



IMPULSAR LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

SECTOR DEL AUTOMÓVIL - UNA GUÍA SINDICAL

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado por
la Unión Europea

INTRODUCCIÓN

Esta orientación sectorial ofrece información sobre los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores de la industria del automóvil y en sus cadenas de suministro. Describe cómo se pueden abordar estos riesgos de forma proactiva mediante un sólido proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. La orientación está diseñada para utilizarse junto con una guía introductoria que ofrece recomendaciones prácticas para entender e implementar la diligencia debida en materia de derechos humanos desde una perspectiva intersectorial.

Esta guía se publica en un momento particularmente tenso para el sector. Las duras discusiones en curso sobre las emisiones de CO₂, junto con las desafiantes desaceleraciones del mercado y un panorama comercial internacional tenso, están ejerciendo una enorme presión sobre la industria.

Las cadenas de valor mundiales del sector del automóvil suelen caracterizarse por una fuerte presión sobre los costes de producción (incluidos los costes laborales), originada por los fabricantes de equipos originales (OEM) y luego trasladada de un eslabón a otro a lo largo de la cadena de suministro (siempre que sea posible). Utilizada adecuadamente, la diligencia debida en materia de derechos humanos es una herramienta poderosa que los sindicatos pueden emplear para hacer frente a esta espiral a la baja de los costes laborales y las condiciones de trabajo, ya que tiene el potencial de respaldar los derechos fundamentales (en particular, la libertad de asociación y la negociación colectiva) y de fomentar la transparencia, el diálogo y la rendición de cuentas en las estrategias empresariales globales.

Este documento es la culminación de un proyecto conjunto de dos años liderado por IndustriALL Global Union e industriAll Europe. El proyecto tenía como objetivo principal desarrollar una orientación práctica sobre cómo los representantes sindicales de las empresas multinacionales (EMN) pueden actuar, tomando en cuenta las particularidades de las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y las cadenas de suministro en sus respectivos sectores. Las sugerencias que se presentan aquí se han debatido exhaustivamente con los miembros de IndustriALL Global Union e industriAll Europe, también durante un taller celebrado en Madrid en junio de 2025. Se trata de un paso importante, aunque no definitivo, para avanzar en un enfoque estratégico común que promueva los derechos de los trabajadores, la solidaridad internacional y la conducta empresarial responsable, así como para acordar el camino a seguir en nuestra labor conjunta a favor de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

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, entre los que se incluyen la integración formal de la conducta empresarial responsable en los sistemas de gestión corporativa, el análisis y la mitigación de riesgos, la reparación de cualquier impacto y la presentación adecuada de informes.

¿A QUIÉN VA DESTINADA ESTA GUÍA?

Esta orientación se centra en las estrategias a nivel de las empresas. La promoción de políticas, pese a ser fundamental – especialmente para que los gobiernos ratifiquen las normas internacionales e implementen los derechos laborales –, queda fuera del alcance de este proyecto.

Por lo tanto, esta guía va 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, determinado principalmente por su poder de negociación y la solidez de los marcos jurídicos aplicables, los sindicalistas pueden ejercer diferentes tipos de presión. Por ejemplo, los sindicatos radicados en la sede central pueden utilizar su posición para influir en las normas que rigen las operaciones comerciales y garantizar que los trabajadores de otras regiones o países tengan voz. Por el contrario, los sindicatos locales que representan a los trabajadores de la cadena de suministro deben ser capaces de utilizar de forma proactiva los mecanismos de denuncia y de colaborar con los sindicatos de la sede central para evaluar con precisión la gravedad y la frecuencia de los riesgos para los derechos de los trabajadores.

Los OEM se encuentran al final de largas cadenas de valor mundiales, que suelen comenzar con la extracción de materias primas y continúan con la producción de materiales básicos como metales (un elemento clave para este proyecto conjunto de IndustriALL Global Union e industriAll Europe), plástico, vidrio, caucho, textiles, cuero, etc. Después, se procede a la fabricación de piezas y componentes de automóviles y, por último, a su ensamblaje. Aunque los sindicatos de los OEM deben aprovechar la diligencia debida en materia de derechos humanos para abordar las preocupaciones sindicales dentro de sus operaciones comerciales directas, también deben anticipar que los sindicatos de la cadena de suministro les pedirán que influyan en el comportamiento de otras partes de la cadena de valor. Por ejemplo, la extracción de materias primas es un componente especialmente expuesto de la cadena de valor mundial, y los sindicatos pueden solicitar que los representantes de los trabajadores en las empresas clientes defiendan prácticas responsables.

El objetivo general es coordinar la influencia sindical a múltiples niveles para mejorar las normas dentro de las propias operaciones de una empresa multinacional y las de sus socios comerciales, contribuyendo así al pleno respeto de los derechos de los trabajadores.

1.

PRÁCTICAS ACTUALES DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

En muchos casos, los sindicatos no parten de cero. Las grandes EMN del sector del automóvil han aumentado considerablemente sus recursos y actividades relacionados con el mapeo de riesgos en los últimos años. Han desarrollado estos procesos en respuesta a obligaciones legales nacionales o para mejorar su reputación alineándose con normas internacionales no vinculantes, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU). 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. 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:** apenas hay transparencia en cuanto a las cadenas de suministro de los OEM para automóviles (países de origen, nombres de proveedores, productos, cifras de trabajadores). La información disponible suele centrarse en las propias operaciones de los OEM. Las cadenas de suministro son tan complejas que los propios OEM suelen carecer de información precisa sobre los proveedores intermedios y, en algunos casos, también sobre sus proveedores iniciales (materias primas, incluido el procesamiento), a menos que la legislación y/o el escrutinio público presten especial atención a este aspecto.
- **La identificación de riesgos:** el mapeo de riesgos tiende a ser genérico e insuficientemente detallado, 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. Rara vez se brinda a los sindicatos la oportunidad de complementar el análisis de riesgos de las empresas con sus propios datos.
- **Planes de acción:** estos suelen ser vagos, estar impulsados por la industria y elaborados sin participación de los sindicatos. Pueden basarse en la autoevaluación. Aunque se confía en gran medida en las auditorías de los proveedores, se divulga poca o ninguna información sobre su independencia o las medidas adoptadas en caso de incumplimiento de las normas aplicables.

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 puesta en marcha o, mejor aún, 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, cuántos trabajadores participan en ellas y cuáles son los principales riesgos desde el punto de vista laboral.

2.

LA CADENA DE VALOR MUNDIAL EN EL SECTOR DEL AUTOMÓVIL

La cadena de valor mundial del sector del automóvil abarca todas las etapas sucesivas que llevan un vehículo hasta el consumidor final, desde la extracción de las materias primas, pasando por su procesamiento y refinado, hasta su fabricación y uso final. Los OEM solo producen ellos mismos un número muy limitado de componentes básicos, por lo que las cadenas de suministro son extensas, muy fragmentadas y complejas. El número total de proveedores de un OEM y de los grandes proveedores de nivel 1 (Tier 1) puede alcanzar fácilmente los 50.000. Las piezas y los componentes se producen en multitud de países de todo el mundo.

A efectos de la presente orientación, las etapas básicas de la cadena de valor mundial del sector del automóvil pueden resumirse de la siguiente manera:

- extracción y/o procesamiento de materias primas/básicas (normalmente proveedores de nivel 6-8);
- fabricación de productos primarios, como piezas fundidas (metal y plástico), tubos, cables, textiles, barnices y mucho más (normalmente proveedores de nivel 4-6);
- mecanizado y subensamblaje de productos primarios (normalmente proveedores de nivel 3-4);
- (co)desarrollo y diseño, fabricación y subensamblaje de componentes (proveedores de nivel 2 y 1);
- I+D, diseño, montaje final del vehículo y ventas (OEM).

Todas las cadenas comienzan con **la extracción de materias primas** como minerales metálicos, petróleo, caucho, algodón y arena. La extracción se concentra a menudo en países ricos en recursos, lo que también puede conllevar importantes retos en materia de derechos humanos. Por ejemplo, los minerales que son fundamentales para la fabricación de baterías para vehículos eléctricos se extraen en gran medida en la República Democrática del Congo, Perú, Chile e Indonesia. En esta fase suelen producirse los abusos más graves contra los derechos de los trabajadores (para más detalles, véase la orientación sectorial sobre la industria extractiva).

Después, los materiales extraídos **se procesan** para convertirlos en materiales precursores, como acero, cobre, aluminio, polímeros plásticos, caucho, vidrio, textiles y mucho más. Esta etapa suele llevarse a cabo fuera del país de extracción. Los países que cuentan con los conocimientos tecnológicos y tienen acceso a electricidad barata y abundante dominan esta etapa. Por ejemplo, China controla una parte significativa del procesamiento de materiales relacionados con las baterías (cobalto, níquel, cobre y litio), aunque no es la fuente principal de los minerales primarios en sí. Esta etapa también plantea importantes retos para los derechos de los trabajadores (véase el juego de herramientas sectorial sobre metales comunes).

Luego viene **la fabricación de productos primarios** que, siguiendo con el ejemplo del procesamiento de metales, implica principalmente fundición, sinterización e impresión 3D.

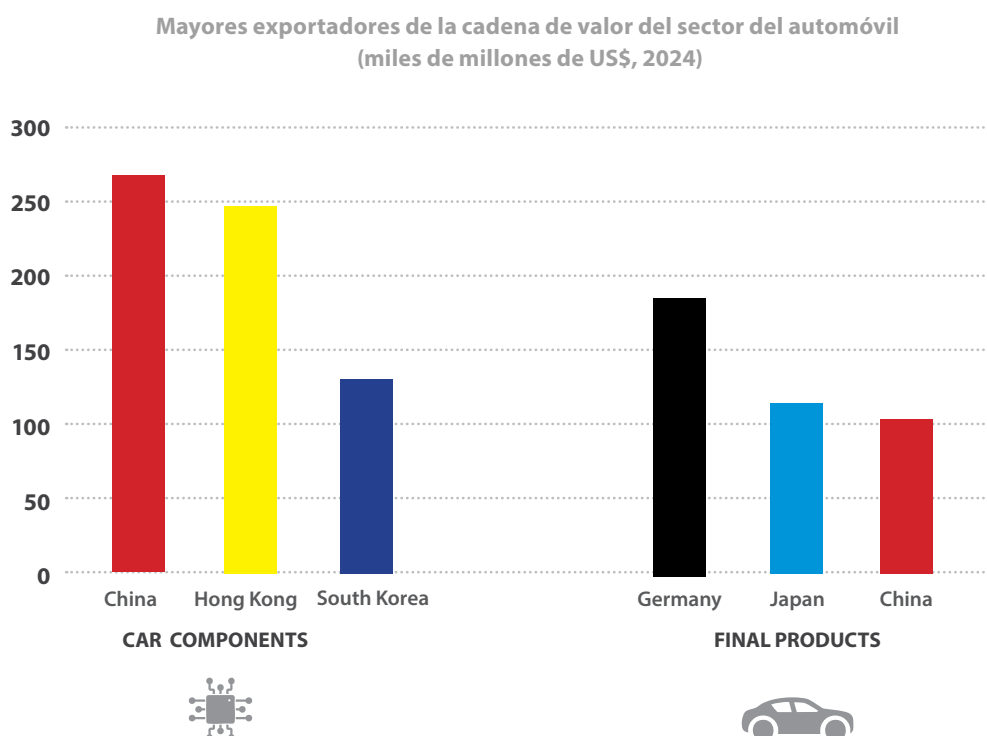
A continuación, estas piezas y subcomponentes suelen enviarse a **un fabricante de componentes**. En términos generales, este paso se caracteriza por operaciones de mecanizado o por la fabricación y el subensamblaje de piezas, especialmente en el ámbito de la electrónica.

Los proveedores de nivel 1 fabrican sistemas para vehículos o componentes complejos y los venden directamente a los OEM. Se trata de grandes empresas, a menudo globales, con importantes capacidades de I+D, como Bosch (Europa), Denso (Japón) o Magna (Estados Unidos). Los proveedores de nivel 1 suelen colaborar estrechamente con los OEM en el desarrollo de productos y contribuyen de manera sustancial al valor total del vehículo. En cuanto a los vehículos eléctricos, los principales proveedores de nivel 1 proceden de China (como CATL) y Corea (como Samsung), y suministran baterías y las unidades de control electrónico correspondientes.

Según estadísticas de la OCDE, entre los principales exportadores de componentes para automóviles se encuentran China, Hong Kong y Corea del Sur.

Al final de la cadena de valor mundial se encuentran los OEM como Toyota, Volkswagen, BYD y Hyundai/Kia. Estas empresas diseñan, comercializan y ensamblan el producto final. Aunque su papel directo en la fabricación de componentes ha disminuido, se centran en competencias básicas como la I+D, el diseño y el marketing, al tiempo que gestionan una amplia red de proveedores.

Figura 1. Mayores exportadores del sector del automóvil (fuente: elaboración propia a partir de estadísticas de la OCDE, 2024)



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 propias operaciones comerciales y las de sus principales proveedores 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 general, la represión sindical y las violaciones de los convenios colectivos son las principales preocupaciones, especialmente en países con una legislación laboral relativamente más débil y en las fases intermedias e iniciales de las cadenas de valor mundiales.

La seguridad y salud en el trabajo (SST) también constituye un riesgo importante. Se trata tanto de riesgos inmediatos, debido a la naturaleza de las condiciones de trabajo, como de riesgos a largo plazo, por la exposición crónica a condiciones peligrosas y/o problemas ergonómicos. Una vez más, estos riesgos son más elevados en las fases intermedias e iniciales de las cadenas de suministro debido a la falta de implementación de las normas fundamentales de SST.

A nivel de los OEM y los grandes proveedores, la industria del automóvil es conocida por sus elevados estándares de SST y sus buenas condiciones ergonómicas. Sin embargo, cada cadena de suministro (metal, piezas de plástico, textiles, piezas de caucho, piezas electrónicas y eléctricas, vidrio, etc.) tiene sus propios riesgos específicos. La colaboración y la coordinación entre los sindicatos a lo largo de las cadenas de suministro, con el apoyo activo de IndustriALL Global Union e industriAll Europe, pueden mejorar la comprensión de los riesgos de SST e integrar estos conocimientos en el análisis de riesgos de las empresas y, en particular, de los actores en las fases posteriores de la cadena, como los OEM y los proveedores de nivel 1.

CATALIZADORES

A lo largo de la cadena de valor mundial, los siguientes factores deben considerarse como los principales catalizadores de los accidentes de SST:

- ▶ falta de reconocimiento sindical;
- ▶ presión sobre los costes;
- ▶ uso de trabajadores vulnerables, como trabajadores migrantes o precarios;
- ▶ externalización/subcontratación 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 larga y compleja, 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.

Un primer punto de partida para los sindicatos del sector del automóvil debería ser el análisis de las reclamaciones de los trabajadores. Más allá de esto, los sindicatos también 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.

ANÁLISIS DE LAS RECLAMACIONES

La mayoría de los OEM y proveedores de nivel 1 cuentan con mecanismos de denuncia. Esto significa que, en principio, los sindicatos locales tienen acceso a canales de denuncia, lo que les permite realizar investigaciones independientes y adoptar medidas correctivas. En la guía intersectorial se proporcionan más detalles sobre los elementos necesarios para un mecanismo de denuncia independiente y eficaz.

Los sindicatos de los OEM y los proveedores de nivel 1 deben seguir continuamente la evolución de las reclamaciones para evaluar cómo se desarrollan los riesgos concretos. Este proceso ayuda a determinar en qué medida una serie de reclamaciones individuales apuntan, de hecho, a un problema sistémico.

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 de componentes de automóviles. 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, Tailandia, Malasia, Corea del Sur, Filipinas, Turquía y Ecuador.

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, Reino Unido, Hungría, Grecia, Georgia y Sri Lanka.

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.



ALINEACIÓN CON EL ENFOQUE DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION

IndustriALL Global Union se ha fijado los siguientes objetivos prioritarios en materia de producción:

- **La cadena de suministro mundial de baterías** presenta riesgos significativos para los derechos de los trabajadores debido a las condiciones de trabajo peligrosas, que incluyen en parte el trabajo infantil y forzoso, así como las bajas tasas de sindicalización, especialmente en las fases de extracción y procesamiento. La naturaleza fragmentada y multinacional de la cadena de suministro dificulta a los sindicatos el monitoreo de las prácticas laborales y la rendición de cuentas de los empleadores. Si no se abordan, los riesgos aumentarán exponencialmente debido al rápido crecimiento de la producción de vehículos eléctricos y el almacenamiento de energía.
- **Los actores de la industria del automóvil en Turquía, México, la región MENA, China y la India**, entre otros, constituyen centros neurálgicos de la cadena de suministro mundial del sector del automóvil, y cuentan con numerosos proveedores multinacionales. Estos países se han visto envueltos en importantes retos en materia de derechos laborales, como el uso de sindicatos afines a los empleadores, la supresión de sindicatos independientes y el incumplimiento de convenios colectivos. Casos recientes, como las represalias contra la sindicalización de trabajadores en fábricas de lunas para automóviles, ponen de manifiesto la vulnerabilidad de los trabajadores de esta industria.

5.

¿CÓMO APLICAR EL APALANCAMIENTO?

Sobre la base de los riesgos identificados, la empresa está obligada a mitigar los riesgos 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 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 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 tengan una representación adecuada.**

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

En 2022, IndustriALL Global Union firmó una Declaración de Principios sobre Responsabilidad Social y Derechos Humanos con la empresa alemana Daimler Truck. Esta declaración hace hincapié en el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones propias y en su cadena de suministro. Se monitorea mediante evaluaciones periódicas de riesgos, medidas preventivas y correctivas, y revisiones anuales.

Se debate periódicamente la implementación con el Comité de Empleados Mundial. Este comité cuenta con representación sindical tanto dentro como fuera de la Unión Europea. Por lo tanto, los países fuera de la UE tienen los mismos derechos y obligaciones que los de la Unión Europea a los que se aplica directamente la Directiva sobre el comité de empresa europeo.

Recuadro 1. Ejemplo de monitoreo inclusivo

#2. HABILITAR UN MECANISMO EFICAZ DE RECLAMACIÓN

Un mecanismo de denuncia 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 denuncia eficaces permiten escalar los problemas hasta la sede central de los OEM y los proveedores de nivel 1, lo que a su vez puede influir en los actores más arriba en la cadena.

Por lo tanto, los sindicatos tanto a nivel local como en la sede central desempeñan un papel fundamental.

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. Con este fin, los sindicatos locales deben:

- 1. recopilar información detallada** sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo pertinente. IndustriALL Global Union pone a su disposición una plantilla para las notificaciones;
- 2. presentar reclamaciones exhaustivas** al canal de denuncia o reclamación adecuado. Cuanto más arriba se encuentre en la cadena de suministro, más difícil puede resultar identificar al proveedor de nivel 1 o a los OEM con influencia suficiente sobre el empleador directo. El punto 4. 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;
- 3. informar** a IndustriALL Global Union de que se ha presentado una reclamación para garantizar un seguimiento adecuado.

A nivel de la sede central, **los sindicatos de los OEM o proveedores de nivel 1** 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.

Recuadro 2. Ejemplos de resolución de conflictos mediante mecanismos extrajudiciales

Estudio de caso 1: Un proveedor local alcanza un acuerdo en un año

En 2019, un sindicato turco comenzó a organizar a los trabajadores de un proveedor local de piezas de automóvil, cumpliendo con todos los requisitos legales aplicables. El empleador respondió negándose a reconocer al sindicato y despidiendo a los trabajadores sindicalizados.

El sindicato inició inmediatamente un proceso de reclamación extrajudicial, denunciando la infracción ante un sindicato metalúrgico alemán e IndustriALL Global Union. También se compartió estratégicamente la información con los comités de empresa de las empresas internacionales que eran clientes del proveedor turco.

Como resultado de esta presión internacional multifacética, el proveedor local aceptó la organización sindical y en 2020 se inició un proceso de negociación colectiva.

Estudio de caso 2: La acción internacional logra un acuerdo tras seis años de conflicto

Un caso similar se produjo en un centro de trabajo turco propiedad de una empresa extranjera, donde el empleador llevó a cabo prácticas agresivas de represión sindical.

En respuesta, el sindicato local inició un proceso de diálogo a nivel internacional, en el que participaron IndustriALL Global Union, la empresa matriz, la sede central de la empresa en Francia y los sindicatos franceses.

Tras seis años de conflicto, el empleador local acabó aceptando la organización sindical en el centro de trabajo y se firmó un convenio colectivo.

Fuente: D. Kutlu (2024), Union organizing processes and workers' rights in supply chains of the automotive sector in Türkiye: issues and opportunities regarding non-judicial conflict solutions (Los procesos de organización sindical y los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro del sector del automóvil en Turquía: problemas y oportunidades con respecto a la resolución extrajudicial de conflictos)

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

Para abordar los riesgos que amenazan los derechos de los trabajadores en una empresa multinacional, lo ideal es comenzar con **inspecciones sindicales de las plantas**, lo que requiere un derecho de acceso garantizado. En el marco de 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 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.

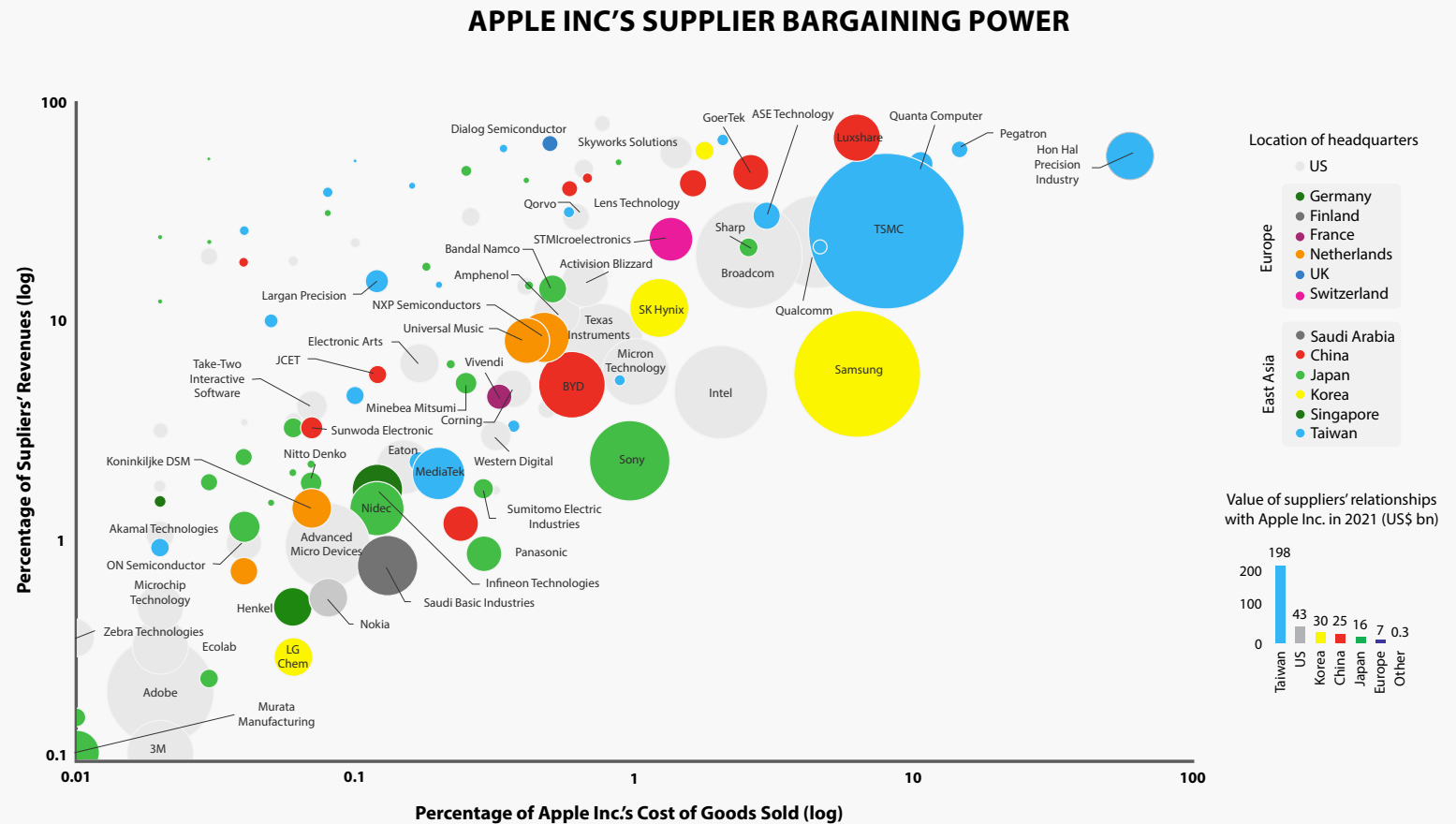
Los factores fundamentales incluyen:

- **la dependencia:** cuando la multinacional es un cliente indispensable para un proveedor determinado, la amenaza de rescindir el 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.

Esta estrategia requiere un conocimiento profundo de las operaciones y de la cadena de suministro de la empresa. Presupone que los sindicatos, en particular los de la sede central, tengan acceso a un mapeo completo, tal y como se describe en la orientación introductoria. Cuando se disponga de recursos, los representantes de los trabajadores pueden consultar a un experto para descifrar la compleja dinámica de la cadena de suministro.

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 Geoeconomic 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.

SISTEMA 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 el sector del automóvil, IndustriALL Global Union es miembro de la junta directiva de la Global Battery Alliance (GBA), una gran iniciativa multiactores que reúne a más de 150 organizaciones, entre ellas gobiernos, la sociedad civil y multinacionales. La GBA reconoce que el enorme crecimiento de la demanda de baterías supone tanto una oportunidad climática como un reto para la cadena de suministro.

La iniciativa más destacada de la GBA es el Battery Passport, un estándar digital que proporciona datos trazables sobre la procedencia, las especificaciones técnicas y el rendimiento en materia de sostenibilidad de una batería, incluida su huella de carbono y la diligencia debida en materia de derechos humanos, a lo largo de su ciclo de vida.

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 OEM y los proveedores de nivel superior exploren más a fondo las condiciones laborales en sus cadenas de suministro.

