



IMPULSAR LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR DE LOS METALES COMUNES

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 en la industria de los metales comunes. 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 Praga los días 3 y 4 de octubre 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 a 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 el sector de los metales comunes, la extracción de materias primas es propensa a una grave explotación de los trabajadores. Cuando los problemas no pueden resolverse a nivel local, los trabajadores de estos proveedores de nivel inferior pueden recurrir a los sindicatos de las principales empresas clientes para solicitar mejoras de sus condiciones de trabajo. A su vez, los metales comunes forman parte de largas cadenas de valor mundiales en el sector del automóvil. Se puede recurrir a los sindicatos de los fabricantes de equipos originales o de los proveedores de nivel 1 para que ayuden a mejorar las prácticas en las empresas que procesan los metales.

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

En muchos casos, los sindicatos no parten de cero. Varias grandes EMN del sector de los metales comunes ya cuentan con algún tipo de sistema de mapeo de riesgos. Estos procesos pueden haberse desarrollado en respuesta a obligaciones legales nacionales o como parte de los esfuerzos por mejorar la reputación corporativa mediante la alineación con normas internacionales no vinculantes, como las de Naciones Unidas. Como parte de este proyecto, los afiliados de IndustriALL Global Union e industriAll Europe evaluaron la calidad de los procesos existentes de diligencia debida en materia de derechos humanos en el sector de los metales comunes. 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.
- **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 DE LOS METALES COMUNES

El término «metales comunes» suele referirse a metales industriales no ferrosos como el aluminio, el cobre, el plomo, el níquel, el hierro, el estaño y el zinc. Son abundantes y asequibles, a diferencia de los metales preciosos como el oro y la plata.

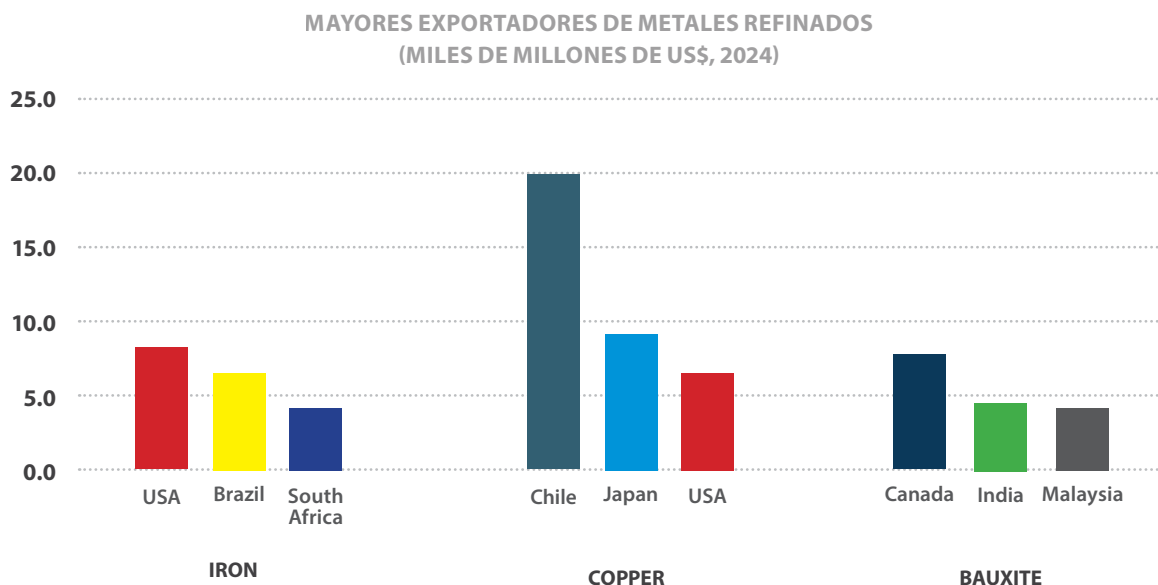
La cadena de valor mundial de los metales comunes abarca todas las etapas, desde la extracción

de materias primas, pasando por el procesamiento y el refinado, hasta la fabricación y el uso final, junto con los servicios relacionados como el transporte y el comercio, en múltiples países.

A efectos de la presente orientación, las principales etapas de la cadena de valor mundial de los metales comunes pueden resumirse de la siguiente manera:

- **Extracción: minas o canteras de minerales metálicos** (proveedores de nivel 4 o superior). La extracción se concentra a menudo en países ricos en recursos, como Australia y Brasil para el mineral de hierro o Chile y Perú para el cobre.
- **Procesamiento: fundición y refinado de minerales para obtener metales puros** (proveedores de nivel 3). Esta etapa suele producirse en países con electricidad barata y abundante, incluso si el mineral en bruto procede de naciones ricas en recursos de otros continentes. Por ejemplo, China controla una parte significativa de la capacidad mundial de refinado de cobre, aunque puede que no sea la principal fuente del mineral en bruto en sí.
- **Fabricación** (proveedores de nivel 1 y 2): producción de productos semiacabados (p. ej. bobinas, alambres, láminas) que se utilizan en la fabricación de productos complejos, como componentes de automóviles. Según las estadísticas de la OCDE, los principales exportadores de componentes de automóviles son China, Hong Kong y Corea del Sur.
- **Usuarios finales** (por ejemplo, fabricantes de equipos originales en el sector del automóvil).

Figura 1. Mayores exportadores de metales comunes refinados en 2024 (fuente: elaboración propia a partir de estadísticas de UN Comtrade)



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.

En el sector de los metales comunes, la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es la principal preocupación en la cadena de valor mundial. Se trata tanto de riesgos inmediatos, debido a la naturaleza de la industria pesada, como de riesgos a largo plazo, desde la exposición crónica hasta condiciones peligrosas. Un problema grave parece ser la falta de implementación de las normas de SST existentes. Los riesgos más comunes incluyen:

- **En la extracción:** lesiones físicas, enfermedades respiratorias causadas por el polvo y sustancias tóxicas, trabajo forzoso y condiciones de explotación, especialmente en la minería artesanal, las cooperativas o las zonas de conflicto.
- **En el procesamiento:** IndustriALL Global Union informa de que la fundición del acero es especialmente problemática. Los peligros básicos se agravan en este caso, principalmente debido a los intensos peligros físicos y químicos que conlleva la conversión inicial del mineral a altas temperaturas. El refinado, que purifica el metal en bruto posteriormente, sigue siendo de alto riesgo. En este caso, los peligros pasan a ser de carácter químico y físico en general.
- **Fabricación de productos semiacabados:** La producción de productos semiacabados de metales comunes presenta riesgos diferentes a los de la minería o la fundición. Los peligros no provienen tanto de la extracción de materias primas, sino más bien de los procesos industriales y los propios equipos. Entre los principales riesgos se incluyen los peligros físicos y mecánicos asociados a la maquinaria pesada, la pérdida de audición inducida por el ruido y los peligros químicos. También existen riesgos respiratorios, aunque son menos comunes que en la fundición.

CATALIZADORES

Los siguientes factores deben considerarse como los principales catalizadores de los accidentes de SST:

- ▶ falta de reconocimiento sindical;
- ▶ uso de trabajadores vulnerables, como trabajadores migrantes o precarios;
- ▶ externalización de tareas que requieren mucha mano de obra.

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

4.

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

Ante una cadena de valor mundial fragmentada y los riesgos correspondientes, 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 del sector de los metales comunes 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

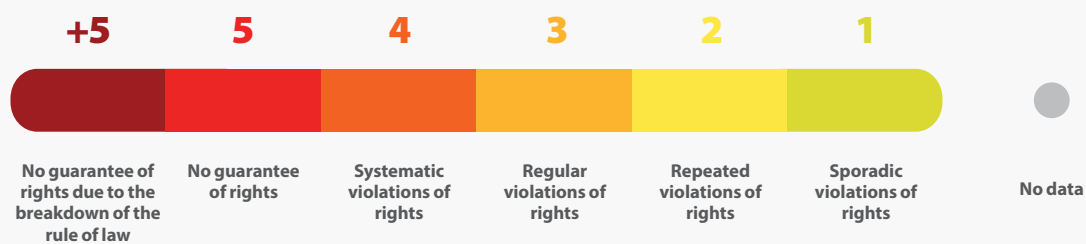
Un mapa de calor sindical sugerido recopila datos sobre los volúmenes de exportación comercial —utilizados como indicador aproximado del número de trabajadores potencialmente afectados— y los combina con la puntuación de cada país en el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (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 (0-33% del valor comercial total), naranja para medios (34-66%) y rojo para altos (67-100%).

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 China, la India, Tailandia, Malasia, Turquía, Egipto, Arabia Saudí y Zimbabue.

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, Brasil, Perú, R.U. y Rumanía.

Los países verdes representan casos de exposición baja en el índice de riesgo de la CSI. Aunque es posible que estos no requieran atención inmediata, los sindicatos pueden estar alerta cuando las reclamaciones de los trabajadores no se pueden resolver a nivel local y se elevan a la sede central.



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

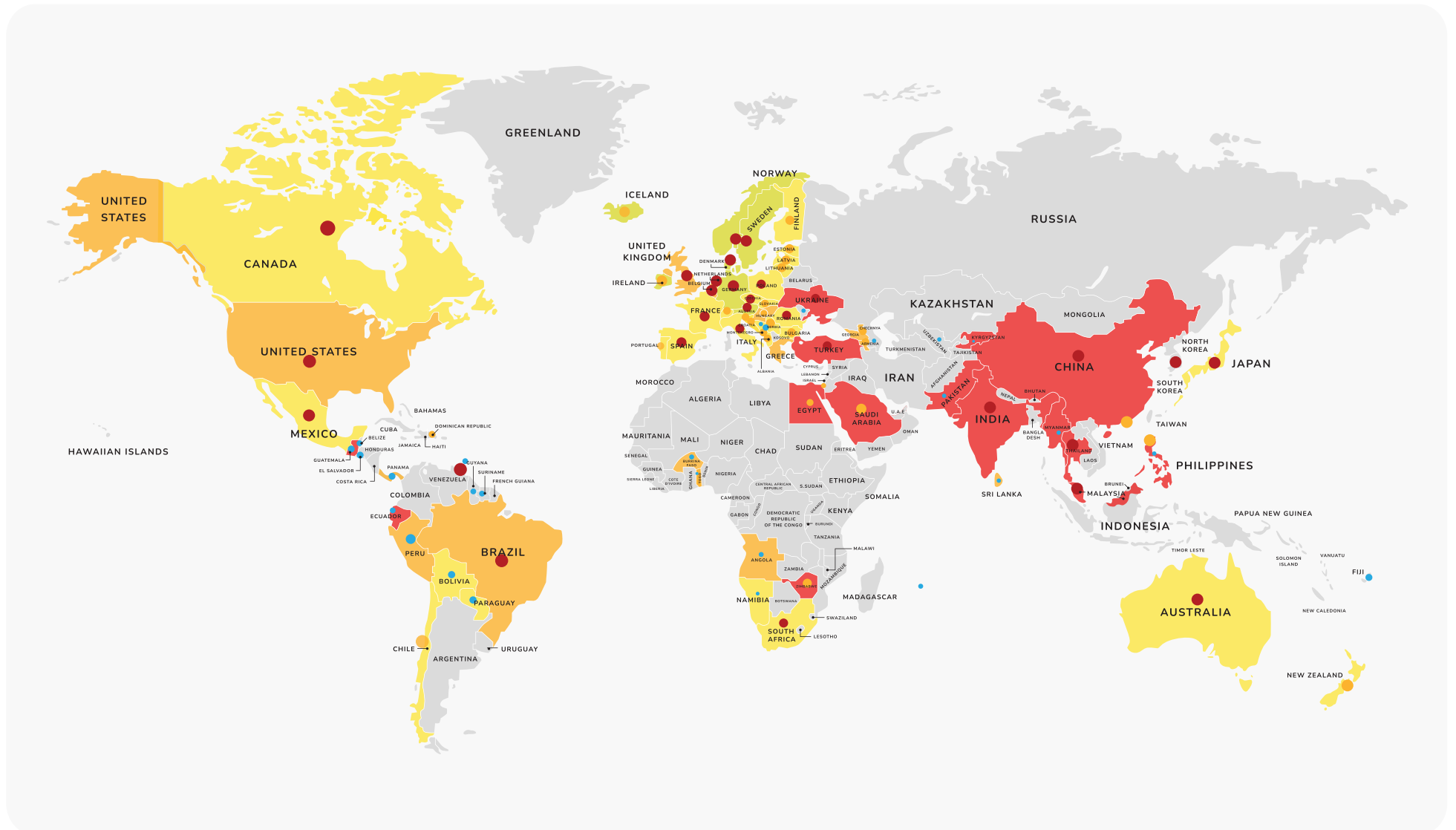
IndustriALL Global Union ha identificado los siguientes países como objetivos prioritarios:

- **Brasil (minería):** Brasil es un actor clave en la cadena de suministro mundial de metales comunes, especialmente de mineral de hierro. Sin embargo, su sector minero está asociado a graves repercusiones sociales y medioambientales. Los problemas de SST son enormes, con accidentes en serie debidos al incumplimiento de las normas y la falta de uso de equipos de protección individual por parte de los proveedores.
- **La India (acero):** La India es una prioridad, sobre todo debido a la construcción de grandes plantas siderúrgicas destinadas a la exportación mundial. Los líderes sindicales informan de una gran presión productiva, una grave escasez de personal cualificado, un aumento de los trabajadores precarios, la privatización de las empresas siderúrgicas públicas, la externalización de las minas, el cierre de minas y graves problemas de salud y seguridad en los centros de trabajo.
- **México (todas las actividades):** México ocupa un lugar destacado en la lista de países prioritarios debido a la presencia de sindicatos amarillos (sindicatos de empresa) y a la severa represión sindical. Aquí se encuentran grandes empresas de metales comunes (acero, minería) como, por ejemplo, ArcelorMittal y Teksid, con conflictos documentados.

ANÁLISIS DE LAS RECLAMACIONES

El análisis de las reclamaciones de los trabajadores es fundamental. 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 oculta un problema sistémico**. A continuación, se ofrecen más detalles sobre cómo establecer un mecanismo de denuncias independiente y eficaz.

Figura 2. Hierro procesado: mapa de calor de los países de alto riesgo



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 operaciones, especialmente fuera de Europa, 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 también estén 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.

El Acuerdo Marco Global sobre Desarrollo Sostenible firmado por IndustriALL Global Union y la multinacional belga Umicore establece una serie de principios sociales aplicables al Grupo. Umicore también se compromete a buscar socios comerciales que se adhieran y cumplan con las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

Un comité mixto específico, compuesto por altos directivos y representantes de IndustriALL Global Union y del Comité de Empresa Europeo, se encarga de supervisar la implementación del convenio. Estos representantes de los trabajadores pueden organizar cada año una misión a los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento del acuerdo.

Recuadro 1. Ejemplo de monitoreo inclusivo

#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.

Recuadro 2. Monitoreo de muertes y accidentes relacionados con la SST en ArcelorMittal

IndustriALL Global Union e industriAll Europe han expresado su preocupación por el elevado número de accidentes mortales que se siguen produciendo en los centros de trabajo de ArcelorMittal: más de 300 muertes registradas entre 2012 y 2023 y miles de personas que, según las estimaciones, han sufrido accidentes y lesiones en sus minas y plantas siderúrgicas.

IndustriALL Global Union e industriAll Europe afirman que ArcelorMittal no ha invertido lo suficiente en seguridad, no ha involucrado a los sindicatos en la supervisión ni ha respetado normas internacionales consistentes, y que el Comité Conjunto Mundial de Salud y Seguridad ha permanecido prácticamente inactivo.

Fuente: [Jornada de acción sindical mundial en ArcelorMittal: ¡Acaben con las muertes en el trabajo YA! | IndustriALL](#)

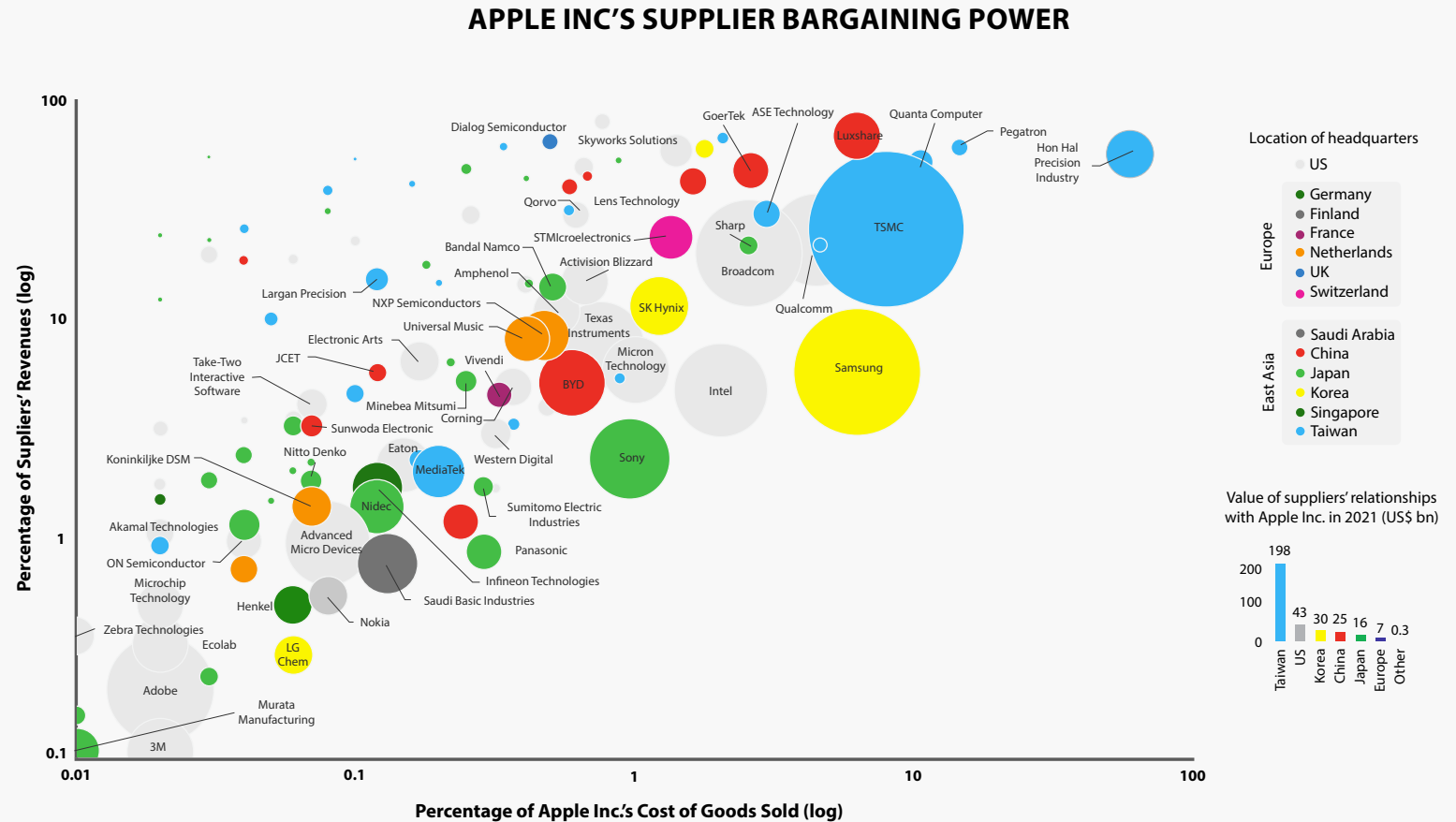
#4. TRATAR CON LOS PROVEEDORES

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.

Recuadro 3. 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.



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

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.

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.

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 totalmente 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 el sector de los metales comunes, los sindicatos son miembros del consejo de administración de **ResponsibleSteel**. ResponsibleSteel es una iniciativa multiactor global que promueve la sostenibilidad y las prácticas éticas en toda la industria siderúrgica. Proporciona un sistema de certificación y normas que garantiza que los productores de acero cumplen los criterios ambientales, sociales y de gobernanza. Esto incluye la reducción de las emisiones de carbono, el uso eficiente de los recursos, la protección de los derechos humanos, la garantía de condiciones de trabajo seguras y justas, y el compromiso responsable con las comunidades locales. Durante las auditorías de las plantas para su certificación, los auditores también deben consultar con los sindicatos locales para verificar si se respetan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

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.

