



IMPULSAR LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

GUÍA INTRODUCTORIA

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado por
la Unión Europea

INTRODUCCIÓN

A nivel nacional y europeo, cada vez son más frecuentes las legislaciones vinculantes sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos. En respuesta a ello, muchas empresas multinacionales (EMN) están implementando o preparándose para cumplir las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos. Aunque esta guía se basa en los cambios normativos y políticos que se han producido principalmente en Europa, su objetivo último es reforzar el poder y la acción de los sindicatos en las cadenas de suministro mundiales. Esto es especialmente relevante en los países productores, a menudo fuera de la UE, donde los trabajadores son los primeros en sufrir las consecuencias de los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente, y donde su experiencia, sus esfuerzos de organización y sus luchas son fundamentales para cualquier enfoque significativo de la diligencia debida.

IndustriALL Global e industriAll Europe han desarrollado un proyecto conjunto de dos años de duración destinado a capacitar a sus afiliados para participar activamente y dar forma a los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos como herramientas estratégicas para defender los derechos de los trabajadores. Partiendo de un enfoque de la diligencia debida en materia de derechos humanos basado en el riesgo, el proyecto se centra en el desarrollo de orientaciones prácticas dirigidas a reforzar la capacidad sindical para identificar, evaluar y abordar los riesgos en materia de derechos humanos en las EMN y en las cadenas de suministro mundiales. Apoya la labor de los representantes sindicales en las diferentes etapas del ciclo de la diligencia debida en materia de derechos humanos, desde la identificación y priorización de riesgos hasta la prevención, la mitigación y, cuando sea necesario, el acceso a medidas correctivas, al tiempo que responde a

los perfiles de riesgo y las asimetrías de poder específicos de cada sector.

Estas orientaciones deben leerse y utilizarse como herramientas para reforzar la coordinación entre los sindicatos de los países donde se encuentran las sedes centrales y los sindicatos de los países productores, con el fin de ayudar a convertir las palancas normativas en mejoras concretas sobre el terreno. No supone un nivel uniforme de concienciación o capacidad a nivel de diligencia debida en materia de derechos humanos en todas las regiones, sino que pretende servir de punto de partida que pueda adaptarse, enriquecerse y complementarse con las experiencias sectoriales y realidades específicas de cada país. Estas orientaciones deben considerarse un punto de partida para un esfuerzo más amplio y a largo plazo destinado a fomentar la capacidad, la solidaridad y la influencia de los sindicatos en las cadenas de suministro mundiales.

Esta guía introductoria está estructurada de la siguiente manera:

- 1. Vista general de la diligencia debida en materia de derechos humanos;**
- 2. Motivos estratégicos para integrar la diligencia debida en materia de derechos humanos en las estrategias sindicales;**
- 3. Descripción paso a paso de los distintos puntos imprescindibles para los sindicatos en un plan de diligencia debida en materia de derechos humanos;**
- 4. Elementos fundamentales recomendados para coordinar las intervenciones sindicales a lo largo de una cadena de valor mundial.**

«Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.»

Fuente: Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Principio 17

1. EL CONCEPTO DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN POCAS PALABRAS

¿QUÉ ES LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS?

En terminología financiera, la diligencia debida se refiere a un estándar de cuidado destinado a analizar y mitigar los riesgos antes de tomar una decisión comercial o de inversión. Con la publicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, surgió el concepto de la diligencia debida en materia de derechos humanos, que exige a las empresas no solo evaluar los riesgos económicos, sino también investigar y abordar los posibles abusos de los derechos humanos relacionados con sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales. El objetivo es prevenir y mitigar los impactos negativos sobre las partes interesadas, como los trabajadores, los proveedores y las comunidades locales. Este proceso 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.

En el marco de la diligencia debida en materia de derechos humanos, los mecanismos de denuncia tienen por objeto proporcionar acceso a medidas correctivas cuando se producen efectos adversos. Sin embargo, desde la perspectiva sindical, los mecanismos de denuncia deben entenderse como la última línea de defensa dentro del ciclo de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Una diligencia debida en materia de derechos humanos eficaz debe dar prioridad a la identificación temprana de riesgos, la prevención y la participación significativa de los sindicatos, con el objetivo de anticipar y abordar los riesgos en una fase temprana y, de ese modo, reducir la necesidad de recurrir a procedimientos de denuncia, en lugar de trasladar la responsabilidad a los procesos basados en reclamaciones.

¿POR QUÉ SE INTRODUJO?

La diligencia debida en materia de derechos humanos tiene como objetivo restablecer una conducta empresarial responsable en los mercados mundiales. Aunque muchos países se han comprometido a respetar las normas internacionales de derechos humanos, este compromiso se ve socavado por una aplicación deficiente, regímenes autoritarios, servicios de inspección con recursos insuficientes y la ausencia de mecanismos de supervisión sólidos, especialmente en las regiones donde más se necesitan. La creciente complejidad y consolidación de las cadenas de valor mundiales han puesto aún más de manifiesto estas deficiencias. Las grandes empresas dominan la economía mundial, abasteciéndose de bienes y servicios en múltiples jurisdicciones. Aunque cada filial está sujeta a las leyes del país en el que opera, la empresa matriz aplica una estrategia mundial que las normativas

nacionales por sí solas no pueden abarcar. Mediante el uso de complejas estructuras de grupo y relaciones de suministro, muchas multinacionales enfrentan a las jurisdicciones entre sí, minimizando la carga fiscal y las responsabilidades legales también en su relación con sus filiales.

Esto ha alimentado la preocupación de que las grandes empresas puedan operar infringiendo las normas internacionales de derechos humanos sin sufrir consecuencias. En este contexto, el concepto de conducta empresarial responsable reconoce que las EMN multinacionales también tienen la clara responsabilidad de respetar los derechos humanos, mientras que los gobiernos nacionales siguen siendo los principales responsables en virtud de la legislación sobre derechos humanos.

Se entiende por conducta empresarial responsable 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.

Fuente:

OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable

¿DÓNDE ENCONTRAR LOS INFORMES DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS?

Los informes sobre diligencia debida en materia de derechos humanos pueden ser muy extensos y, a menudo, la dirección de una empresa los considera confidenciales. En muchos casos, el proceso completo de diligencia debida no se divulga o solo se comparte parcialmente con los sindicatos. Por lo tanto, la primera fuente de información sobre las prácticas de diligencia debida en materia de derechos humanos de una empresa suele ser su informe anual no financiero. **Este suele publicarse en el sitio web de la empresa, en el apartado de inversores o sostenibilidad, en un informe de sostenibilidad o gobierno corporativo.**

La información no financiera cubre cuestiones sociales, medioambientales y de derechos humanos. En Europa, las empresas sujetas a la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD por sus siglas en inglés)¹ deben divulgar información que refleje las medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos.

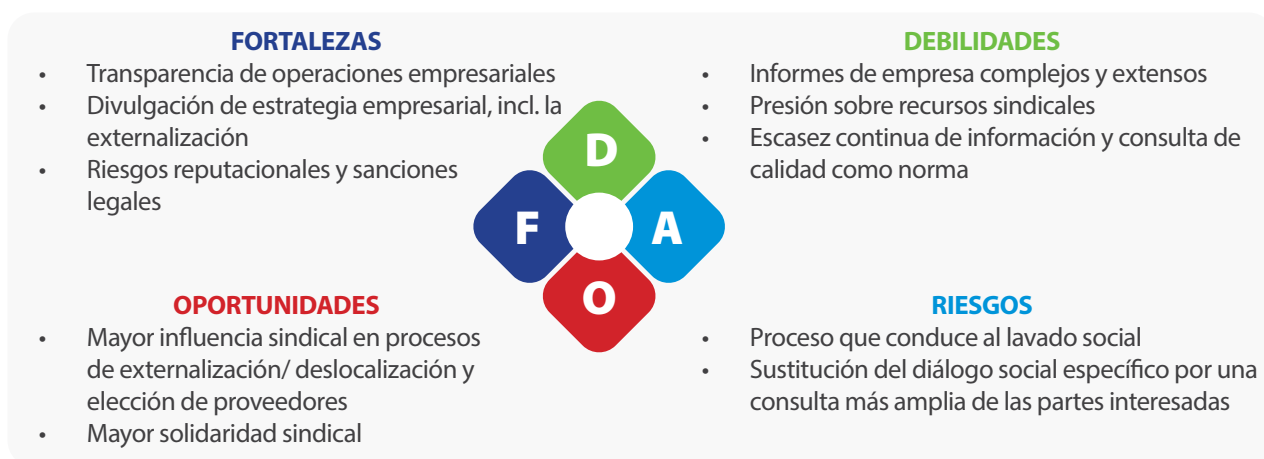
Aunque estos informes son un valioso punto de partida, deben leerse de forma crítica.

Para obtener una visión completa de las prácticas de diligencia debida de una empresa, es esencial recurrir a fuentes adicionales, como preguntas directas a la dirección y evaluaciones independientes realizadas por los trabajadores. En el Recuadro 1 se incluye una lista de verificación indicativa de preguntas para formular a la dirección central.

¹ Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas

2. LO QUE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS PUEDE APORTAR A LAS ESTRATEGIAS SINDICALES

Figura 1. Análisis laboral DAFO de la diligencia debida en materia de derechos humanos



La diligencia debida en materia de derechos humanos es un paso para detener la carrera hacia el abismo y defender el trabajo digno. Con la participación de los sindicatos, la diligencia debida en materia de derechos humanos puede elevar las normas laborales en las cadenas de valor mundiales, donde la protección de los trabajadores es cada vez más débil. En 2025, la Confederación Sindical Internacional (CSI) informó de un deterioro de la situación de los trabajadores y los sindicatos en tres de las cinco regiones del mundo, con Europa y América registrando sus peores resultados desde la creación del Índice en 2014².

La diligencia debida en materia de derechos humanos es un marco operativo que permite negociar medidas adaptadas a nivel de la empresa. Los sindicatos de países con altos estándares laborales pueden presionar para conseguir mejores derechos en otros lugares, especialmente dado que muchas EMN tienen su sede en Europa.

La diligencia debida en materia de derechos humanos también puede impulsar las estrategias sindicales. Muchos representantes de los trabajadores, como los miembros de los comités de empresa europeos (CEE), tienen dificultades para obtener información útil y oportuna en sus actividades diarias. Las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos pueden reforzar estos derechos. En particular, el mapeo de riesgos, un elemento fundamental de la diligencia debida en materia de derechos humanos, puede revelar más datos sobre las operaciones comerciales, los socios y los trabajadores.

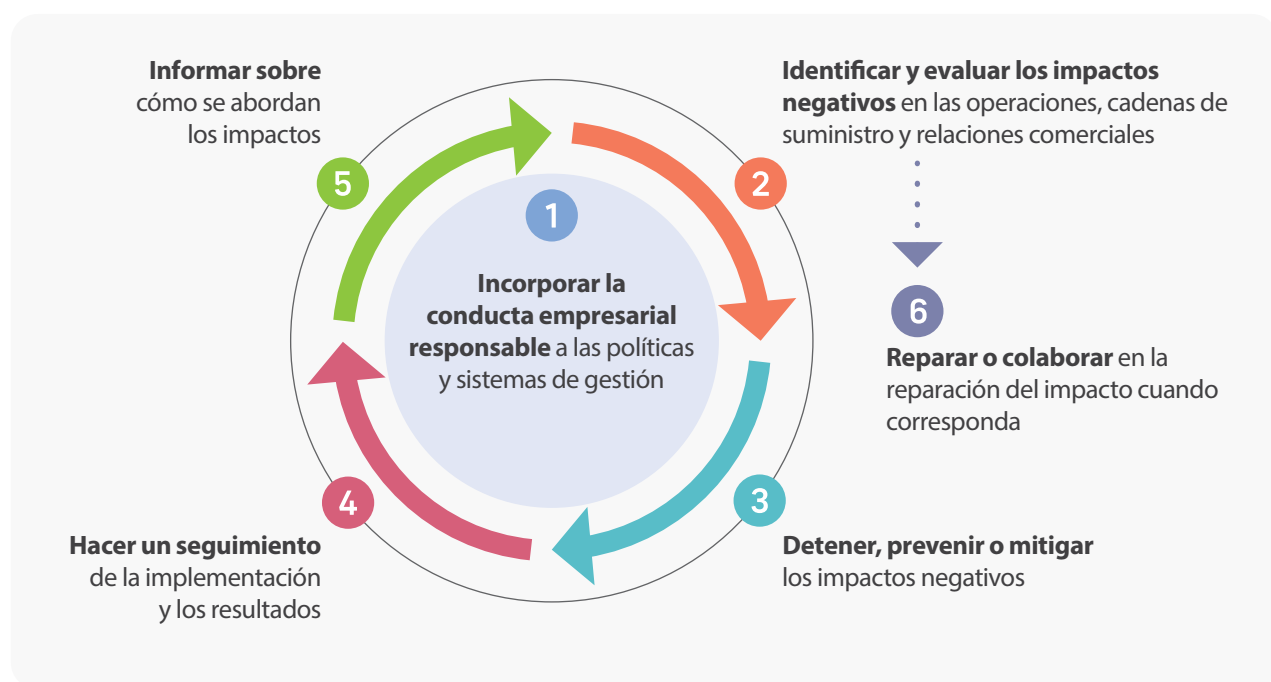
Sin embargo, la diligencia debida en materia de derechos humanos no es una panacea. Los resultados no siempre son lo suficientemente sólidos como para poner fin a los abusos de derechos en los casos más graves. Sin una fuerte implicación sindical, las leyes pueden fallar y el diálogo social podría debilitarse si las empresas sustituyen las consultas reales por simples encuestas o auditorías. Para evitarlo, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben reforzar su conocimiento de la diligencia debida en materia de derechos humanos y participar activamente en la elaboración de estos procesos.

2 [Índice Global de los Derechos – Confederación Sindical Internacional](#)

3. A QUÉ ASPIRAR EN LOS PROCESOS DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Este apartado ofrece un enfoque paso a paso para que los sindicatos participen de manera eficaz en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas. El objetivo general es negociar protecciones sólidas en toda la cadena de valor. Estas orientaciones siguen los seis pasos de las recomendaciones de la OCDE, que están ampliamente reconocidos como pasos fundamentales para un proceso completo de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Figura 2. Proceso de diligencia debida y medidas de apoyo



1. INCORPORAR LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN LAS POLÍTICAS Y LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Este paso requiere que las EMN adopten políticas y procesos que articulen su compromiso empresarial con una conducta empresarial responsable mediante planes para implementar la diligencia debida en materia de derechos humanos.

A lo que deben aspirar los sindicatos:

- ✓ Participación permanente de los representantes de los trabajadores en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos
- ✓ Participación de la alta dirección, con poder de decisión

Señales de alerta:

- ▶ Foros seleccionados por la dirección como sustituto de la consulta sindical (p. ej. encuestas a los trabajadores, charlas con directores generales)

Figura 3. Método de consulta: ejemplo de mala práctica

Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

2. IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

Este paso requiere que la empresa realice un mapeo de sus propias operaciones comerciales y de la de sus principales proveedores, con el fin de evaluar la naturaleza y la magnitud de los riesgos para los derechos humanos y laborales.

A lo que deben aspirar los sindicatos:

- ✓ Transparencia de toda la cadena de valor mundial

Esto incluye un desglose del empleo por país (dentro y fuera de la UE). El mapeo debe abarcar las operaciones propias, los proveedores y los socios comerciales.

- ✓ Evaluación de los riesgos para los derechos sindicales
- ✓ Identificación de situaciones de alto riesgo para los trabajadores

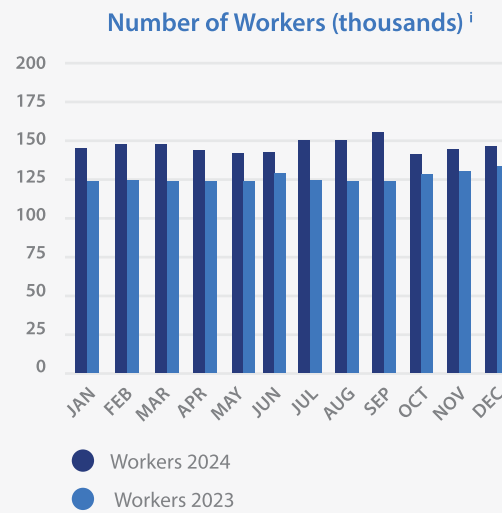
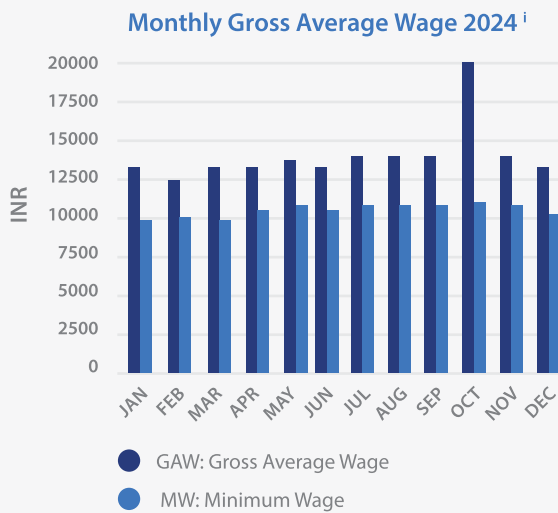
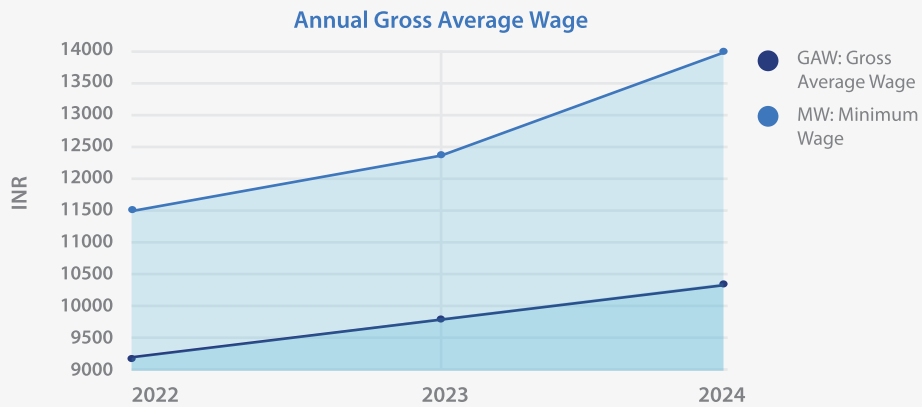
Los sindicatos deben extraer los riesgos identificados por la empresa a partir de la información proporcionada y compararlos con su propia experiencia. Esto puede resultar complejo, especialmente si la información es voluminosa o el número de operaciones es elevado. Nuestros juegos de herramientas sectoriales ofrecen indicios para situaciones que merecen una atención especial.

Señales de alerta:

- ▶ Ausencia de datos desglosados por país o por empleo
- ▶ Riesgos para los derechos de los trabajadores minimizados o excluidos prematuramente
- ▶ Dependencia excesiva de auditorías sociales sin participación sindical

Figura 4. Ejemplos de mapeo de riesgos

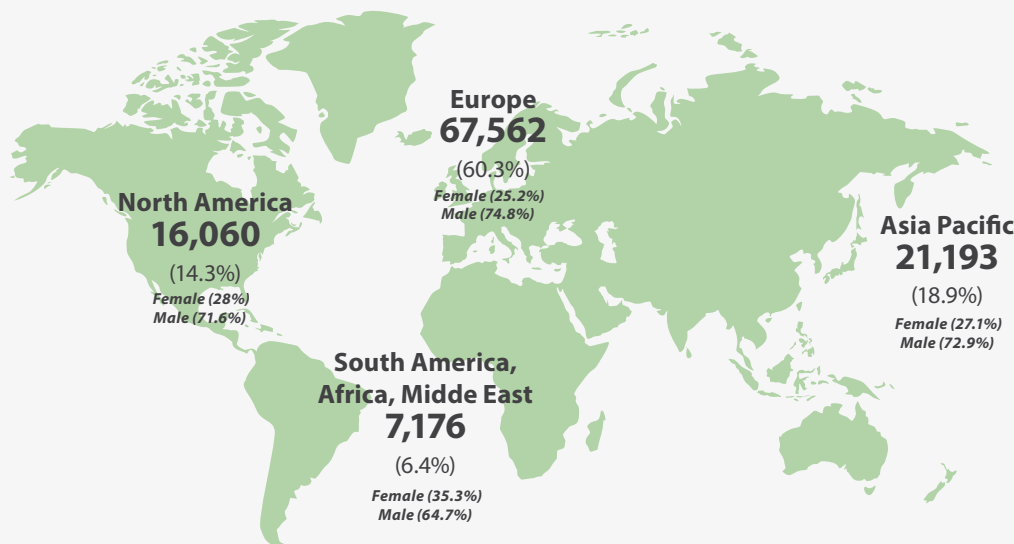
Para cada proveedor importante, esta empresa proporciona datos detallados sobre el número de trabajadores, los salarios y las formas de pago, y la representación sindical.



Esta empresa proporciona una cifra general de la plantilla para sus propias operaciones. No se proporcionan datos sobre el empleo en la cadena de suministro. Los sindicatos deberán solicitar un desglose del empleo como primer paso necesario para evaluar la magnitud y la gravedad de los riesgos para los derechos de los trabajadores.

Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



Priorizar los riesgos: relevancia frente a prominencia

Ante una serie de riesgos, una empresa multinacional establecerá una serie de prioridades. En este proceso, es importante que los sindicatos garanticen que los derechos fundamentales de los trabajadores ocupen un lugar destacado. Es necesario establecer una distinción esencial entre relevancia y prominencia.

Un **análisis de la relevancia** identifica los temas relevantes para las partes interesadas de la empresa. La empresa identifica a las partes interesadas internas y externas (p. ej. inversores, accionistas, trabajadores) y les pide que clasifiquen los temas según sus propias prioridades. El CEE puede ser invitado por la dirección a participar en las evaluaciones de la relevancia, pero normalmente junto con otras partes interesadas. Según la legislación de la UE, la evaluación de la relevancia es una obligación legal.

Las EMN deben:

- identificar y evaluar los riesgos, impactos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad;
- documentar y divulgar cómo se evaluó la relevancia, incluyendo las metodologías y la participación de las partes interesadas;
- informar sobre todos los temas relevantes en sus declaraciones de sostenibilidad utilizando las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS).

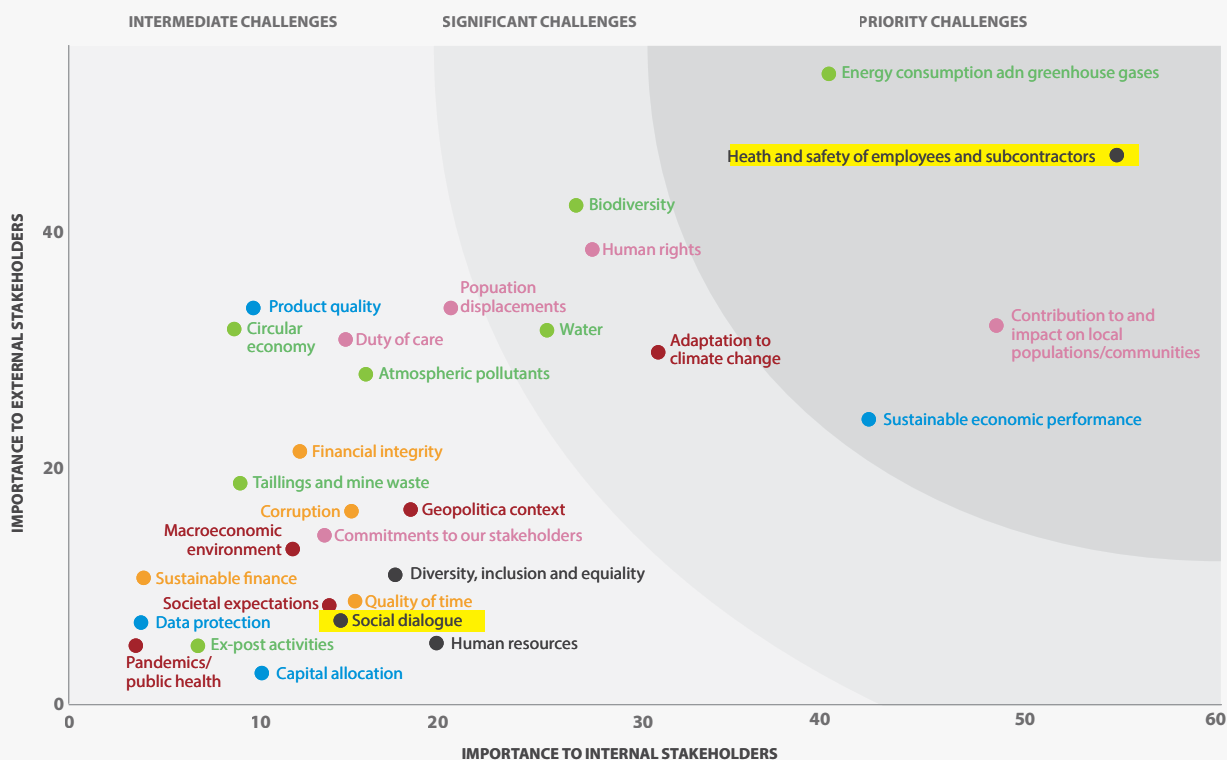
La prominencia se refiere a los riesgos que tienen una importancia permanente. Los derechos humanos prominentes son aquellos que destacan porque siempre corren el riesgo de sufrir el mayor impacto negativo en todas las actividades de la empresa.

Figura 5. Ejemplos de matriz de prominencia y relevancia

Esta empresa se compromete a evaluar siempre los riesgos de trabajo forzoso, esclavitud moderna, libertad de asociación y negociación colectiva en la cadena de suministro. Sin embargo, estos riesgos no se consideran prominentes en sus propias operaciones. Por el contrario, los riesgos de discriminación y acoso, así como los relacionados con la salud y la seguridad, se toman en cuenta a lo largo de toda la cadena de valor (incluidas sus propias operaciones).

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

En esta evaluación de la relevancia, las partes interesadas tanto internas como externas consideran muy importantes los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Por el contrario, los riesgos relacionados con el diálogo social se consideran menos importantes. Por lo tanto, es probable que la evaluación de los derechos sindicales no sea prioritaria en el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. Los sindicatos deben garantizar que, en próximas ocasiones, el diálogo social se sitúe lo más cerca posible del cuadrante superior derecho.



3. DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS ADVERSOS

Sobre la base de los riesgos identificados, la empresa está obligada a detener las actividades que tienen un impacto adverso en materia de violaciones de los derechos humanos. También deben desarrollar un plan para prevenir o, al menos, mitigar los posibles impactos futuros.

A lo que deben aspirar los sindicatos:

- ✓ Compromiso con los derechos sindicales

La política de la empresa debe reconocer y promover los derechos a la negociación colectiva y la libertad de asociación. Esta política debe aplicarse tanto en las operaciones propias como en la cadena de valor mundial. Cabe destacar que debe tratarse de un compromiso independiente, basado en las normas internacionales, y no condicionado por la legislación nacional del país en el que se opera.

- ✓ Medidas específicas que abordan los riesgos identificados

Los sindicatos son los que mejor saben lo que se necesita para proteger a los trabajadores y deben aspirar a negociar varias de estas medidas con la dirección. Se pueden prever diversas medidas, que van desde la negociación de códigos de conducta para los proveedores hasta la revisión de la externalización cuando ésta genera riesgos inmanejables o la desinversión en países de alto riesgo donde los riesgos no pueden mitigarse.

Nuestros juegos de herramientas sectoriales proporcionan ejemplos que sirven de inspiración.

Señales de alerta:

- ▶ La empresa se remite a las leyes locales como referencia y no se compromete claramente con los convenios fundamentales de la OIT
- ▶ Planes de acción que solo consisten en certificación, etiquetado o encuestas
- ▶ Compromisos sin plazos ni resultados medibles
- ▶ Plan de acción que no responde a los riesgos identificados en el mapeo

4. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y LOS RESULTADOS

El monitoreo de la diligencia debida en materia de derechos humanos es importante para garantizar que se cumplan los compromisos de la empresa y que se aprenda de las posibles deficiencias.

A lo que deben aspirar los sindicatos:

- ✓ Monitoreo permanente

La diligencia debida en materia de derechos humanos no es un ejercicio puntual.

- ✓ Indicadores objetivos

En función de los riesgos, los indicadores relevantes pueden incluir, por ejemplo:

- *cambios en las operaciones en países de alto riesgo;*
- *cobertura de la negociación colectiva (a nivel mundial y nacional);*
- *frecuencia de las reuniones del comité de salud y seguridad;*
- *rotación de personal y tasas de accidentes en el lugar de trabajo.*

Señales de alerta:

- ▶ Dependencia de la autoevaluación sin verificación independiente ni indicadores objetivos
- ▶ Sin participación de los sindicatos en la evaluación del estado de los derechos de los trabajadores

Figura 7. Ejemplo de indicadores de sostenibilidad

Aunque esta empresa informa de una disminución del número de trabajadores en los últimos tres años, el número de muertes se ha más que duplicado. En comparación con sus propias operaciones, las muertes en la cadena de suministro parecen sorprendentemente más bajas tomando en cuenta el número de contratistas involucrados. En consecuencia, es posible que los sindicatos deseen dar prioridad a los riesgos para la salud y la seguridad en su compromiso. También deberían solicitar a la dirección más información sobre la metodología utilizada para medir las muertes en la cadena de suministro.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
1. Safe, healthy, quality working lives for our people				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

5. COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

Se espera que las empresas informen sobre cómo abordan los riesgos para los derechos humanos, a menudo a través de sus comunicaciones públicas. Por lo tanto, los informes anuales pueden ser un punto de partida para la evaluación de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Sin embargo, no sustituyen la información específica y la consulta con los sindicatos. Lo ideal sería que los sindicatos recibieran directamente el plan de diligencia debida en materia de derechos humanos de la empresa.

6. REMEDIACIÓN

Si se produce un impacto adverso sobre los derechos humanos, se deben proporcionar las medidas correctivas adecuadas. Los mecanismos de denuncia son un elemento fundamental de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

A lo que deben aspirar los sindicatos:

- ✓ Acceso efectivo de los trabajadores a los mecanismos de denuncia
- ✓ Procedimiento independiente y eficaz

Las reclamaciones deben investigarse sin injerencia de la dirección e involucrándose a los sindicatos.

- ✓ Pruebas de medidas correctivas

Aunque debe respetarse el anonimato de las reclamaciones, es importante recopilar datos para incorporarlos a los pasos 4 y 5 arriba mencionados. La frecuencia de las reclamaciones puede constituir, efectivamente, un indicador objetivo del progreso o, por el contrario, son un motivo de creciente preocupación.

- ✓ Claras vías de escalada desde los mecanismos locales de denuncia hasta la supervisión mundial

Señales de alerta:

- ▶ Representación sindical excluida de los mecanismos de denuncia
- ▶ Mecanismos que no son independientes de la dirección

4. ¿QUIÉN HACE QUÉ?

LA NECESARIA COORDINACIÓN DE LAS INTERVENCIONES SINDICALES A LO LARGO DE LAS CADENAS DE VALOR MUNDIALES

Un reto importante para los sindicatos es cómo garantizar una coordinación eficaz de las intervenciones a lo largo de toda la cadena de valor mundial. Dicha coordinación es esencial para:

- ✓ recopilar información sobre el estado de la protección de los trabajadores en todas las partes de una extensa cadena de valor;
- ✓ poner en práctica la solidaridad transnacional, permitiendo la escalada de las violaciones locales a un nivel en el que los sindicatos puedan ejercer una influencia significativa;
- ✓ supervisar y proporcionar indicadores objetivos sobre los avances.

Por lo tanto, deben establecerse procesos tomándose en cuenta la proximidad al problema y la posible influencia. Esto puede adoptar dos formas en particular: desarrollar mecanismos para la gestión eficaz de las denuncias y reforzar la participación de los sindicatos en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos a todos los niveles.

1. MECANISMOS DE DENUNCIA EFICACES

La gestión de las reclamaciones es una poderosa herramienta para identificar y abordar eficazmente los riesgos que amenazan los derechos de los trabajadores. A tal fin, es recomendable que IndustriALL Global Union **elabore directrices o un plan rector para los acuerdos marco globales (AMG) o los memorandos de entendimiento (MdE) que institucionalicen la participación de los sindicatos en los mecanismos de denuncia y el monitoreo correspondiente.**

Los elementos fundamentales de dicho proceso pueden resumirse de la siguiente manera:



El Acuerdo Marco Global de TKE³ establece un procedimiento detallado para gestionar las reclamaciones en todas sus operaciones y cadenas de suministro. Se trata de un ejemplo interesante de un mecanismo de reclamaciones que garantiza la investigación sistemática de las infracciones de los principios fundamentales del AMG, entre los que se incluyen el trabajo infantil y forzoso, la salud y la seguridad, los derechos sindicales, la discriminación, el tiempo de trabajo y la remuneración.

El acuerdo establece un proceso de escalada: si un problema no puede resolverse a nivel local, se remite a la sede central. Los sindicatos participan plenamente en todas las etapas, desde los representantes locales hasta un comité internacional compuesto por representantes del grupo, comités de empresa europeos, federaciones nacionales, IndustriALL Global Union y otros participantes relevantes.

2. EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Los representantes de los trabajadores en los consejos de administración tienen acceso a información clave sobre las orientaciones estratégicas de la empresa, incluido el abastecimiento de bienes y servicios. También ocupan una posición privilegiada que les permite elevar las cuestiones laborales directamente a los administradores y accionistas de la empresa. Por lo tanto, su participación tiende a ser un puente entre la realidad operativa y la supervisión corporativa, lo que les convierte en actores fundamentales para promover la rendición de cuentas y proteger los derechos de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en el consejo de administración deben:

- **garantizar un flujo regular de información** a otros órganos de representación de los trabajadores sobre las estrategias de la cadena de suministro, ayudando así a los sindicatos a mejorar y reforzar sus estrategias de diligencia debida en materia de derechos humanos;
- **garantizar la atención y resolución oportunas de los conflictos** planteados a través de los mecanismos de denuncia.

3. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA SEDE CENTRAL

La diligencia debida en materia de derechos humanos debería integrarse en las prerrogativas habituales de los sindicatos que representan a los trabajadores en la sede de la multinacional. Esto es esencial para limitar los riesgos de lavado social y garantizar un impacto significativo. También puede reforzar considerablemente las prerrogativas existentes de los sindicatos, en particular en lo que respecta al acceso a la información sobre las operaciones comerciales.

Con ese fin, los sindicatos pueden utilizar **los comités de empresa europeos y otros órganos de representación de los trabajadores como herramienta para institucionalizar su participación en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos**. Esto podría incluir, por ejemplo, convertir la diligencia debida en materia de derechos humanos en un punto permanente del orden del día o crear un comité permanente responsable de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Este comité podría plantearse la participación de representantes sindicales de los principales proveedores.

También se recomienda que los sindicatos en la sede central nombren a uno o varios responsables específicos para la diligencia debida en materia de derechos humanos.

3 Puede consultarse en diferentes idiomas en la página industriall-union.org (enlace en inglés).

Recuadro 1. Lista de verificación indicativa de preguntas para formular a la dirección de la sede central

- Información desglosada sobre el empleo en las operaciones propias de la empresa y en su cadena de valor mundial
- Lista de los proveedores y principales socios comerciales, incluidos los datos de empleo por país
- Mapeo de riesgos, que abarque:
 - países, ocupaciones y número estimado de trabajadores afectados
 - naturaleza y frecuencia de las infracciones identificadas
- Detalles del plan de acción, incluyendo:
 - medidas adoptadas o previstas
 - plazos y responsabilidades asignadas
 - indicadores objetivos para medir los avances al paso del tiempo
 - datos agregados sobre las reclamaciones y cómo se han abordado

4. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LAS OPERACIONES NACIONALES

Dentro de las operaciones nacionales de una multinacional, los sindicatos gozan de una posición privilegiada para colaborar con los sindicatos de la sede central de la empresa, incluidos los comités de empresa europeos, con el fin de compartir información sobre la situación de los derechos de los trabajadores en todas las operaciones de la empresa. Este intercambio contribuye a garantizar la coherencia entre las realidades nacionales y los compromisos mundiales de la empresa en materia de derechos humanos.

Es importante destacar que los sindicatos a nivel nacional también deben contribuir a los mecanismos de denuncia de las empresas, ayudando a identificar y abordar los riesgos sistémicos de violación de los derechos de los trabajadores.

5. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS QUE REPRESENTAN A LOS TRABAJADORES EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Un mecanismo de denuncia eficiente comienza con sindicatos que representan a los trabajadores a lo largo de toda la cadena de suministro y **proporcionan información exhaustiva sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores en los lugares de trabajo pertinentes**. Solo multiplicando las denuncias se pueden identificar y abordar los problemas sistémicos mediante la escalada adecuada.

Para ello, es necesario que los sindicatos de la cadena de suministro identifiquen primero el canal adecuado para presentar denuncias dentro de las principales empresas clientes.

Cuando sea necesario, IndustriALL Global Union e IndustriALL Europe pueden proporcionar la orientación y el apoyo necesarios para ayudar a los sindicatos a manejar estos procesos de manera eficaz. Encontrará más detalles en las orientaciones sectoriales.

