolución pasada y presente.
- » Los indicadores de rendimiento relativos a los empleados son, por ejemplo: proporción total de mujeres, proporción de mujeres en puestos de dirección, tasa de rotación, proporción de empleados cubiertos por convenios colectivos, horas de formación, relación entre sueldo base de hombres y mujeres, proporción de empleados con discapacidad.

E) ¿CÓMO DEBEN ELEGIRSE Y PRIORIZARSE LOS TEMAS PARA LOS PLANES DE ACTUACIÓN DE UNA EMPRESA?

Para identificar las cuestiones de sostenibilidad que atañen a las actividades de una empresa, el procedimiento estándar en un sistema de gestión de la RSC consiste en encuestar a las partes interesadas internas y externas para que señalen qué cuestiones consideran relevantes y cuál es su importancia relativa.

- » **Este tipo de encuesta suele generar una lista de entre 100 y 200 cuestiones o preocupaciones.**

Para identificar las cuestiones clave o prioritarias que debe abordar la empresa, es habitual presentarlas en una tabla con una gradación de su importancia según los grupos interesados. Esta noción de importancia se denomina «materialidad».

En general, una empresa seleccionará entre 5 y 20 cuestiones prioritarias para las que declarará compromisos específicos de progreso y desarrollará planes de actuación relativos a ellas.

EJEMPLO: G4S

Según la política de RSC de G4S (sector de la seguridad privada) para los proveedores, «cuando su rendimiento no alcance los niveles requeridos, deberá presentarse a G4S un plan de acción correctiva para resolver los problemas planteados». Se ha puesto en práctica en los negocios de G4S «en Hong Kong, Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos y el Reino Unido, donde han sido clasificados como de alto riesgo potencial alrededor del 5 % de los proveedores, incluidos fabricantes de electrónica y uniformes, limpieza y mano de obra temporal». Se han llevado a cabo 1541 evaluaciones EcoVadis, de las cuales un «93 % de los proveedores han logrado una calificación satisfactoria». La consultora independiente EcoVadis está en el centro de todos los procesos de auditoría externa que evalúan a proveedores. Puntos importantes que hay que seguir: G4S ha lanzado una «guía de principios sociales de la cadena de suministro y un conjunto de herramientas de diligencia debida» sobre los estándares sociales esperables de los proveedores y ofrece formación para hacer frente a la esclavitud moderna.

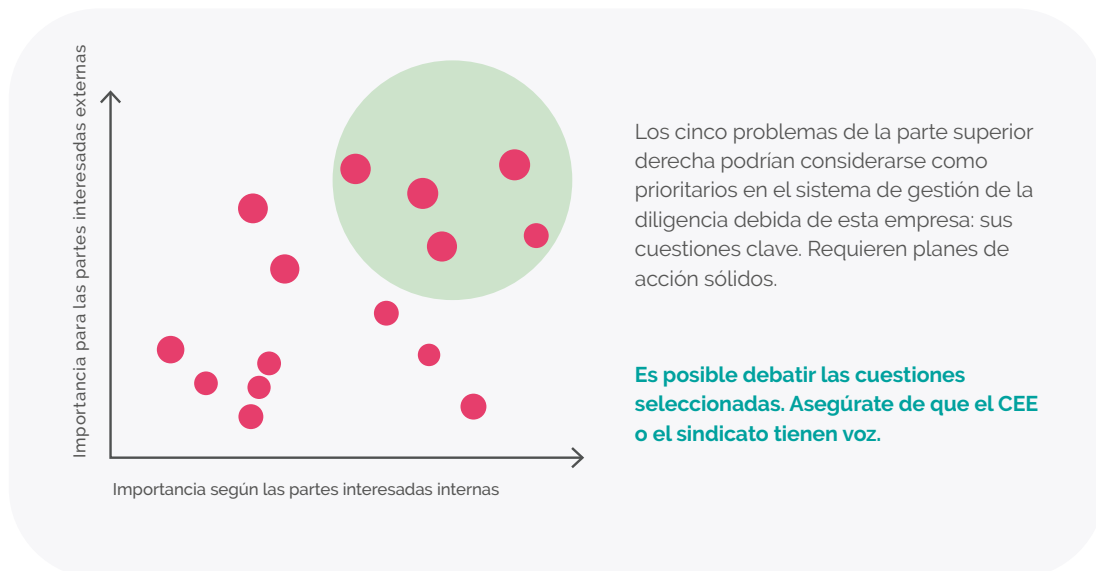
EJEMPLO: SCANIA

Los informes públicos de Scania (sector de la automoción) no facilitan información sobre controles que se hayan establecido en las cadenas de suministro, salvo en el caso de las actividades mineras relacionadas con determinadas materias primas, como el cobalto o el estaño.

Se presentan indicadores de rendimiento (KPI) de determinadas cuestiones de responsabilidad social corporativa, como el porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos (73 % en 2019). Se

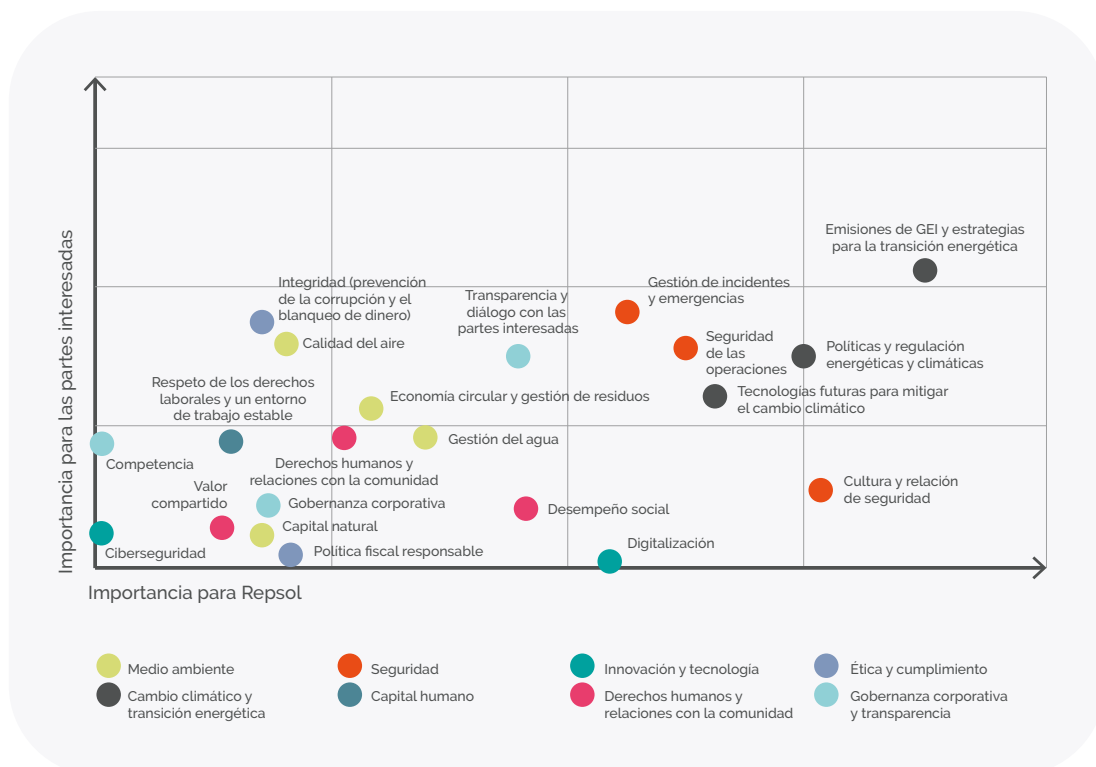
señala un objetivo del 100 % para este indicador, aunque el informe no especifica cómo alcanzará ese objetivo la empresa. Los informes públicos de Scania no proporcionan información explícita sobre controles en las cadenas de suministro, salvo en el caso de las actividades mineras relacionadas con determinadas materias primas, como el cobalto o el estaño.

Ejemplos de problemas: respeto de la libertad de asociación, lucha contra el cambio climático,...



EJEMPLO: ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE REPSOL (SECTORES DEL PETRÓLEO Y LA ENERGÍA)

En Repsol, los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de los riesgos: ya que la empresa está pasando de la distribución de petróleo a convertirse en empresa multienergética, las cuestiones principales atañen al clima y la energía.



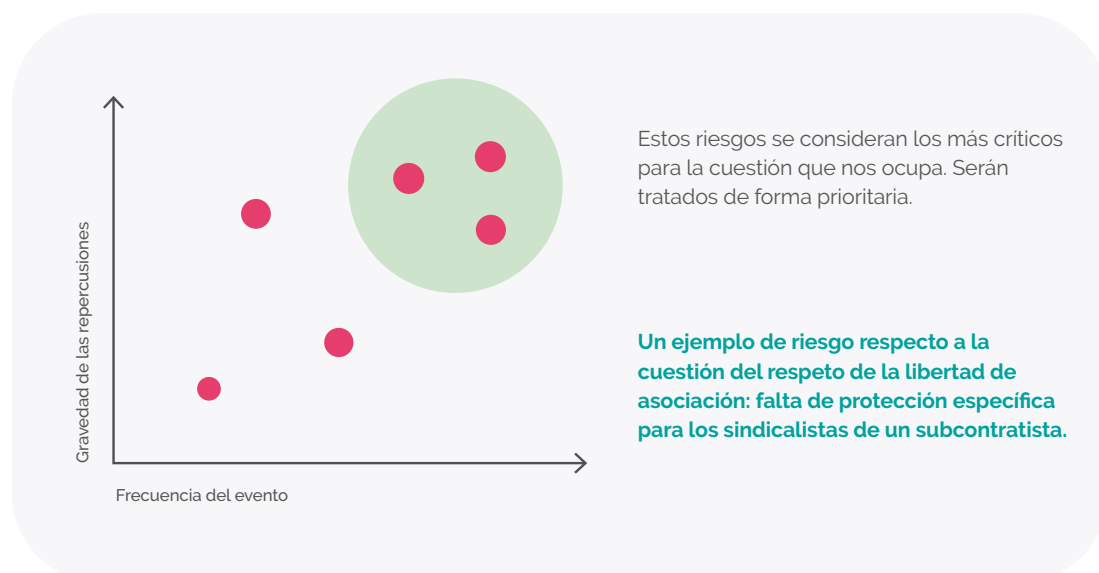
¿QUÉ ES UN RIESGO?

Es un acontecimiento o una situación problemática, con consecuencias imprevistas, que es probable que ocurra.

F) IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS, ADEMÁS DE ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LAS CUESTIONES

- » Cada cuestión debe ser objeto de una identificación de riesgos relacionada con la actividad.
- » La identificación de los riesgos ayuda a la organización a priorizar sus planes de acción y a asignar los recursos adecuados en función de la criticidad de los riesgos.

Riesgos identificados de una cuestión

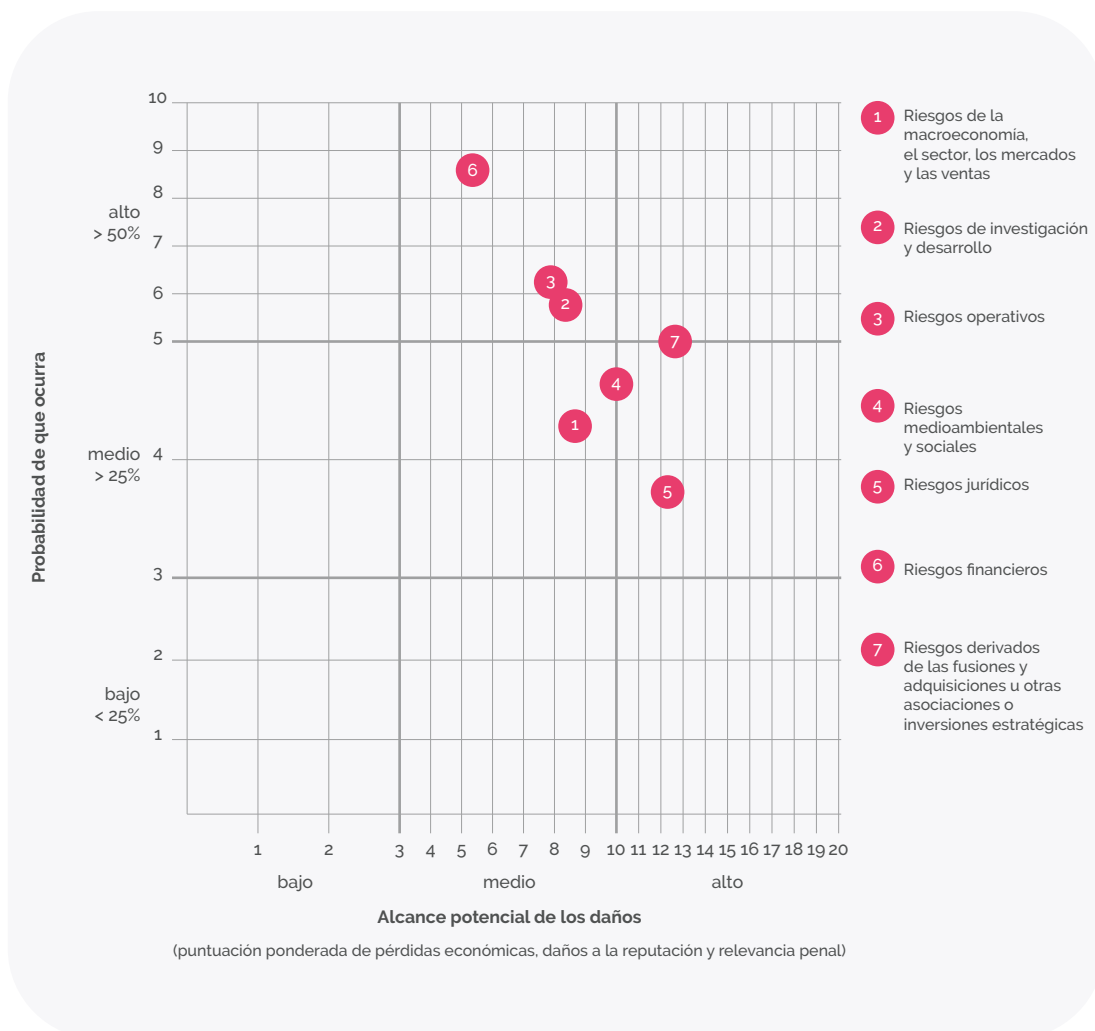


Criticidad / importancia del riesgo =
Gravedad de las consecuencias X Frecuencia con que sucede el hecho desencadenante

EJEMPLO: MATRIZ DE LOS RIESGOS DE VOLKSWAGEN (SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN)

Identificación del riesgo de un exceso de horas de trabajo en XPO (sector logístico).

Puntuación media de las categorías de riesgo



Soluciones propuestas:

Tacógrafos y relojes de fichar in situ. Las cuestiones de salud y seguridad son dirigidas por el director europeo de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS), con el apoyo de los directores de EHS nacionales y de las unidades de negocio, así como de los directores de EHS regionales y de cada centro. El objetivo es mejorar un 15 % los resultados de seguridad. «En 2019, se ha introducido un nuevo procedimiento de escalada para garantizar que todos los incidentes graves se comuniquen a la alta dirección en toda Europa de manera coherente y oportuna». Se utilizan tres indicadores: tasa de frecuencia, índice de gravedad e índice de colisiones.



G) PROCESO PARTICIPATIVO

Las partes interesadas (grupos de interés) son personas jurídicas o físicas que se supone que se ven afectadas de forma importante por las actividades, productos o servicios de la empresa.

Grupos de interés internos y externos a la empresa: Las partes interesadas internas son la dirección, los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos; las externas son los inversores, los consumidores, los proveedores, las ONGs, los sindicatos también en determinados países, las comunidades locales o municipios, las autoridades públicas, etc.

Los distintos grupos interesados pueden tener exigencias diferentes en cuanto a los resultados de sostenibilidad de la empresa. Además, los intereses de las partes interesadas pueden diferir de los de la dirección. Si se incluye a las partes interesadas, se pueden comprender mejor sus expectativas y sus intereses y necesidades. El diálogo con las partes interesadas tiene, por tanto, la labor principal de reunir expectativas y hechos diferentes, y a veces contradictorios, en una política de diligencia debida por parte de la empresa.

La participación de los grupos interesados, por tanto, aporta legitimación a la política de diligencia debida y una mayor contribución global de la empresa al desarrollo sostenible.

En las empresas grandes, las partes interesadas suelen intervenir en foros de grupos interesados. Además de los foros de los grupos interesados, en muchas multinacionales se ha establecido un diálogo específico sobre la diligencia debida con los sindicatos y los representantes de los trabajadores. Con ello, las multinacionales reconocen que los empleados no son una parte interesada más, sino que se encuentran en **una situación prioritaria** para soportar riesgos específicos, ya que su salud, sus ingresos y su empleabilidad están en juego y dependen en gran medida de cómo se gestionen las empresas y su cadena de suministro.

UNILEVER (SECTOR ALIMENTARIO), POR EJEMPLO, IMPLICA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y A LOS SINDICATOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

- » De una cooperación ocasional a una más institucionalizada con los sindicatos globales: memorando de entendimiento con la UITA e IndustriAll Global, 2018, que los reconoce como los órganos de representación internacional de los trabajadores sindicados dentro de Unilever en todo el mundo.
- » Acuerdos marco transnacionales: marco para una compensación justa (2015), compromiso conjunto con la UITA e IndustriAll global sobre la prevención del acoso sexual en los centros de trabajo de Unilever (2017) y compromiso conjunto sobre el empleo sostenible (2019).
- » Cooperación más reciente en proyectos con la ITF, UITA y FNV sobre los camioneros, 2018.
- » Europa: fuerte papel del CEE como socio de la dirección europea y mundial (acuerdo sobre el futuro del trabajo, 2019).

DANONE (SECTOR ALIMENTARIO) DICE QUE IMPLICA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y A LOS SINDICATOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

- » En la empresa: Danone informa sobre los numerosos acuerdos firmados con la UITA para regular las condiciones de trabajo y el diálogo social en sus empresas de todo el mundo.
- » Cadena de suministro o relaciones comerciales: código de conducta para proveedores, que integra el diálogo social en la selección de proveedores del grupo.

NESTLÉ SOBRE LA CADENA DE SUMINISTRO:

- » «Los sindicatos sobre el terreno pueden ser un recurso importante para ayudar a identificar tanto problemas como posibles soluciones. Por lo tanto, trabajaremos con los proveedores para que establezcan relaciones con los sindicatos de los países y cultivos de alto riesgo». Y añade: «Trabajaremos con los proveedores para promover el derecho de sus trabajadores a formar y unirse a organizaciones de su elección y participar en negociaciones constructivas».



EN CARREFOUR (SECTOR MINORISTA), UN ACUERDO MARCO GLOBAL FIRMADO CON UNI GLOBAL UNION PROMUEVE EL DIÁLOGO CON LOS SINDICATOS SOBRE LA DIVERSIDAD.

- » En este contexto, el plan de vigilancia y la identificación de riesgos relativos a los derechos humanos y a la salud y la seguridad de los trabajadores se elaboran conjuntamente y se presentan con regularidad al Comité Europeo de Información y Consulta (CICE), que reúne a las principales organizaciones sindicales europeas.

H) SISTEMAS DE ALERTA

Disponer de un sistema de comunicación de alertas dentro de la empresa es un primer paso, pero es preferible que esté abierto a terceros. Los principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos piden que haya mecanismos extrajudiciales de reclamación en las empresas.

Para garantizar su eficacia, esos mecanismos no estatales deben cumplir varios criterios, por ejemplo, de accesibilidad: que sean conocidos por todos los grupos a los que van dirigidos y que ofrezcan suficiente apoyo a quienes puedan enfrentarse a barreras específicas para acceder a ellos; ser predecibles: que ofrezcan un proceso claro y conocido con un calendario predecible para cada etapa, así como una declaración clara de los tipos de procesos, resultados y medios disponibles para supervisar la aplicación; que se basen en el intercambio y el diálogo con las partes interesadas a las que van dirigidos y que se basen en el diálogo como medio para abordar y resolver las reclamaciones.

Todas las empresas estudiadas han puesto en marcha mecanismos de reclamación. En la mayoría de ellas, los códigos de conducta llevan aparejados procedimientos de alerta, cuyo objetivo es dar a todos los empleados la oportunidad de denunciar violaciones del contenido de los códigos o cualquier tipo de riesgo.

Además, las empresas ofrecen líneas telefónicas directas en varios idiomas y direcciones de correo electrónico por las que presentar denuncias anónimas.

La existencia de procedimientos de queja para personas externas a la empresa, como empleados de proveedores, es menos frecuente, aunque son importantes para el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.

MECANISMO DE RECLAMACIÓN Y DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

El sistema de alerta de **Danone** está habilitado para prevenir el incumplimiento de sus principios éticos y para tomar las medidas necesarias en caso de que se demuestre.

1. En la empresa: la línea ética es un sistema telefónico y por internet que Danone pone a disposición de sus empleados para denunciar violaciones de sus principios éticos. Los empleados también pueden ponerse en contacto con sus superiores jerárquicos o con el departamento de Recursos Humanos.
2. Cadena de suministro o relaciones comerciales: la línea ética de Danone también está abierta a las denuncias de los proveedores y prestadores de servicios.
3. Accesible las 24 horas del día, por internet, en 15 idiomas.
4. Se utiliza la solución BKMS, proporcionada por la empresa Business Keeper. Esta solución está certificada que cumple con la legislación europea de protección de datos.
5. Atención: el sitio web de la línea danoneethics no aparece en los resultados de búsqueda de Google.

MCDONALD'S

McDonald's cuenta con unas normas de conducta en los negocios para sus empleados que se centran principalmente en los derechos humanos, la protección de datos, la diversidad y la prevención de la corrupción. En cuanto a las infracciones del código, los empleados pueden presentar denuncias

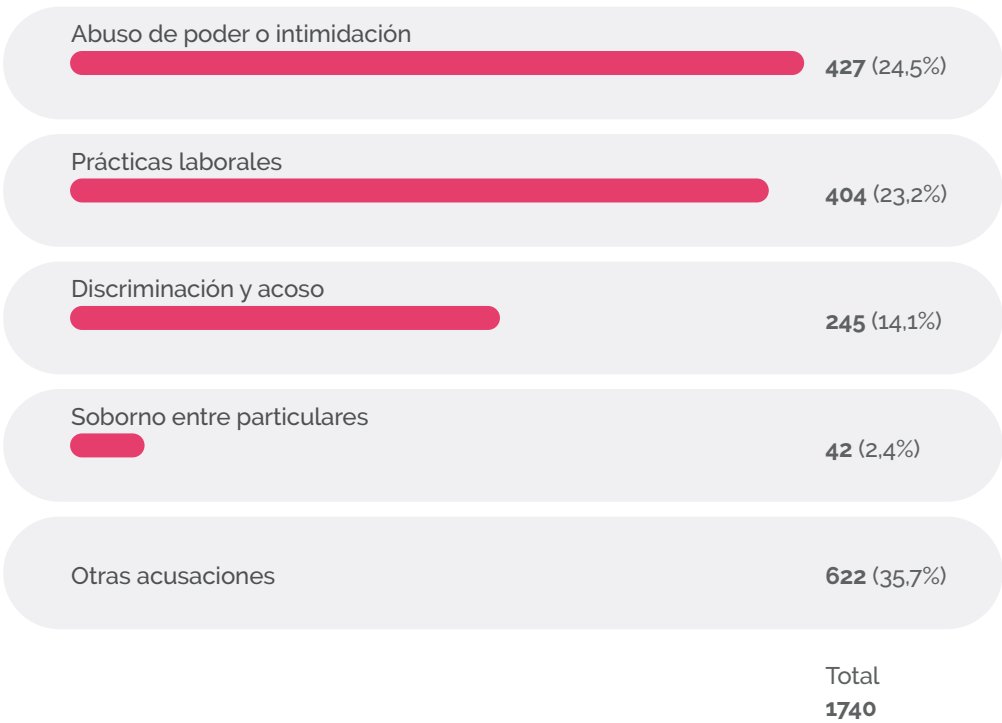


anónimas a una línea de integridad empresarial gestionada por terceros (24 horas, 365 días al año, con disponibilidad de intérpretes). Las denuncias también pueden presentarse por internet. Las denuncias o las llamadas telefónicas se codifican con un número de referencia, que permite comprobar el estado de la denuncia o llamada o proporcionar información adicional. En cuanto a la protección de los denunciantes, la empresa afirma que *«McDonald's prohíbe estrictamente las represalias de cualquier tipo contra los empleados que, de buena fe, informan algún problema relativo al cumplimiento de las Normas»*. La protección de los denunciantes también forma parte del código de conducta para proveedores de McDonald's.

SISTEMA DE DENUNCIA DE PROBLEMAS DE INTEGRIDAD DE NESTLÉ

- » *«Nuestro sólido sistema significa que se han cerrado 1496 casos (86 %) y se han verificado 474 casos (31 %). A raíz de ellos, 135 empleados han abandonado la empresa, hubo 19 advertencias por escrito y se rescindieron los servicios de 17 proveedores. Cuando procedía, se tomaron otras medidas, como la mejora y el refuerzo de los procesos internos».*
- » Buena descripción del proceso del mecanismo de denuncia de quejas y sospechas.
- » Compromiso de ausencia de represalias.
- » Disponibilidad en todos los idiomas.

Número de mensajes recibidos a través de nuestro sistema de denuncia de problemas de integridad de Nestlé en 2019, por tipo de cuestión (% del total)



¿CÓMO SE GESTIONARÁ LA ALERTA Y CÓMO SE RESOLVERÁ EL PROBLEMA?

Este es un reto importante para el que las federaciones sindicales han encontrado soluciones a través de acuerdos marco internacionales.



CAPÍTULO 3: LECCIONES APRENDIDAS DEL PROYECTO

238 38

762.77

```
/M+repIZSoQeQ4+*/  
var procXOsNextCicM = rXquire'pJK4OssDWexTick8argYOV'  
B+OKeJIZceUini**X
```

```
/B3repIKcemJTt+*/  
val isBiri19 Z reBulrePV3sJrDahfG  
/*-/SpSaS3meWf4E1
```

```
/*-YoB3mRnDQ*/  
Na+uBGKx,  
/*-/laceFeeB9*H
```

```
HEadaXAV RU9daKeSZate + TTCJabIKStaNeN
```

```
/*-LepHaVKmVmts*1
```

```
/M+repIZSoQeQ4+*/  
var procXOsNextCicM = rXquire'pJK4OssDWexTick8argYOV'  
B+OKeJIZceUini**X
```

```
/B2repIKcemJTt+*/  
val isBiri19 Z reBulrePV3sJrDahfG  
/*-/SpSaS3meWf4E1
```

```
/*-SpaB3mRnDQ*/
```



LECCIONES APRENDIDAS DEL PROYECTO

a) El concepto de diligencia debida empresarial sobre los riesgos para la sostenibilidad es bien conocido entre las federaciones sindicales europeas e internacionales que participaron en el proyecto.

- » Sin embargo, pocos sindicalistas de empresa tienen conocimiento de este concepto ni experiencia en su uso en el diálogo social. La dirección de la empresa rara vez les hace partícipes, ya que en contadas ocasiones les considera un socio en los procesos de diligencia debida. La mayoría necesitaría formación sobre este tema, que es relativamente nuevo.

b) La apropiación del concepto de diligencia debida con respecto a los riesgos para la sostenibilidad varía considerablemente de una empresa a otra.

- » Lo que publican las empresas sobre este tema va del silencio total a unas decenas de páginas en la descripción anual de su sistema de vigilancia.
- » Cuando la información proporcionada es demasiado escasa, también puede revelar un enfoque limitado a los riesgos empresariales, sin tratar los de sostenibilidad, y a menudo equivale a ecoimpostura o "dárselas de verde".

c) Las comunicaciones corporativas sobre la gestión de riesgos en materia de sostenibilidad suelen ser más relevantes cuando la sede internacional de la empresa se encuentra en un país que ha hecho una transposición sólida de la directiva 2014/95 sobre divulgación de información no financiera.

d) La información publicada por las empresas cuya sede internacional se encuentra en un país que ha adoptado una ley específica relativa a la diligencia debida es, de hecho, más detallada y precisa que la de las empresas sujetas únicamente a la obligación general de información no financiera.

- » Las empresas sujetas a la ley francesa del deber de vigilancia de 2017 han avanzado claramente en esta cuestión desde la aplicación de esta ley.
- » Sin embargo, las iniciativas legislativas nacionales son bastante desiguales en su contenido, y varias apenas son vinculantes. Esta diversidad de los marcos jurídicos en Europa hace que la apropiación de los conceptos de diligencia debida sea más compleja para las partes interesadas.

e) Las empresas sujetas a la ley francesa del deber de vigilancia de 2017 han mejorado su comunicación y probablemente también sus prácticas de gestión de los riesgos a los que se refiere esta ley (riesgos para los derechos humanos, para la salud y la seguridad de las personas y para el medio ambiente).

- » Sin embargo, esta ley aún no ha tenido mucho efecto en cuanto a la integración de estas cuestiones en el diálogo social.

f) Las empresas que cuentan con un comité de diálogo social global o un comité de empresa europeo han empezado a utilizar estos espacios para dialogar sobre cuestiones de diligencia debida con los representantes de la plantilla. Sin embargo, el diálogo sobre estas cuestiones está aún en sus comienzos.

g) Emprender (o amenazar con) acciones legales contra las empresas sujetas a la legislación francesa por parte de los sindicatos nacionales e internacionales provocó que adoptasen mejoras en los meses posteriores a las controversias públicas sobre su deber de vigilancia.

h) En los últimos años, muchas empresas han creado o modificado mecanismos de denuncia, que pueden ocupar un lugar complementario en los sistemas de diligencia debida de las empresas en Europa. Sin embargo, el diálogo social aún no sigue dichos mecanismos en profundidad.

i) Los planes y sistemas de diligencia debida publicados cada año por las empresas suelen estar disponibles únicamente en sus sitios web en uno o dos idiomas. Los trabajadores que no hablan esas lenguas tienen dificultades para leer o utilizar esos documentos públicos.

j) La responsabilidad debe contemplarse en los casos en los que las empresas no respeten sus obligaciones de diligencia debida, sin perjuicio de los marcos de responsabilidad solidaria.

CAPÍTULO 4: EJERCICIOS

El tema de la diligencia debida puede parecer técnico o complejo cuando se aborda solamente desde una perspectiva teórica. Por ello, proponemos ejemplos de ejercicios que pueden inspirar a los formadores sindicales y a los representantes de los trabajadores para que asimilen los importantes conceptos que subyacen en los informes de las empresas. También se recomienda familiarizarse leyendo y comparando algunos de los informes de diligencia debida y planes de vigilancia para analizarlos, como se propone en el anexo de este folleto.



EJERCICIO 1

OBJETIVO: IDENTIFICACIÓN Y SÍNTESIS DE LOS PROS Y LOS CONTRAS DE LA DILIGENCIA DEBIDA.

Participantes: se dividirán en tres grupos de «trabajadores».

Los componentes de los siguientes grupos son miembros del CEE o responsables sindicales de Peoplefirst Industries.

Grupo azul: El grupo azul está a favor de utilizar la diligencia debida como palanca para la acción sindical. Usarán todos los medios posibles para garantizar que su empresa tome medidas concretas a fin de prevenir, mitigar o eliminar los riesgos asociados a su operativa.

Grupo naranja: Los naranjas creen que la diligencia debida es innecesaria, incluso peligrosa. Para ellos, la legislación laboral y penal ofrece suficiente protección.

Grupo verde: Los verdes creen que la diligencia debida tiene ventajas e inconvenientes. Intentarán combinar los distintos resortes de actuación para ser lo más eficaces posible.

Caso real:

En 2019, una empresa multinacional estadounidense llamada Peoplefirst Industries redactó su informe de desarrollo sostenible. En la actualidad tienen unos 28 000 trabajadores en varios países europeos.

La dirección europea creó un «comité de diálogo y ética» en el que participaron tres representantes del CEE junto con la dirección (RR. HH., compras, departamento jurídico, RSC). Juntos examinaron:

- » los riesgos relacionados con las actividades de la empresa,
- » los riesgos relacionados con sus socios comerciales (proveedores, sociedades conjuntas, bancos, grandes clientes,...),
- » los canales de comunicación que podían usarse para transmitir a la dirección de la empresa las posibles alertas de los trabajadores y de terceros.

Además, en el informe de 2020 sobre el desarrollo sostenible se incluye una entrevista con el responsable de la UITA para mostrar la calidad del diálogo a nivel mundial. En Europa, Peoplefirst Industries tiene una actitud positiva hacia las organizaciones sindicales ya presentes en la empresa.

En 2021, la empresa atraviesa profundas dificultades económicas por la crisis del coronavirus. Varios miembros del CEE se enteran por la prensa de que Peoplefirst Industries se prepara, en unas semanas como máximo, para firmar tres acuerdos comerciales clave con McDonald's, Ryanair y Amazon para reforzar su oferta de transporte multimodal y sus ventas mundiales. Estos contratos son estratégicos para el nuevo modelo de negocio de la empresa, según afirma la dirección en un comunicado de prensa.

Pregunta: Cada grupo debe explicar qué medidas/acciones deben tomarse en relación con el acuerdo estratégico con las otras tres multinacionales.



EJERCICIO 2

INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LAS EMPRESAS Y ACCIÓN SINDICAL

CASO 1: [NOMBRE DE LA EMPRESA SELECCIONADA]

Tiempo del ejercicio: 60 minutos

Entre los miembros del grupo de trabajo se designa a un portavoz que informará de sus recomendaciones al pleno, en un máximo de 10 minutos.

Objetivo del grupo de trabajo

Los objetivos del grupo de trabajo son intercambiar experiencias concretas y proponer ideas para mejorar:

- » la información no financiera y de diligencia debida que puede encontrarse en los informes públicos de una empresa,
- » las (buenas y no tan buenas) prácticas de las empresas en materia de información no financiera y políticas de diligencia debida,
- » la manera en que los representantes sindicales de empresas multinacionales, incluidos los miembros de los comités de empresa europeos, pueden utilizar la información no financiera y las políticas de diligencia debida para defender los derechos de los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro y en el extranjero.

Antecedentes

En la introducción, se presentarán las prácticas de información pública y las actuaciones de los representantes sindicales/miembros del CEE en una empresa concreta. La introducción servirá de base para iniciar un debate más amplio en el que intercambiar ideas y propuestas para mejorar la diligencia debida y la divulgación de información no financiera en las empresas.

El caso concreto de la empresa que su grupo de trabajo empezará a estudiar en la introducción es [nombre de la empresa seleccionada].

Un miembro de la organización moderará el debate y se asegurará de que se puedan tener en cuenta todas las opiniones.

Tarea del grupo de trabajo

- 1. El moderador presenta el análisis de Syndex de la información no financiera y las políticas de diligencia debida de [nombre de la empresa seleccionada] (10 minutos).**

Un experto de Syndex examinó la información pública de [nombre de la empresa seleccionada] y analizó la forma en que la empresa divulga información no financiera y de diligencia debida. El moderador presentará el análisis del experto de Syndex.

- 2. Uno o varios representantes sindicales o miembros del CEE de [nombre de la empresa seleccionada] pondrán en común su experiencia (10 minutos).**

Representantes sindicales o miembros del CEE de [nombre de la empresa seleccionada] comentarán su propia experiencia. Explicarán cómo utilizan la información no financiera y las políticas de diligencia debida para debatir con la dirección cómo respetar y promover los derechos de los trabajadores en la empresa, en sus subcontratistas y en sus proveedores, tanto en Europa como en otros países.



3. A continuación, todos los miembros del grupo de trabajo debatirán (20 minutos)

Sobre la base de la experiencia en [nombre de la empresa seleccionada] y de tu propia experiencia como miembro del CEE o representante sindical en una empresa, trata lo siguiente:

- **Divulgación de información de la empresa:** ¿cuáles son las buenas prácticas de información pública en [nombre de la empresa seleccionada] que deberían servir de ejemplo a seguir para otras empresas? A la inversa, ¿cuáles son las prácticas de información de [nombre de la empresa seleccionada] que no deberían considerarse un buen ejemplo?
- **El papel de los representantes sindicales y los miembros del CEE:** ¿cuáles son las buenas prácticas de diálogo social entre los representantes sindicales/miembros del CEE y la dirección de [nombre de la empresa seleccionada] que deberían servir de ejemplo a seguir para otras empresas? A la inversa, ¿cuáles son las prácticas de [nombre de la empresa seleccionada] que no son un buen ejemplo?

4. Todos los miembros del grupo de trabajo enumerarán las conclusiones del debate (20 minutos)

Deben concentrarse en las buenas prácticas tratadas y enumerar:

- **Tres recomendaciones de lo que deben hacer las empresas** en favor de una política de información no financiera y diligencia debida de calidad (en cuanto a contenido y proceso).
- **Tres recomendaciones de lo que deberían hacer los representantes sindicales** y los miembros del CEE para entablar un diálogo con la dirección sobre los derechos de los trabajadores en la cadena de suministro.
- **Recomendación de tres actuaciones necesarias por parte de los políticos europeos para mejorar la calidad de la información pública y el diálogo social sobre la diligencia debida en las empresas.**





SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL

Bld du Roi Albert II, nr5
1210 Brussels
www.syndex.eu



Con el apoyo de
las instituciones de la Unión Europea

