



IMPULSAR LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

SECTOR EXTRACTIVO - UNA GUÍA SINDICAL

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado por
la Unión Europea

INTRODUCCIÓN

IndustriALL Global Union e industriAll Europe han puesto en marcha un proyecto conjunto de dos años de duración para capacitar a sus afiliados en el uso de la diligencia debida en materia de derechos humanos como herramienta para defender los derechos de los trabajadores. El proyecto se centra en la creación de orientaciones prácticas para los representantes sindicales en las empresas multinacionales (EMN), teniendo en cuenta los retos específicos de las cadenas de suministro en sus sectores. Se trata de un paso importante, aunque no definitivo, para avanzar en un enfoque estratégico común destinado a promover los derechos de los trabajadores, la solidaridad internacional y la conducta empresarial responsable, así como para acordar el camino a seguir en su trabajo conjunto en materia de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Esta orientación sectorial destaca los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores del sector extractivo. Está destinada a utilizarse junto con una guía introductoria que ofrece recomendaciones prácticas para comprender e implementar la diligencia debida en materia de derechos humanos. Las sugerencias que aquí se presentan han sido debatidas en profundidad con los miembros de IndustriALL Global Union e industriAll Europe, entre otros, durante un taller celebrado en Bruselas en diciembre de 2024.

Esta orientación se centra en una estrategia a nivel de empresa. La promoción de políticas, aunque es fundamental – especialmente para que los gobiernos ratifiquen las normas internacionales e implementen los derechos laborales –, queda fuera del alcance de este proyecto.

SÉVERINE PICARD

La diligencia debida en materia de derechos humanos tiene como objetivo integrar el respeto por los derechos humanos en toda la cadena de valor empresarial. Este proceso implica varios pasos, 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.

¿A QUIÉN VA DESTINADA ESTA GUÍA?

Esta guía está destinada a los sindicatos a nivel empresarial que operan en todos los niveles de una cadena de valor mundial. En función de su nivel de influencia, que depende en gran medida de la solidez de los marcos jurídicos aplicables, los sindicalistas pueden ejercer diferentes tipos de presión. Por ejemplo, los sindicatos en las sedes centrales europeas pueden utilizar su posición para influir en las normas en todas las operaciones comerciales y garantizar que los trabajadores de otras regiones tengan voz. Por el contrario, los sindicatos locales que representan a los trabajadores de la cadena de suministro pueden proporcionar información a los sindicatos en las sedes centrales con el fin de evaluar con precisión la gravedad y la frecuencia de los riesgos para los derechos de los trabajadores.

En términos concretos, las empresas que son las usuarias finales de las materias primas (p. ej., los fabricantes de equipos originales y los fabricantes de nivel 1 en el sector del automóvil) se sitúan en la cima de largas cadenas de valor mundiales que comienzan con la extracción de minerales. Cuando los problemas laborales no pueden resolverse a nivel local, los sindicatos que representan a los trabajadores de los proveedores locales pueden pedir a los sindicatos de las empresas clientes que defiendan prácticas responsables.

El objetivo general es coordinar la influencia sindical a múltiples niveles para mejorar los estándares dentro de las propias operaciones de una empresa multinacional y las de sus socios comerciales, contribuyendo así a un entorno competitivo más justo a nivel mundial y frenando la carrera hacia el abismo.

1. PRÁCTICAS ACTUALES DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La diligencia debida en materia de derechos humanos en el sector extractivo no es un concepto nuevo. Dados los altos riesgos en este sector, las EMN han estado sujetas a normativas específicas del sector durante varios años. Sin embargo, IndustriALL Global Union e industriALL Europe observan diferencias significativas entre los sindicatos de Europa, que están más familiarizados con la aplicación práctica del concepto, y los del Sur Global, donde las normas de diligencia debida en materia de derechos humanos aún están lejos de ser una realidad.¹

Como ejemplo de estas normas, se puede citar la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo (2021). Esta guía se introdujo para abordar los graves riesgos para los derechos humanos y la gobernanza relacionados con el abastecimiento de minerales. En cuanto a las normas obligatorias, el Reglamento de la UE sobre los minerales de conflicto (2017/821) obliga a los importadores de estaño, tantalio, tungsteno y oro (3TG) a rastrear y comunicar el origen de estos minerales y a establecer sistemas de diligencia debida en consonancia con la Guía de la OCDE. Del mismo modo, en los Estados Unidos, el apartado 1502 de la Ley Dodd-Frank exige a las empresas que se abastecen de minerales 3TG de la República Democrática del Congo y los estados vecinos que investiguen sus cadenas de suministro y presenten informes anuales ante la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos (U.S. Securities and Exchange Commission – SEC).

Estas normativas específicas del sector se están reforzando ahora con estándares intersectoriales vinculantes, como la Directiva de la UE sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y las leyes nacionales sobre diligencia debida.

En la práctica, esto significa que muchas **EMN del sector ya han desarrollado procesos de mapeo de riesgos y planes de acción para abordar los riesgos detectados**. Como parte de este proyecto, los afiliados de IndustriALL Global Union e industriALL Europe llevaron a cabo una evaluación detallada de los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos en las principales EMN extractivas. La conclusión general fue que siguen existiendo importantes lagunas y que el pleno potencial de la diligencia debida en materia de derechos humanos está lejos de haberse alcanzado.

Entre las principales carencias se incluyen:

- **La transparencia:** información limitada sobre el empleo en las propias operaciones, con datos escasos o inexistentes sobre los proveedores y sus trabajadores.
- **La identificación de riesgos:** genérica e insuficientemente detallada, lo que dificulta evaluar la gravedad y la frecuencia de las violaciones de los derechos de los trabajadores. A menudo faltan datos sobre los países, la cantidad y los tipos de casos.

¹ <https://www.industriall-union.org/es/sindicatos-africanos-impulsan-la-dddh-ante-el-auge-de-los-minerales-criticos-para-la-transicion>

- **Planes de acción:** a menudo vagos, impulsados por la industria y elaborados sin participación de los sindicatos. Pueden basarse en la autoevaluación y suelen centrarse más en las operaciones propias de la empresa que en los proveedores.

Para abordar estas deficiencias, es necesario que los sindicatos desempeñen un papel activo en el seguimiento del empleo en toda la cadena de valor mundial y en la negociación de mejoras significativas. En un principio, puede que sea necesario realizar un esfuerzo considerable solo para recopilar información básica sobre dónde se llevan a cabo las actividades empresariales y a cuántos trabajadores implican.

2. LA CADENA DE VALOR MUNDIAL EN EL SECTOR EXTRACTIVO

Una cadena de valor mundial abarca todas las etapas del proceso que lleva un producto al consumidor, desde la extracción de las materias primas hasta la entrega del producto terminado. La extracción de minerales se encuentra en la parte superior de la cadena de valor de muchos productos manufacturados, ya que proporciona insumos esenciales para industrias como la metalurgia y el sector del automóvil.

A efectos de la presente orientación, las etapas básicas de una cadena de valor mundial relacionada con los productos extractivos pueden resumirse de la siguiente manera:

- **Extracción de materias primas:** minería, canteras o extracción de combustibles fósiles (proveedores de nivel 4 y superior)
- **Procesamiento:** fundición y refinado (proveedores de nivel 3)
- **Fabricación de productos semiacabados** que después se utilizan como insumos en una amplia gama de industrias, como la del automóvil (proveedores de nivel 2)
- **Fabricación de componentes complejos** (proveedores de nivel 1)
- **Usuarios finales** (por ejemplo, fabricantes de equipos originales)

En general, es importante señalar que las cadenas de valor mundiales están muy fragmentadas y abarcan múltiples países en las diferentes etapas de extracción, procesamiento y fabricación. Por ejemplo, mientras que la extracción se concentra en países ricos en recursos, el procesamiento y refinado de las materias primas se realiza a menudo en otros continentes con fuentes de energía baratas y abundantes.

El resto de esta orientación se centra en la extracción de materias primas. Se puede encontrar más información sobre los riesgos y estrategias relacionados con el procesamiento y la fabricación de productos semiacabados en la orientación sectorial para los metales comunes. También se puede encontrar información detallada sobre la fabricación de componentes complejos y los usuarios finales en la industria del automóvil en una orientación específica.

MATERIAS PRINCIPALES

Combustibles fósiles

Históricamente, la mayor parte de la actividad extractiva se ha centrado en el petróleo, el gas y el carbón, que siguen siendo fundamentales para el uso energético e industrial. Según las estadísticas de la OCDE, los principales países exportadores de combustibles fósiles son Arabia Saudí (petróleo crudo), Estados Unidos (petróleo crudo, gas y carbón), Australia (carbón) y Sudáfrica (carbón).

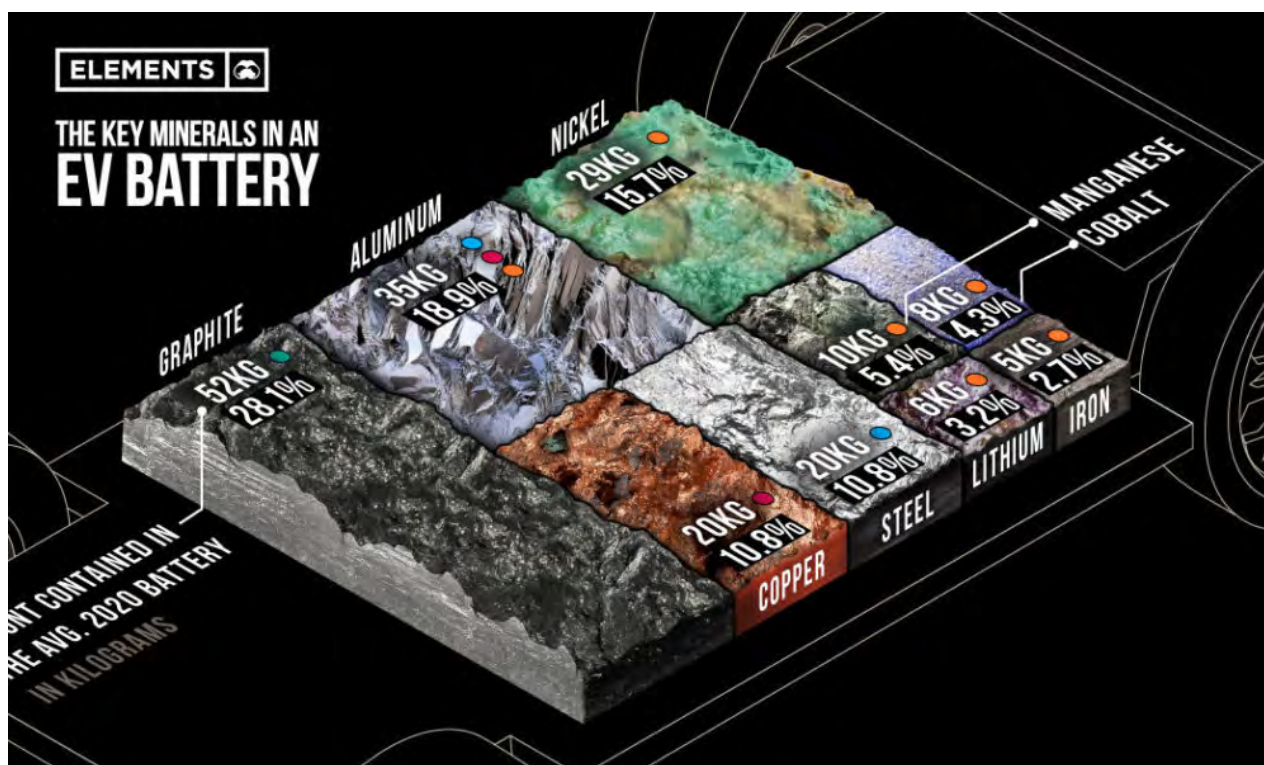
Sin embargo, el cambio climático está provocando profundos cambios estructurales. Aunque la extracción de combustibles fósiles puede disminuir en las próximas décadas, la extracción de minerales se está expandiendo rápidamente, sobre todo como respuesta a la transición energética mundial y al cambio hacia una economía baja en carbono.

Minerales para la transición energética

El cambio hacia las tecnologías renovables y la electrificación está acelerando la demanda de los denominados «minerales para baterías». Según el Banco Mundial, la demanda mundial de minerales como el litio, el cobalto, el níquel y el grafito se multiplicaría por más de diez en la próxima década. Estos minerales son esenciales para la fabricación de baterías, vehículos eléctricos y tecnologías de energía renovable.

En algunos países, como la República Democrática del Congo (RDC), los ingresos procedentes de las exportaciones de minerales ya han superado a los del petróleo y el gas, atrayendo importantes inversiones extranjeras y acelerando rápidamente la actividad minera. Aparte de la RDC, entre los principales productores de minerales necesarios para la transición energética se encuentran Perú, China, Chile, Indonesia, Canadá y Estados Unidos (véase la Figura 2 más abajo).

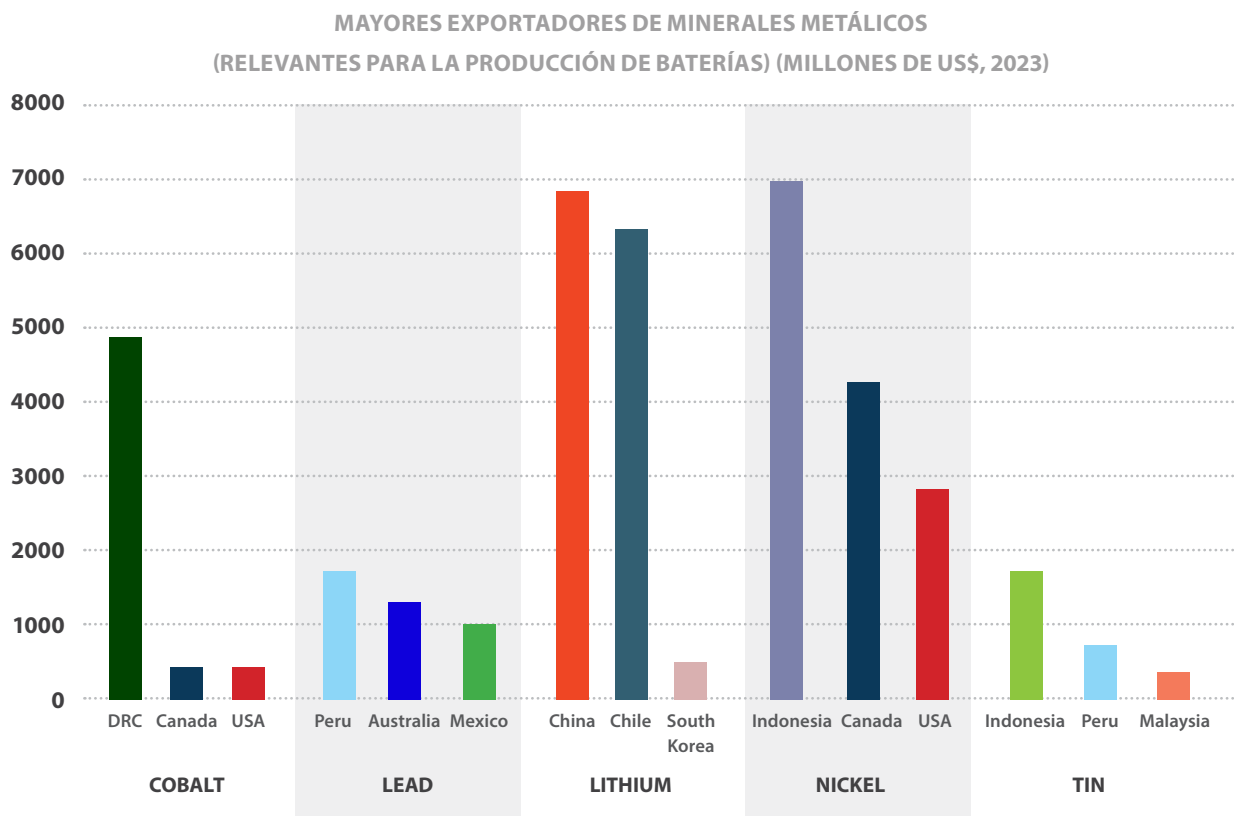
Figura 1. Componentes de la batería de un vehículo eléctrico (fuente: Elements)



Otros minerales esenciales

Además de los combustibles fósiles y los minerales para la transición energética, el sector extractivo también incluye minerales utilizados en la joyería y en industrias manufactureras más amplias, como el hierro, el oro y la plata. Los principales países productores de minerales de hierro son Australia, Brasil y Sudáfrica.

Figura 2. Mayores exportadores de minerales para la transición energética (fuente: elaboración propia a partir de estadísticas de la OCDE, 2023)



3.

RESUMEN DE LOS RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES

Como se describe en la guía introductoria, un aspecto clave de la diligencia debida en materia de derechos humanos es el mapeo de riesgos. Este paso requiere que la empresa analice sus operaciones comerciales con el fin de evaluar la naturaleza y la magnitud de los riesgos para los derechos humanos. Los sindicatos deben revisar este mapeo para garantizar que sea lo suficientemente sólido como para identificar el tipo, la frecuencia y la gravedad de los riesgos para los trabajadores.

El desarrollo de la industria minera, especialmente para la producción de baterías, suscita grandes preocupaciones socioeconómicas y medioambientales. En relación con los derechos de los trabajadores, los miembros de IndustriALL Global Union e industriAll Europe han identificado los siguientes riesgos:

- ▶ **No se reconocen los derechos sindicales**, especialmente en regiones donde no se han ratificado los convenios de la OIT; incluso cuando se han ratificado, el diálogo social suele ser débil e improductivo
- ▶ **Transiciones injustas**, en las que se cierran centros de producción de carbón sin medidas de apoyo a los trabajadores afectados, provocando pérdidas de empleo sin compensación
- ▶ **Graves riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST)**, como la exposición a caídas, calor, explosiones y ruido
- ▶ **Empleo precario**, caracterizado por la proliferación de contratos de corta duración y el aumento de la externalización
- ▶ **Salarios bajos y condiciones de trabajo explotadoras**
- ▶ **Violencia y acoso por motivos de género**

Estos riesgos se ven agravados por la participación de operadores mineros artesanales o de pequeña escala cuyo cumplimiento de las normas laborales es difícil de garantizar, y factores externos como las operaciones en zonas de conflicto.

Las minas artesanales y las cooperativas mineras agravan los riesgos laborales debido a los altos niveles de informalidad y a la limitada supervisión o aplicación de las condiciones de trabajo. A menudo, no existen documentos básicos de empleo, como hojas de asistencia y nóminas. Las cooperativas también plantean retos únicos en términos de situación laboral: los trabajadores suelen clasificarse como copropietarios o autónomos y, por lo tanto, quedan fuera de la protección de la legislación laboral.

En **las regiones afectadas por conflictos armados**, como el este de la República Democrática del Congo o el Sahel, los trabajadores se enfrentan a la violencia de grupos armados o fuerzas de seguridad y trabajan en zonas que, en gran medida, están al margen de la ley. Esto conlleva un mayor riesgo de trabajo infantil y forzoso, extorsión y condiciones de trabajo muy inseguras.

En general, los trabajadores pagan un doble precio cuando el impacto laboral se suma al daño medioambiental en sus comunidades.

Tabla 1. Problemas comunes en la minería según el tipo de yacimiento (fuente: Electronics Watch, 2024)

COBALT				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Oxide *typically mined as by-products of copper mines	Cobalt oxide ore often in association with radioactive isotopes of cobalt	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cases of child labour reported in Democratic Republic of Congo ▶ PPEs against radiation not supplied ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	(see issues with copper sulphides)	Artisanal mining in Katanga Province (DRC)
Laterite (limonite/goethite) *typically by-products of nickel laterite	(see issues with nickel laterites)	(see issues with nickel laterites)	(see issues with nickel laterites)	(see issues with nickel laterites)
Sulphide *typically by-products of nickel sulphides	(see issues with nickel sulphides)	(see issues with nickel sulphides)	(see issues with nickel sulphides)	(see issues with nickel sulphides)
Deep sea deposits	Known and unknown marine impacts	Lack of oversight in open water processing vessels	Lack of consultation with pacific and other maritime indigenous people	Clarion Clipperton Zone nodule mining by The Metals Company (Nauru/Canada)

COPPER				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Sulphide (chalcopyrite)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Close association with arsenic ▶ Large-scale mining with massive footprints ▶ Large tailings storage facilities ▶ Excess use of water resources 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Long vertical mines ▶ Large-scale mining involving explosives ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Large scale mining often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Copiapó Mine (Chile) ▶ Llorimagua Mine (suspended before exploitation/Ecuador)

GOLD				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Excessive water use* ▶ Massive amounts of mine tailings in large-scale mines ▶ Use of hazardous chemicals for extraction ▶ Can have close association with arsenic 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of oversight regarding use of hazardous materials ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples ▶ Land/water rights disputes ▶ Can have association with “conflict minerals” in DRC ▶ Cases of child labour also reported in artisanal mining 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Porgera Mine (PNG) ▶ Ok Tedi Mine (PNG) ▶ Artisanal mining in the Philippines ▶ Artisanal mining in DRC

IRON				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Oxide (magnetite/hematite)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tend to be large-scale with massive footprints ▶ High association with iron sulfide (pyrite/fools gold) as sources of acid mine drainage ▶ Massive tailings storage facilities ▶ Tailing dam collapse 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Long vertical mines ▶ Large-scale mining involving explosives ▶ Tailing dam collapse ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Large scale mining often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples ▶ Tailing dam collapse 	Germano Mine, Córrego do Feijão (Brazil)
LITHIUM				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Brine	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Excessive use of water resources (1.9 million litres of water for 1 metric ton of lithium) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of oversight due to remote locations 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples ▶ Land/water rights disputes 	Salinas Grandes (Argentina)
NICKEL				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Laterite (limonite/saprolite)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Close association with chromium/cr-6 ▶ Necessitates open pit mining and deforestation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inhalation of heavy metal components through dust 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Open pit and large scale mining is often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rio Tuba Nickel Mine (the Philippines) ▶ Sorowako Nickel Mine (Indonesia)
Sulphide	Many existing mines are large-scale with massive footprints	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Long vertical mines ▶ Large-scale mining involving explosives ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Large scale mining often associated with land disputes ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	Norilsk Nickel (Russia)
TIN				
DEPOSIT TYPE	ENVIRONMENTAL	OHS	SOCIAL ISSUES	CASE STUDIES
Oxide (cassiterite) <i>*high association with other metals such as tantalum, tungsten, iron and copper</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tin existing in association with pyrite frequently causes acid mine drainage 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artisanal mining often involves little protection for workers ▶ Dust inhalation and respiratory problems 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artisanal tin mines in the Democratic Republic of Congo associated with “conflict minerals” ▶ Lack of Free Prior Informed Consent with indigenous peoples 	Santa Fe Mine (Bolivia)

4.

¿POR DÓNDE EMPEZAR? PRIORIDADES SUGERIDAS PARA EL MAPEO DE RIESGOS

Ante una cadena de valor mundial larga y fragmentada, los sindicatos pueden sentirse abrumados e inseguros sobre por dónde empezar su evaluación de riesgos. También pueden pensar que las prioridades de la empresa no reflejan con precisión la gravedad o la frecuencia de las violaciones de los derechos de los trabajadores. Esto es especialmente cierto si no existen contactos con sindicatos locales o mecanismos eficaces para presentar reclamaciones.

Los sindicatos de las industrias extractivas pueden identificar países prioritarios examinando dónde tienen las empresas operaciones significativas en entornos de alto riesgo. También deberían tomar en cuenta las prioridades políticas establecidas por IndustriALL Global Union e industriAll Europe. En general, es fundamental analizar la evolución de las reclamaciones.

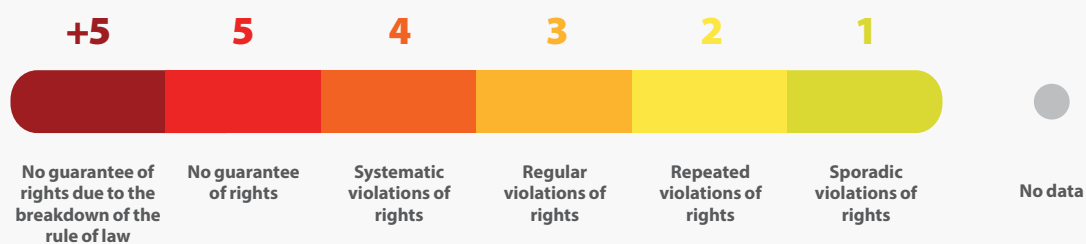
ENFOQUE EN PAÍSES DE ALTO RIESGO

Un mapa de calor sindical sugerido recopila datos sobre los volúmenes de exportación comercial –utilizados como indicador aproximado del número de trabajadores potencialmente afectados – y los combina con la puntuación de cada país en el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Esta herramienta visual ayuda a **identificar los países que son intensivos en mano de obra y de alto riesgo en términos de protección de los derechos de los trabajadores**. Como punto de partida, los sindicatos pueden centrar sus esfuerzos exploratorios en estos países prioritarios para orientar futuras investigaciones y acciones.

A modo ilustrativo, el siguiente mapa (Figura 2) ofrece una guía para priorizar las áreas de interés a la hora de examinar la cadena de suministro del hierro procesado. Los países están coloreados según las puntuaciones de riesgo de la CSI – desde verde (violaciones esporádicas de los derechos de los trabajadores) hasta rojo (sin garantía de derechos) – y se superponen con los volúmenes comerciales, que indican el número potencial de trabajadores involucrados. Los volúmenes comerciales se representan mediante círculos: azul para volúmenes bajos, naranja para medios y rojo para altos.

Los países que combinan una puntuación alta en el índice de riesgo de la CSI con volúmenes comerciales altos o medios deben ser el objeto prioritario de una investigación más exhaustiva. Entre ellos se incluyen la India, China y Corea del Sur.

Según la presencia de proveedores, también los países que combinan una puntuación media en el índice de riesgo de la CSI con volúmenes comerciales altos o medios pueden ocupar un lugar destacado en la lista de prioridades sindicales. Entre ellos se encuentran Estados Unidos, Chile y Argentina.



El índice de la CSI clasifica a los países según su cumplimiento, tanto a nivel legislativo como 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 a la huelga. Los países se clasifican en grupos del 1 al 5+. Un grupo con una calificación alta significa que el país no garantiza los derechos colectivos.

Fuente: www.ituc-csi.org

ALINEACIÓN CON EL ENFOQUE DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION

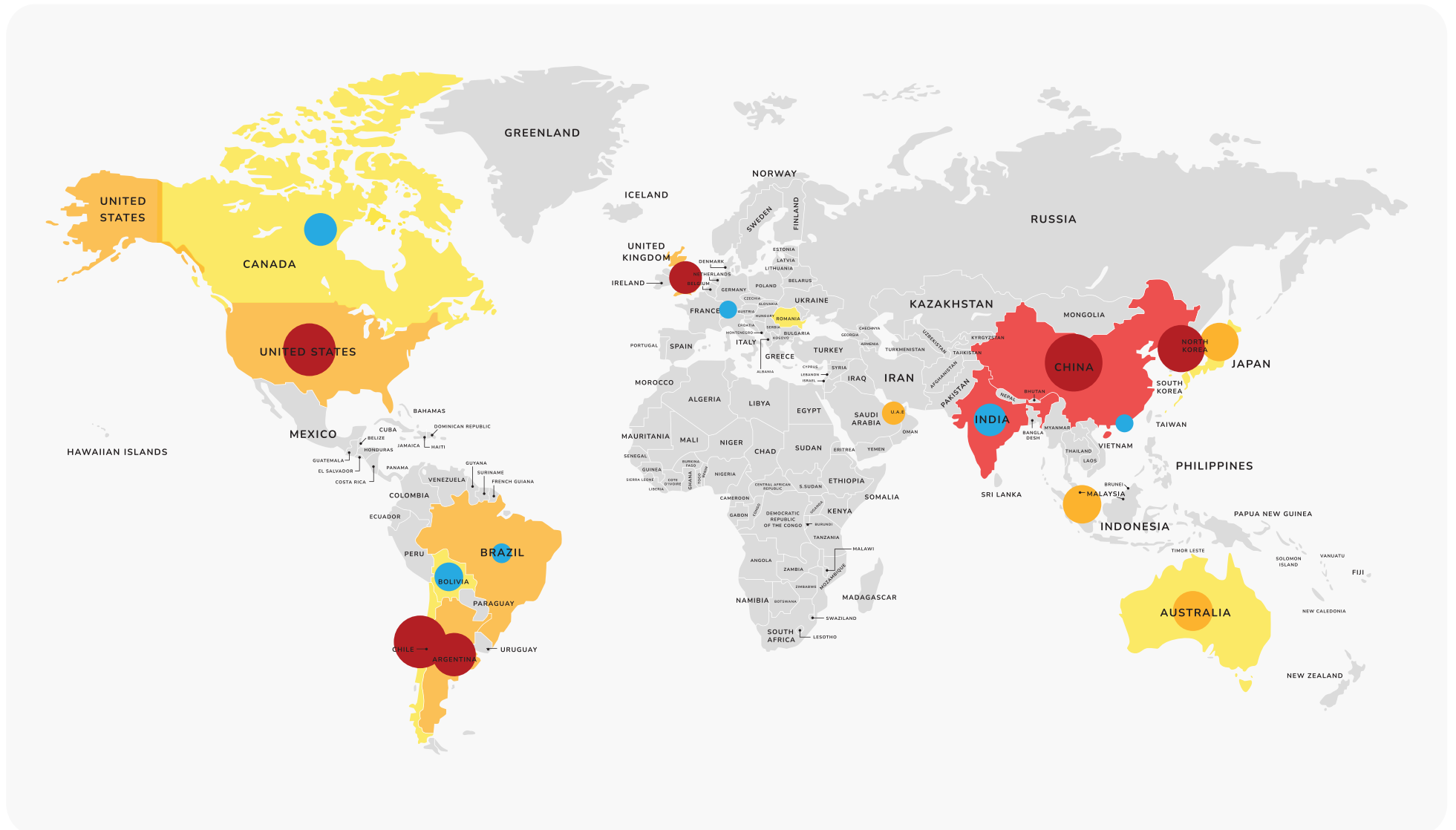
IndustriALL Global Union ha establecido como objetivos prioritarios las siguientes actividades de producción:

- **El cobalto en la RDC:** Este es un tema clave debido a los importantes riesgos para los derechos humanos asociados a la minería del cobalto, especialmente en el sector minero artesanal y a pequeña escala. La RDC produce más del 70% del cobalto mundial. El interés de IndustriALL Global Union también se debe a la creciente demanda mundial de cobalto, que es fundamental para la transición a los sistemas de energía renovable.
- **El níquel en Indonesia:** IndustriALL Global Union da prioridad al níquel en Indonesia en el marco de su estrategia de diligencia debida en materia de derechos humanos por motivo de los graves y crecientes problemas relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente. Indonesia es el mayor productor mundial de níquel, y suministró aproximadamente el 55% de la demanda mundial en 2023.
- **El litio en Argentina:** Argentina, que forma parte del Triángulo del Litio, posee importantes reservas de litio, esencial para las baterías de los vehículos eléctricos. Las crecientes actividades de extracción de litio en el país presentan tanto oportunidades económicas como retos sociales y medioambientales.

ANÁLISIS DE LAS RECLAMACIONES

Es fundamental analizar las reclamaciones de los trabajadores y garantizar el acceso a la remediación. Los sindicatos pueden supervisar la evolución de las reclamaciones año tras año para evaluar cómo están cambiando las actividades de riesgo. Este proceso ayuda a **determinar en qué medida una serie de reclamaciones individuales ocultan un problema sistémico**. En el apartado siguiente, se ofrecen más detalles sobre cómo establecer un mecanismo de denuncias independiente y eficaz.

Figura 3. Extracción de litio: mapa de calor de los países de alto riesgo (fuente: elaboración propia)



5.

¿CÓMO APLICAR EL APALANCAMIENTO?

Sobre la base de los riesgos identificados, la empresa está obligada a parar las actividades que causan un impacto adverso en las violaciones de los derechos humanos. La empresa también debe desarrollar un plan para prevenir o, al menos, mitigar los posibles impactos futuros. Los sindicatos deben aspirar a negociar varias de estas medidas con la dirección para elaborar un plan de acción a medida.

#1. GARANTIZAR QUE LOS SINDICATOS PARTICIPEN EN LAS NEGOCIACIONES

Garantizar la representación sindical en toda la cadena de valor mundial presupone que las empresas se comprometan claramente con los derechos sindicales. Este compromiso debe ir más allá de los marcos jurídicos nacionales (que pueden resultar muy insuficientes) respetando las normas fundamentales de la OIT tanto en sus propias operaciones como en toda la cadena de suministro.

Sin embargo, la ausencia de una protección jurídica sólida en muchos países donde se desarrollan las actividades sigue siendo un reto importante. **Los sindicatos en las sedes centrales deberían aprovechar su influencia para asegurarse un puesto en la mesa a través de redes globales**, garantizando que los sindicatos en la cadena de suministro estén debidamente representados.

También se recomienda que los sindicatos en las sedes centrales nombren a uno o varios responsables especializados en diligencia debida en materia de derechos humanos para apoyar esta labor.

En un memorando de entendimiento firmado en 2021, IndustriALL Global Union y la sociedad minera sudafricana Anglo American acordaron la necesidad de monitorear continuamente los derechos fundamentales de los trabajadores a través de un diálogo mundial. Este diálogo se celebra dos veces al año y reúne a representantes de la dirección y de los sindicatos nacionales. El foro se centra en identificar problemas de SST, garantizar el cumplimiento del Código de Conducta de Anglo American y abordar cuestiones más amplias de interés común, como la transición justa para los trabajadores del carbón y las prácticas mineras responsables. Se presta especial atención a las operaciones en África y América Latina.

Recuadro 1. Ejemplo de una red mundial

#2. HABILITAR UN MECANISMO EFICAZ DE RECLAMACIÓN

Un mecanismo de denuncias que funcione correctamente puede reforzar significativamente la protección de los trabajadores y contribuir al mantenimiento de unas condiciones de trabajo dignas, tanto en las propias operaciones de una empresa como en toda su cadena de suministro. **Los mecanismos de denuncias eficaces permiten escalar los problemas hasta la sede central de importantes empresas clientes, lo que a su vez puede influir en los actores más abajo en la cadena.**

El sistema debe incluir una línea directa y un proceso de escalada estructurado, notificando al Comité de Empresa Europeo, a la federación pertinente u otros organismos de supervisión, según sea necesario. La guía introductoria proporciona los elementos básicos para un acuerdo marco global o un memorando de entendimiento que establezca un proceso independiente y coordinado con la participación de los sindicatos a todos los niveles.

Un mecanismo de reclamación funcional presupone que los sindicatos, tanto a nivel local como en las sedes centrales, desempeñan un papel fundamental en su aplicación diaria.

A nivel local, los sindicatos son esenciales para introducir las reclamaciones en el sistema y documentar la evolución de los riesgos sistémicos en diversas partes de la cadena de valor mundial. Cuanto más abajo se encuentre en la cadena de suministro, más difícil puede resultar identificar a una empresa cliente con influencia suficiente sobre el empleador directo. El punto 4. más abajo describe la importancia de medir el impacto a lo largo de una cadena de suministro con el fin de identificar el punto de entrada más eficaz para presentar la reclamación. Si es necesario, se recomienda a los sindicatos que soliciten apoyo a IndustriALL Global Union.

A nivel de la sede central, los sindicatos deben aprovechar su posición para lograr una resolución satisfactoria de los conflictos. Para ello, es necesario mantener un contacto estrecho con los sindicatos locales, tal y como se describe en el punto 1. Con el tiempo, los sindicatos también deben recopilar y analizar los datos de las reclamaciones para respaldar su propia identificación de riesgos y medir los avances en materia de derechos de los trabajadores en todas las operaciones y cadenas de suministro.

#3. INCORPORAR LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LAS PROPIAS OPERACIONES

Abordar los riesgos que amenazan los derechos de los trabajadores en una empresa multinacional a menudo comienza con **inspecciones sindicales de las plantas**, lo que requiere un derecho de acceso garantizado. Durante estas visitas, los sindicatos tendrán la oportunidad de monitorear de manera independiente las condiciones de trabajo, evaluar la implementación de las normas de SST pertinentes y garantizar que los informes de la empresa reflejen correctamente la realidad.

A continuación, se deberá realizar un seguimiento del progreso mediante **indicadores clave de rendimiento objetivos**, que pueden variar en función de la naturaleza de los riesgos identificados. Los indicadores pueden incluir, por ejemplo:

- el número de accidentes en el centro de trabajo;
- la existencia de comités de trabajadores elegidos, su composición y el número de reuniones;
- la cobertura de la negociación colectiva;
- la proporción entre empleo directo e indirecto;
- la proporción entre contratos indefinidos y de duración determinada;
- datos recopilados a partir de los mecanismos de reclamación.

Los sindicatos también pueden **colaborar con los inversores financieros** destacando los riesgos financieros, jurídicos y de reputación a los que se enfrentan las empresas en las que invierten estos últimos si no respetan los derechos de los trabajadores. Al compartir pruebas de violaciones en el centro de trabajo, los sindicatos pueden presionar a los inversores para que exijan a la dirección políticas más estrictas de diligencia debida en materia de derechos humanos, una mayor transparencia y medidas correctivas. En algunos casos, los sindicatos pueden establecer alianzas con inversores o fondos de pensiones responsables para presentar resoluciones de accionistas y hacer del respeto de los derechos laborales una condición para continuar con la inversión. Esto añade una poderosa dimensión a la presión sobre las empresas, complementando las negociaciones directas de los sindicatos.

#4. TRATAR CON LOS PROVEEDORES

Medir el impacto

Los sindicatos deben identificar dónde tienen mayor influencia dentro de la cadena de valor mundial. Comprender esto les permite orientar sus esfuerzos de manera eficaz, ejerciendo presión en aquellas áreas donde pueden lograr los cambios más significativos y duraderos.

Los factores fundamentales incluyen:

la dependencia: cuando la EMN es un cliente indispensable para un proveedor determinado, la amenaza de rescindir un contrato puede ser un poderoso impulsor del cambio;

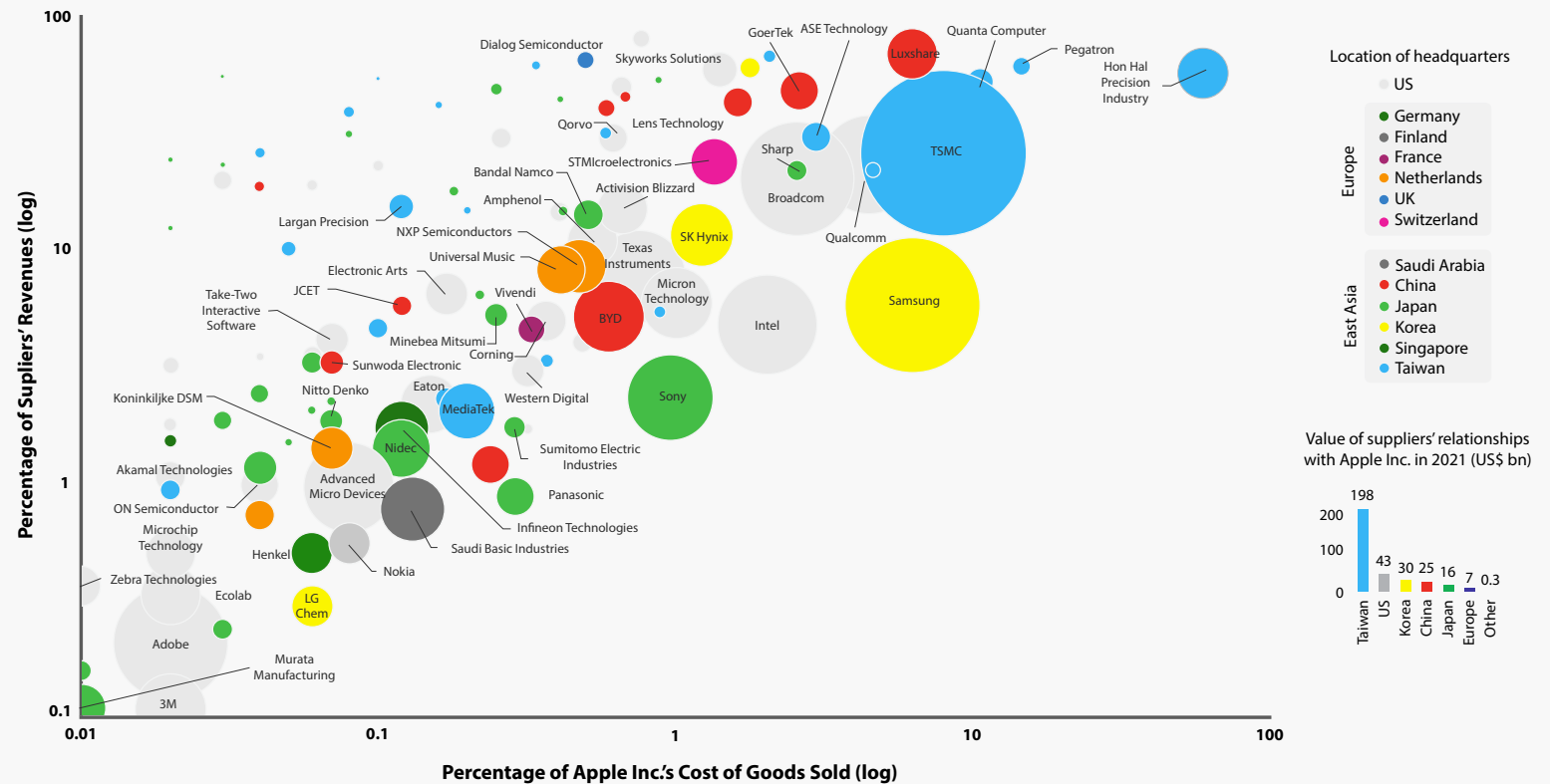
la propiedad: la presión sobre las grandes empresas puede descender en cascada e influir en el comportamiento de los proveedores o cooperativas más pequeños;

las finanzas: identificar quién financia a las empresas involucradas. La participación de los sindicatos en los fondos de pensiones, por ejemplo, puede ayudar a superar la resistencia.

Recuadro 2. Ilustración de la medición del impacto

Este diagrama ilustra el poder de negociación de Apple sobre sus proveedores. El eje horizontal muestra cuánto contribuye cada proveedor al coste de los productos de Apple (dependencia de Apple), mientras que el eje vertical muestra cuánto contribuye Apple a los ingresos del proveedor (dependencia del proveedor). Apple tiene el mayor poder de negociación sobre los proveedores situados en la parte alta del eje vertical y en la parte izquierda del eje horizontal.

APPLE INC'S SUPPLIER BARGAINING POWER



Fuente: Friction Point Research – *Analysing Goeconomic Networks in a Multipolar World (Análisis de las redes geoeconómicas en un mundo multipolar)*, presentación en PowerPoint (2022)

NEGOCIAR MEDIDAS DE MITIGACIÓN

Una vez identificados los puntos de impacto, los sindicatos deben negociar medidas específicas para abordar las principales preocupaciones.

Un primer paso puede ser **centrarse en los códigos de conducta de los proveedores**, que suelen ser la principal forma en que las EMN intentan garantizar la sostenibilidad en sus cadenas de suministro. Los sindicatos deben garantizar que estos códigos establezcan normas y expectativas suficientemente precisas, incluido el respeto de los derechos sindicales. Sin embargo, la eficacia de estos códigos depende de un monitoreo y cumplimiento adecuados. No basta con pedir a los proveedores que autoevalúen su cumplimiento; un monitoreo significativo requiere auditorías independientes con la participación de los sindicatos.

Cuando se detecten infracciones, el contratista principal o el cliente deberán actuar. Las respuestas pueden ir desde medidas de sensibilización y correctivas hasta la suspensión del contrato o, en los casos más graves, la desinversión total en una región o país.

En segundo lugar, **los mecanismos de reclamación mencionados anteriormente también deberían estar a disposición de los trabajadores de la cadena de suministro**. Sin ello, los avances logrados gracias a la diligencia debida en materia de derechos humanos en las propias operaciones de la empresa podrían ocultar aún más las infracciones más graves en la cadena de suministro.

Por último, se pueden implementar medidas adicionales en función del contexto, tales como:

la internalización: volver a incorporar partes de la producción a la empresa cuando los modelos de externalización generan riesgos inmanejables para los trabajadores;

la selección de proveedores: aplicación de criterios estrictos para elegir a los socios comerciales, incluido un historial verificado de prácticas laborales justas.

6.

SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN

Las iniciativas multiactores son alianzas entre empresas, la sociedad civil, sindicatos y, a veces, representantes gubernamentales, cuyo objetivo es abordar retos comunes en materia de conducta empresarial responsable. Aunque estas iniciativas pueden socavar en ocasiones la diligencia debida en materia de derechos humanos si están demasiado controladas por la dirección, las iniciativas genuinas son una herramienta útil para ejercer influencia. Las empresas preocupadas por los riesgos para su reputación suelen adherirse a estas iniciativas a cambio de una etiqueta de conducta social, comprometiéndose a respetar las normas sociales en su cadena de valor mundial e informar sobre su cumplimiento.

En las industrias extractivas, los sindicatos son miembros de la junta directiva de la Iniciativa para la Garantía de la Minería Responsable (Initiative for Responsible Mining Assurance – IRMA). La iniciativa funciona como un marco para evaluar y gestionar los riesgos laborales en las operaciones mineras. Establece normas para los derechos de los trabajadores, la salud y la seguridad en el trabajo y prácticas laborales justas, y exige auditorías independientes para verificar su cumplimiento. Al incorporar las observaciones de los trabajadores y los mecanismos de supervisión, la IRMA ayuda a identificar riesgos como condiciones de trabajo inseguras, salarios bajos o falta de reconocimiento sindical, proporcionando un enfoque estructurado para que las empresas y los sindicatos aborden estas cuestiones de forma colaborativa.

Por lo tanto, los sindicatos en las sedes centrales pueden presionar a sus empresas para que se adhieran a esta iniciativa, creando un incentivo para que los proveedores de nivel superior exploren más a fondo las condiciones laborales en sus cadenas de suministro.

