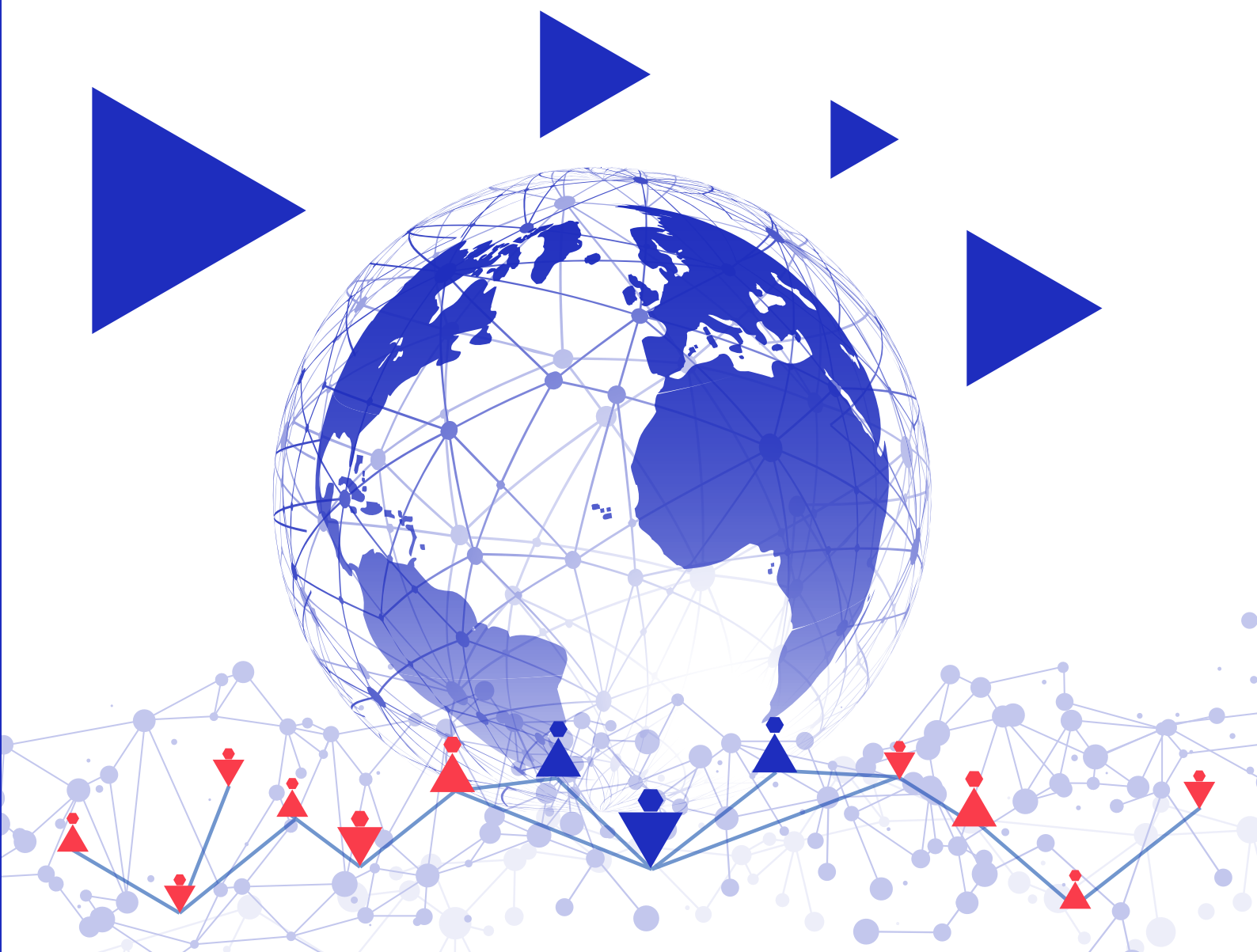




Organización
Internacional
del Trabajo

► Promoción del uso estratégico de los Instrumentos Internacionales para la acción sindical

Diálogo social, negociación colectiva y
conducta empresarial responsable



► **Promoción del uso estratégico de los instrumentos internacionales en la acción sindical**

Diálogo social, negociación colectiva y conducta empresarial responsable

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Diálogo social, negociación colectiva y conducta empresarial responsable
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2020

ISBN: 978-92-2-133534-4 (impreso)

ISBN: 978-92-2-133535-1 (pdf web)

ISBN: 978-92-2-133536-8 (epub)

ISBN: 978-92-2-133537-5 (mobi)

Publicado también en francés: *Dialogue social, négociation collective et conduite responsable des entreprises*, ISBN: 978-92-2-133534-4 (impression), ISBN: 978-92-2-133535-1 (pdf web), ISBN: 978-92-2-133536-8 (epub), ISBN: 978-92-2-133537-5 (mobi); Genève, 2020; y en inglés: *Social dialogue, collective bargaining and responsible business conduct*, ISBN: 978-92-2-133534-4 (print), ISBN: 978-92-2-133535-1 (web pdf), ISBN: 978-92-2-133536-8 (epub), ISBN: 978-92-2-133537-5 (mobi), Ginebra, 2020.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción,
Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.



*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, lectura y corrección
de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados
de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: SCR-REP

► Índice

Prefacio	vii
Abreviaturas	xi
Resumen ejecutivo	xiii
► Chapter 1 Conducta Empresarial Responsable: Instrumentos Internacionales de la OIT, las Naciones Unidas y la OCDE	1
► Chapter 2 Los mecanismos para interponer reclamaciones: ¿Qué ganan los sindicatos?	11
1. Sistemas judiciales estatales:	12
1.1. ¿Está el sistema judicial de su país en condiciones de hacer frente a los abusos relacionados con las actividades de las empresas?	12
1.2. Cómo pueden los sindicatos evaluar y buscar mejorar la justicia dispensada por el Estado?	12
2. Mecanismos extrajudiciales estatales	15
2.1. ¿Pueden los sindicatos iniciar acciones legales sin pasar por un largo y costoso procedimiento judicial?	15
2.2. Los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE	18
3. Mecanismos de reclamación no estatales	21
3.1. ¿Corresponde al nivel empresarial ocuparse de las vulneraciones de los derechos fundamentales?	21
3.2. Debida diligencia: un nuevo nivel de acción sindical.	24
3.3. Los pasos del proceso de debida diligencia.	25
3.4. ¿Cómo pueden los sindicatos ejercer presión para que se adopte legislación que fomente la debida diligencia? Ejemplos nacionales.	27
4. Mecanismos disponibles para promover la aplicación de la Declaración EMN, las LD-OCDE y los Principios Rectores de la ONU	31
4.1. Declaración EMN de la OIT. Mecanismo de interpretación e instrumentos operativos disponibles.	31
4.2. Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre los Principios Rectores de la ONU son sobre Empresas y los Derechos Humanos. No se trata de un mecanismo de cumplimiento ni de interpretación, sino de una posibilidad de influir y promover la aplicación.	35
► Chapter 3 Definir y afinar los enfoques sindicales: combinar medidas en la práctica en cada caso concreto	37
1.1. Criterios de pertinencia	39
1.2. Ejemplos de estrategias: utilizar los medios adecuados y asegurar la coherencia de las acciones	41
1.3. Acuerdos Marco Internacionales: Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro	44

► Chapter 4 Consideraciones finales	47
► Chapter 5 Anexos	49
Lista de control pre-reclamación de la TUAC para los sindicatos	50
Lista de control de la TUAC para la presentación de reclamaciones: asegúrese de presentar debidamente su reclamación ante el PNC	51
Referencias	53

Lista de figuras

Figura 1:	Áreas potenciales para el cese, prevención, remediación y mitigación de los impactos negativos sobre los derechos humanos	5
Figura 2:	Tres mecanismos complementarios	12
Figura 3:	«Prueba de fuerza» de los sistemas judiciales	13
Figura 4:	Mecanismos y organismos extrajudiciales estatales	15
Figura 5:	Los mecanismos extrajudiciales estatales ya gozan de un uso generalizado	16
Figura 6:	Casos atendidos por el mecanismo de reclamaciones en el marco de las Directrices de la OCDE	19
Figura 7:	Proceso de tramitación de reclamaciones ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE	19
Figura 8:	El proceso de debida diligencia y la participación de los representantes de los trabajadores/sindicato	26
Figura 9:	Seguimiento regional de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT	31
Figura 10:	Actividades de promoción por parte de los puntos focales tripartitos nacionales	32
Figura 11:	Procedimiento de examen de controversias relativo a la aplicación de la Declaración EMN	34
Figura 12:	¿Cuáles son los medios de acción más utilizados?	38
Figura 13:	Ejemplo de estrategia de escalada gradual	41
Figura 14:	Ejemplo de una estrategia de acciones múltiples en función de criterios temporales	42
Figura 15:	Ejemplo de nexos entre los niveles nacional e internacional	43
Figura 16:	Referencias en los AMI a instrumentos y principios internacionales	45

Lista de recuadros

Recuadro 1:	Ejemplos de impactos negativos para los derechos humanos de los trabajadores	4
Recuadro 2:	Conozca más	6
Recuadro 3:	El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (Global Reporting Initiative) y la norma ISO 26000	6
Recuadro 4:	La Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN)	7
Recuadro 5:	Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LD-OCDE)	8
Recuadro 6:	Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores)	9
Recuadro 7:	Los pros y los contras de los mecanismos judiciales estatales	14
Recuadro 8:	Casos nacionales de mecanismos extrajudiciales del Estado	16
Recuadro 9:	El ombudsman canadiense	17

Recuadro 10:	Mecanismos extrajudiciales: puntos positivos y negativos	17
Recuadro 11:	Mediación: el ejemplo de la controversia entre los Hoteles Starwood y la UITA-IUF	18
Recuadro 12:	Las Líneas Directrices de la OCDE y el Mecanismo ante el PNC: Pros y contras	20
Recuadro 13:	Declaración de TUAC sobre un caso histórico de la federación sindical internacional UNI	20
Recuadro 14:	Los pros y los contras de los mecanismos de reclamaciones no estatales	21
Recuadro 15:	Acuerdo Marco Internacional entre Danone y UITA relativo al empleo sostenible y el acceso a los derechos (2016)	22
Recuadro 16:	El ejemplo de la industria mundial de la confección	22
Recuadro 17:	Criterios para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales	23
Recuadro 18:	Códigos de Ética y Comités de Ética	24
Recuadro 19:	Definición de debida diligencia	24
Recuadro 20:	Los instrumentos Internacionales y la debida diligencia: especificidades de cada instrumento	25
Recuadro 21:	El ejemplo del mecanismo de reclamación: «Guía de debida diligencia para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola»	27
Recuadro 22:	Debida diligencia y libertad sindical	27
Recuadro 23:	La Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido	28
Recuadro 24:	Nuevo Acuerdo marco internacional suscrito por EDF / IndustriAll / PSI para activar el plan de vigilancia mundial	28
Recuadro 25:	Declaración conjunta de los sindicatos franceses	29
Recuadro 26:	Comunicación de la Comisión de la UE: Directrices sobre la presentación de informes no financieros	30
Recuadro 27:	Declaración del DG de la OIT relativa al mecanismo de interpretación de la Declaración EMN	31
Recuadro 28:	Convenio núm 144 sobre la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo	32
Recuadro 29:	¿Cuáles son los medios de acción más utilizados?	39
Recuadro 30:	DHL, FSI, el PNC alemán y las acciones colectivas nacionales en el Senegal y Turquía: el paquete postal	43
Recuadro 31:	Rio Tinto, las FSI, acciones colectivas en Madagascar, inspección del trabajo, debida diligencia, convenio colectivo: una primicia en la industria minera	44
Recuadro 32:	Lista de control pre-reclamación de la TUAC para los sindicatos	50

► Prefacio

El aumento de la producción en las cadenas mundiales de suministro (CMS) ha transformado la economía mundial en las últimas tres décadas. Las CMS han sido un motor de crecimiento y un importante impulsor de la creación de empleo, especialmente en el mundo en desarrollo. Al mismo tiempo, se ha planteado la cuestión de si la participación en las CMS seguirá siendo una estrategia de desarrollo viable para el crecimiento inclusivo y el trabajo decente en el futuro (Nota Informativa 10, 2ª Reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2018).

Habida cuenta de los complejos desafíos vinculados con las cadenas mundiales de suministro para la promoción del trabajo decente y el desarrollo inclusivo y sostenible, el Consejo de Administración decidió en 2016 (326º Período de Sesiones, marzo de 2016) revisar el texto de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) incluidos el anexo y las adendas, así como el procedimiento de interpretación.

En junio de 2016, la Conferencia Internacional del Trabajo deliberó extensamente sobre la amplia gama de políticas, estrategias, acciones y programas que han puesto en marcha la Oficina, los mandantes de la OIT y otras partes interesadas para garantizar que el desarrollo económico y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, incluido el respeto de las normas internacionales del trabajo, vayan de la mano. Todas ellas se han diseñado e implementado en el lugar de trabajo a nivel nacional, sectorial, regional e internacional. A pesar de esta amplia gama de intervenciones, siguen existiendo déficits de trabajo decente y lagunas de gobernanza en las áreas de la salud y la seguridad en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, que influyen en la relación de trabajo y las protecciones que ésta pueda ofrecer. Estas deficiencias han contribuido también a menoscabar los derechos laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva. El trabajo informal, las formas atípicas de empleo y el uso de intermediarios son frecuentes. El problema del trabajo infantil y del trabajo forzoso es grave en algunos segmentos inferiores de la cadena. Los trabajadores migrantes y los trabajadores a domicilio forman parte de muchas cadenas mundiales de suministro y pueden ser objeto de diversas formas de discriminación y recibir poca o ninguna protección legal. En muchos sectores, las mujeres representan una parte importante de la fuerza de trabajo de las cadenas mundiales de suministro; están desproporcionadamente representadas en empleos de baja remuneración en los niveles inferiores de la cadena; y con demasiada frecuencia son víctimas de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo» (Conclusiones relativas al Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro, 105ª CIT, 2016). Las conclusiones establecieron asimismo que en el proceso de examen del texto de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y en el procedimiento para su interpretación decidido por el Consejo de Administración se debía tener en cuenta el resultado de las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo» (párr. 24) y que «En el marco del examen de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, [la OIT] debería considerar la posibilidad de establecer mecanismos de resolución de controversias» (párr. 23 e).

En consonancia con las conclusiones, el Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2016 la elaboración de un programa de acción para abordar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro mediante un marco amplio y coordinado, prestando especial atención a la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (1998), la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, y todas las normas internacionales pertinentes del trabajo, incluidas las Conclusiones relativas a la Promoción de Empresas Sostenibles (2007), la Iniciativa relativa al Futuro del Trabajo, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (328º Período de Sesiones, INS/5/1, 27 de octubre 10 de noviembre de 2016). La decisión también aprobó que se organizara una Reunión Tripartita de Expertos en Zonas

Francas de Exportación en 2017, una reunión sobre el Diálogo Social Transfronterizo en 2018, incluida la debida diligencia en materia de derechos humanos¹ y, en 2019, una reunión posterior al informe de mitad de período de la Oficina sobre el párr. 25 de las Conclusiones de la CIT (328º Período de Sesiones, INS/5 /1, Decisión sobre el quinto punto del orden del día: Seguimiento de la Resolución sobre El Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro).

En marzo de 2017, cuarenta años después de la adopción de la Declaración EMN original, el Consejo de Administración revisó la Declaración para responder a las nuevas realidades económicas, incluidos el aumento de la inversión y el comercio internacional, y el crecimiento de las cadenas mundiales de suministro, y teniendo en cuenta los acontecimientos ocurridos desde la última actualización en 2006 tanto interna como externa a la OIT, incluyendo las nuevas normas laborales adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, las Líneas Directrices revisadas de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Declaración EMN revisada incluyó una serie de herramientas operativas, entre ellas un mecanismo de seguimiento regional, puntos focales nacionales designados de forma tripartita, diálogo entre las empresas y los sindicatos y un procedimiento de interpretación de los principios de la Declaración EMN. Se trata de un instrumento que proporciona orientación directa a las empresas sobre la política social y las prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Sus principios van dirigidos a las empresas multinacionales y nacionales, a los gobiernos de los países de origen de las empresas y de los países anfitriones, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y proporcionan orientación en esferas como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, las relaciones de trabajo y las políticas generales.

En noviembre de 2017, tras la decisión adoptada por el Consejo de Administración sobre el seguimiento de la resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, se organizó una Reunión Tripartita de Expertos para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de zonas francas de exportación (ZFE) con el fin de: a) examinar posibles medidas para promover el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de zonas francas de exportación (ZFE); y b) adoptar conclusiones para proporcionar orientación sobre el contenido y las modalidades de un plan de acción sobre las ZFE, de conformidad con el llamado formulado en las Conclusiones de la CIT de 2016. Estas conclusiones se basan en la Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, y en las deliberaciones anteriores sobre la iniciativa sobre las ZFE. Las conclusiones afirman las conclusiones de la Reunión Tripartita de Expertos de Países que Poseen Zonas Francas de Exportación² de 1998: Prioridades y directrices para mejorar las condiciones sociales y laborales en las ZFE, reconociendo la necesidad de actualizarlas. Las Conclusiones de 2016 relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro de la Conferencia Internacional del Trabajo destacan la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente a todos los territorios, incluidas la ZFE, así como las Conclusiones de 2017 relativas al objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo (Reunión Tripartita de Expertos para la Promoción del Trabajo Decente y la Protección de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo para los Trabajadores de Zonas Francas de Exportación (ZFE), Conclusiones, pp. 2, 21-23 de noviembre de 2017).

En junio de 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo deliberó sobre el informe de la Comisión de la Discusión Recurrente: Diálogo social y tripartismo, constatándose que, si bien las cadenas mundiales de suministro pueden impulsar el desarrollo y aumentar las oportunidades para que los hombres y las mujeres hagan una transición hacia la formalidad, las deficiencias dentro de las

¹ De conformidad con el llamado formulado en las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social, para abordar el trabajo decente en cuestiones relativas a las cadenas mundiales de suministro. Esta propuesta se incluyó en las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo en la 107ª CIT, 2018.

² <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb271/gb-19.htm#Tripartite>

cadenas mundiales de suministro han agravado los déficits de trabajo decente. Los cambios rápidos, incluidos los avances tecnológicos y la economía verde, podrían crear nuevas oportunidades, pero también producir perturbaciones y supresión de empleos. El diálogo social es indispensable para afrontar estos desafíos. A este respecto, deben adoptarse medidas para facilitar un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo y fomentarlo, cuando proceda, a fin de promover el trabajo decente, incluso para los grupos vulnerables de trabajadores en las cadenas mundiales de suministro (Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, 107º Período de Sesiones, 2018).

En febrero de 2019, la Reunión de expertos sobre diálogo social transfronterizo analizó las experiencias, los retos y las tendencias contemporáneas que caracterizan a las iniciativas de diálogo social transfronterizo, desarrolladas entre los gobiernos, trabajadores y empleadores o sus representantes más allá de las fronteras nacionales, para promover una globalización equitativa, el trabajo decente y relaciones laborales adecuadas en las cadenas de suministro. Las conclusiones adoptadas hacen énfasis en que el diálogo social transfronterizo, incluso entre los agentes de las cadenas de suministro, contribuye a la aplicación efectiva de muchos instrumentos internacionales, como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN), los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LD-OCDE). La Declaración EMN, que es coherente con los Principios Rectores de la ONU, pone de relieve el que todas las empresas deben llevar a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos tras la celebración de extensas consultas con las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores (Reunión de Expertos sobre el Diálogo Social Transfronterizo, Ginebra, 12-15 de febrero de 2019, Conclusiones).

En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo que declara que «A. Al ejercer su mandato constitucional, tomando en cuenta las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a» (...) «xii) asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido», entre otras medidas fundamentales.

Finalmente, para el año 2020, se celebró una tercera reunión de expertos relativa a la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Resolución CIT 2016, párr. 25) sobre la base de las principales conclusiones de la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, aunque lamentablemente en esta reunión no se llegara a conclusiones en acuerdo.

El objetivo del presente informe es levantar un inventario y analizar los diversos Instrumentos Internacionales para promover el diálogo social, la negociación colectiva y la conducta empresarial responsable para abordar los principales desafíos planteados por la Resolución de la OIT sobre el Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro (2016), incluyendo el Acuerdo Marco Internacional. A este respecto, la Declaración del Centenario de la OIT señala que «En virtud de su mandato constitucional, la OIT debe asumir una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, reconociendo los vínculos sólidos, complejos y cruciales que existen entre las políticas sociales, comerciales, financieras, económicas y medioambientales» (Capítulo IV, F).

La primera contribución fue la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿en qué beneficia a los trabajadores? (ACTRAV, 2017). Ahora disponemos de esta segunda contribución para el debate y el seguimiento de las decisiones clave adoptadas por el Consejo de Administración para la consecución del trabajo decente en las CMS y las ZFE y para las discusiones posteriores a la Conferencia del Centenario de la OIT.

Se trata de un trabajo en curso y la base para la elaboración de una Guía para los Trabajadores sobre el uso estratégico de los Instrumentos Internacionales para la acción sindical.

Quisiera dar las gracias a Fabrice Warneck quien redactó el presente informe y a los colegas de ACTRAV, en particular a Víctor Hugo Ricco e Hilda Sánchez por sus comentarios, revisión y corrección de este trabajo.

► **María Helena André**
Directora de ACTRAV

► Abreviaturas

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT
ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT
BIAC	Comité Consultivo Empresarial e Industrial ante la OCDE
ICM-BWI	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGT	Confédération générale du travail
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
CFECCG	Confédération française de l'encadrement Confédération Générale des cadres
CE	Comisión Europea
CEDEAO-ECOWAS	Comunidad Económica de Estados de África Occidental
ZFE	Zona franca de exportación
ETI	Iniciativa de Comercio Ético
CES-ETUC	Confederación Europea de Sindicatos
UE	Unión Europea
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
CEE	Comité de Empresa Europeo
IED	Inversión extranjera directa
FO	Force Ouvrière
FSU	Fédération syndicale unitaire
AMI	Acuerdo marco internacional
GRI	Iniciativa Mundial de Presentación de Informes
CMS	Cadena mundial de suministro
FSI	Federaciones Sindicales Internacionales
CEM	Comité de Empresa Mundial
AMI	Acuerdo marco internacional
FIP-IFJ	Federación Internacional de Periodistas
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
Declaración de la OIT de 1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998 de la OIT de 1998
IMEC	Consejo Internacional de Empleadores Marítimos
OIE	Organización Internacional de Empleadores

ISO	Organización Internacional de Normalización
FITT-ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
CSI-ITUC	Confederación Sindical Internacional
UITA-IUF	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Restaurantes, Tabaco y Afines Hoteles,
EMN	Empresa multinacional
Declaración EMN	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y lapolítica social de la OIT
MSI	Iniciativas de múltiples partes interesadas
TLCAN-NAFTA	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
PNA	Planes Nacionales de Acción
PNC	Punto Nacional de Contacto
ONG	Organización no gubernamental
OEА	Organización de Estados Americanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
Directrices OCDE:	Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales
OEIGWG	Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta
OACNUDH-OHCHR	Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
SST	Seguridad y salud en el trabajo
IPC	Iniciativa privada de cumplimiento
CER	Conducta Empresarial Responsable
CDAA-SADC	Comunidad de Desarrollo de África Austral
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
SNTPT	Syndicat National des Travailleurs des Postes et Télécom
AET	Acuerdos de empresa transnacionales
TUAC	Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE
UKMSA	Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido
ONU	Organización de las Naciones Unidas
CNUCED/UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNGC	Pacto Global de las Naciones Unidas
UNGP	Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU
UNI	Red Sindical Internacional
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
OMC	Organización Mundial del Comercio

► Resumen ejecutivo

Al suscribir instrumentos internacionales que fomentan el diálogo social, la negociación colectiva y la conducta empresarial responsable (CER), las organizaciones sindicales han visto recientemente fortalecidos sus medios de acción. La revisión en 2017 de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política social de la OIT (Declaración EMN) también supone un avance importante. La adopción de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores) y la revisión de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LD-OCDE) en 2011 constituyen otro avance significativo en este sentido. El instrumento de la OIT establece herramientas operativas, incluyendo el diálogo entre las empresas y los sindicatos. Asimismo, las Líneas Directrices de la OCDE tienen en los puntos nacionales de contacto un mecanismo de mediación concreto. Dichas herramientas ofrecen los mecanismos para el diálogo social y la tramitación de reclamaciones que se describen en esta guía práctica. Existen otros mecanismos, no necesariamente a nivel de empresa, mediante los cuales los sindicatos pueden facilitar la influencia de las instituciones y las políticas gubernamentales.

Gracias a la contribución fundamental de los Principios Rectores de la ONU, estos dos instrumentos – la Declaración EMN y las LD-OCDE –, refuerzan el concepto de «debida diligencia», que es parte del proceso de aplicación del Marco de las Naciones Unidas para «Proteger, Respetar y Remediar» a fin de anticipar, mitigar y/o corregir los impactos negativos sobre los derechos humanos, incluidos los relacionados con el trabajo a nivel de las empresas. La «debida diligencia» tiene el potencial de situar a los representantes de los trabajadores y a las organizaciones sindicales en el centro de la aplicación de los procesos de anticipación, vigilancia y ejecución a nivel de empresa. La dirección debería ahora involucrar no sólo a los representantes de los trabajadores de la empresa sino también a los de la cadena de suministro mundial, lo que constituye un importante recurso de cohesión entre ellos para limitar el dumping social y reforzar la solidaridad.

Los tres instrumentos internacionales establecen una base sólida y coherente para que los sindicatos accedan al diálogo social, incidan para que el gobierno emprenda las medidas necesarias para la promoción de la CER y, en caso necesario, atiendan el problema actuando contra la imagen y la reputación de aquellas empresas que incurran en conductas irresponsables.

Estos instrumentos internacionales son un medio para la innovación normativa. En varios países se están introduciendo gradualmente nuevas leyes. Es el caso de la nueva legislación francesa, que exige la adopción de planes de vigilancia y tiene una dimensión extraterritorial; así, puede beneficiar a los sindicatos de otros países, también los de las empresas subcontratistas.

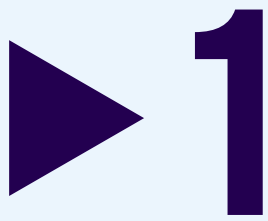
Al mismo tiempo, los acuerdos marco internacionales o las iniciativas mundiales de múltiples partes interesadas, como el Acuerdo de Bangladesh elaborado por las federaciones sindicales internacionales y sus afiliados, refuerzan el diálogo social y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores mediante mecanismos de vigilancia y consulta próximos al terreno. Estos acuerdos suelen hacer referencia a los instrumentos internacionales de la OIT, las Naciones Unidas y la OCDE en lo que respecta a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Además de estos instrumentos internacionales, con el fin de promover la CER, existen también otros medios estatales de acción judicial y extrajudicial, así como mecanismos de reclamación no estatales. Sin renunciar a los medios de acción habituales como las acciones laborales colectivas (p. ej., la huelga), las campañas en los medios de comunicación o incluso actividades de lobby en algunos países, las organizaciones sindicales disponen de otras herramientas para adaptar, en cada caso concreto, la estrategia de protesta ante una EMN.

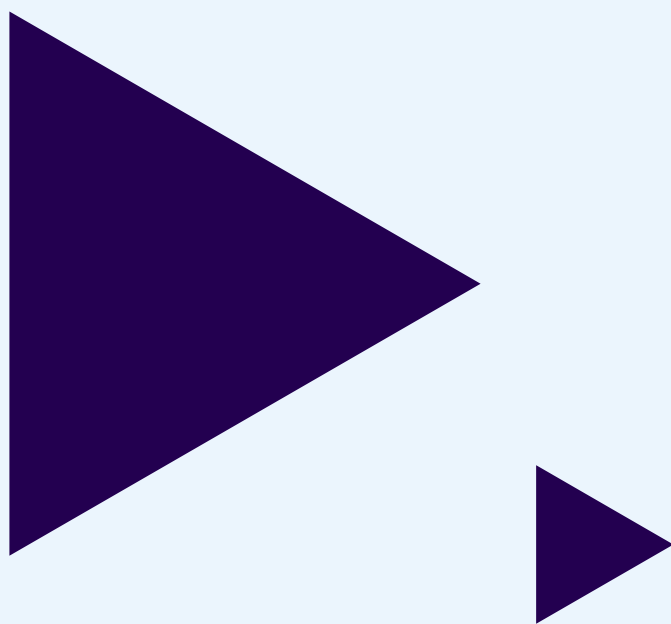
Estas tres categorías son interconectables en determinadas condiciones. Cada una presenta aspectos positivos y negativos que hay que tener en cuenta al planificar una estrategia sindical.

Habiéndose determinado ciertos criterios que reflejan, entre otros, las limitaciones reales de tiempo, costo y alcance, se proponen varias estrategias para fomentar una acción sindical creativa y ágil y soluciones para la resolución de controversias; estas estrategias pueden ser paulatinas o inmediatas y su internacionalización suele ser una garantía de solidez y eficacia.

Para que cada uno de esos instrumentos sea lo más eficaz posible en manos de los trabajadores y sus sindicatos, es esencial encontrar formas de generar sinergias adicionales entre ellos.



Conducta Empresarial Responsable: Instrumentos Internacionales de la OIT, las Naciones Unidas y la OCDE



Aunque las actividades y las relaciones comerciales de las empresas ejercen una gran influencia en la vida de los individuos y en el desarrollo, las empresas no son sujeto de derecho internacional, así como lo son los Estados. Esta paradoja no podría resolverse por el concepto de «responsabilidad social de las empresas». Lamentablemente, algunas empresas insisten en promoverse recurriendo a políticas de comunicación cuyo objetivo es lograr un efecto multiplicador positivo para unas pocas buenas acciones. Para evitar este tipo de situación en el futuro y promover el efectivo respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, entre ellos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ciertos conceptos como los de «responsabilidad» y «debida diligencia» hoy están mejor definidos, y se han establecido y examinado recientemente ciertos mecanismos como la Declaración EMN de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores de la ONU. Estos instrumentos ofrecen diversos medios para que los sindicatos mejoren su accionar en pro de los derechos de los trabajadores.

El presente documento de trabajo tiene por objeto identificar las condiciones, los pros, contras y los vínculos entre los conceptos y los mecanismos para apoyar a los sindicatos en el desarrollo de estrategias eficaces que incorporen el diálogo social y/o mecanismos de examen de reclamaciones para promover la conducta empresarial responsable.

¿Qué es la conducta empresarial responsable?

La Conducta Empresarial Responsable se refiere a¹:

1. Una conducta que respeta los derechos humanos, que va desde cumplir todas las leyes locales aplicables hasta respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Esto significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y deben hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que tengan alguna participación.

Las empresas deben actuar de conformidad con estas normas aún cuando el país en el que operan no las respete, en cuyo caso deben abstenerse de tratar de beneficiarse de dicha situación. Deben cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos en todo momento, incluso cuando el Estado no lo haga o no vigile su cumplimiento.

2. Un concepto amplio, que refleja que las empresas pueden tener éxito financiero al mismo tiempo que respetan los derechos humanos internacionalmente reconocidos y se centra en dos aspectos de la relación entre la empresa y la sociedad:
 - a. La actividad empresarial no imposibilita a las empresas contribuir de forma positiva al desarrollo sostenible y al crecimiento inclusivo, y
 - b. Evitar los impactos negativos y abordarlos cuando se produzcan; la debida diligencia es parte fundamental de este proceso.

La conducta empresarial responsable consiste en un comportamiento corporativo que va más allá del simple apego a las leyes, llegando a contribuir positivamente a la protección de los derechos humanos y al desarrollo sostenible mediante la aplicación operativa de procesos de prevención y reparación.

¹ Véase los UNGP, Principio 11 y Comentario.

¿Hasta qué punto se puede hacer a una empresa «Responsable» de sus actividades?

Los mecanismos actuales para pedir cuentas a una empresa multinacional, o sancionarla, se centran en el incumplimiento de una norma reconocida internacionalmente, lo que (potencialmente) tendría impactos negativos en las personas, colectividades, comunidades y/o el medio ambiente.

Además, los sindicatos y la sociedad pueden utilizar esos mecanismos para exponer eficazmente la falta de medidas para el desarrollo sostenible de un país anfitrión, como la transferencia de tecnología o la capacitación de los trabajadores locales para fortalecer la economía de ese país. En lo que respecta al desarrollo sostenible, también son posibles otras vías, incluidas prácticas óptimas y el diálogo social.

¿Cómo pueden los sindicatos evaluar la responsabilidad de las empresas en cuanto a su impacto en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en el desarrollo sostenible?

El tipo de acción que se requiere de una empresa en el abordaje de un impacto negativo específico depende del nexo y la relación de la empresa con el impacto.

Las empresas podrían causar o contribuir a causar impactos negativos en los derechos humanos a través de sus propias actividades (operaciones, productos o servicios) o podrían estar directamente vinculadas a tales impactos a través de sus relaciones comerciales (un proveedor, un socio comercial, etc.) aunque no haya sido esa su intención. La DECLARACIÓN EMN DE LA OIT (Anexo 1) incluye un listado de las principales normas internacionales del trabajo relacionadas con el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, las relaciones de trabajo y las políticas generales.

Se registra un impacto negativo cuando una empresa debería evitar infringir los derechos humanos de otros, incluidos los de los trabajadores².

² Hay muchas referencias de la ONU a distintos instrumentos, pero más específicamente en lo que respecta a los trabajadores. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) es el instrumento referencial, aunque también cabe tener en cuenta otros.

► **Recuadro 1. Ejemplos de impactos negativos para los derechos humanos de los trabajadores³**

Derecho a la información

- No divulgar información material sobre los resultados financieros y de explotación de la empresa; los objetivos empresariales; las participaciones significativas de accionistas y los derechos de voto; la política de remuneración de los miembros del consejo de administración y de los principales directivos; y la información sobre los miembros del consejo de administración; las transacciones con partes vinculadas; los factores de riesgo previsible; las cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas; las estructuras y las políticas de gobernanza.
- No proporcionar al público y a los trabajadores información adecuada, mensurable, verificable (cuando proceda) y oportuna sobre los posibles impactos ambientales de las actividades de la empresa en la salud y la seguridad.

Derechos humanos

- Trabajo forzoso.
- Discriminación salarial (igual salario por igual valor de trabajo).
- Violencia de género o acoso, incluido el acoso sexual.
- No identificar ni tratar adecuadamente a los pueblos indígenas en los lugares en que están presentes y que pueden verse afectados por las actividades de la empresa.
- La participación en represalias contra los defensores de los derechos humanos; no documentar, denunciar o de otro modo manifestar su preocupación por los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos asociados a los proyectos.

Empleo y relaciones laborales

- No respetar el derecho de los trabajadores a establecer o adherirse a las organizaciones de trabajadores de su elección y a que se reconozcan los sindicatos de su elección a los efectos de la negociación colectiva.
- No entablar negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de las asociaciones de empleadores, con esos representantes con miras a llegar a acuerdos sobre las condiciones de empleo.
- El trabajo infantil, incluidas las peores formas de trabajo infantil.
- Discriminación contra los trabajadores en materia de empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, u otra condición.
- No adaptar la maquinaria, el equipo, los horarios de trabajo, la organización del trabajo y los procesos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- No sustituir las sustancias peligrosas por sustancias inocuas o menos peligrosas siempre que sea posible
- Pago de salarios que no satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Amenazar con trasladar la totalidad o parte de una unidad operativa para impedir que los trabajadores formen o se adhieran a un sindicato.

Se espera de las empresas que cesen, prevengan, remedien y mitiguen, en su caso, los impactos negativos sobre los derechos humanos, adaptándose a cada situación (Tabla 2).

³ Estos son algunos ejemplos proporcionados por la Guía de Devida Diligencia de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable, 2018.

► **Figura 1. Áreas potenciales para el cese, prevención, remediación y mitigación de los impactos negativos sobre los derechos humanos**



Pueden darse tres escenarios diferentes:

Las empresas causan un impacto negativo: una empresa causa un impacto negativo cuando es la principal responsable de la violación (es decir, es directamente responsable de ella) a través de sus propias acciones u omisiones. Cabe esperar que la empresa cese, prevenga, mitigue y remedie el impacto negativo que ha causado o podría causar. Por ej.: La dirección de una filial de la empresa está llevando a cabo actividades de acoso antisindical. La Dirección central debería ordenar el cese inmediato de tales actividades ilícitas.

Las empresas contribuyen a causar un impacto negativo: una empresa contribuye a causar un impacto negativo cuando sus acciones u omisiones permiten, alientan, agravan o facilitan de forma sustancial⁴ que un tercero cree un impacto negativo. Una empresa podría estar contribuyendo a causar un impacto negativo de forma conjunta con un socio comercial (por ej., en una empresa mixta) o a través de una relación comercial en su cadena de suministro. En este escenario, se espera que la empresa cese, prevenga y remedie el impacto negativo al que ha contribuido o los riesgos a los que puede contribuir en el futuro. Además, la empresa debe utilizar su influencia para modificar las prácticas del socio comercial en cuestión a fin de mitigar o prevenir su impacto negativo. Por ej.: un proveedor de la empresa que recurre a medios ilícitos para romper una huelga a raíz de que la principal empresa compradora, abusando de su posición económica dominante, le ha solicitado que se mantenga prestando sus servicios a toda costa.

Las empresas están directamente vinculadas con un impacto negativo: si bien es posible que una empresa de por sí no esté causando ni contribuyendo a causar un impacto negativo, sí podría estar directamente vinculada con un impacto negativo provocado o propiciado por un socio comercial a través de sus operaciones, productos o servicios. En este caso, se espera que la empresa utilice su influencia para cambiar las prácticas del socio comercial en cuestión, consiguiendo que cese, mitigue y/o prevenga el impacto negativo.

En caso de que esta influencia sea demasiado limitada, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para aumentarla. Por ej.: Una empresa proveedora que utiliza trabajo forzoso. La empresa compradora debería pedir a su proveedora que ponga fin a esta práctica ilícita y podría amenazarla con imponer multas o poner fin a la relación comercial.

4 «La importancia de una conducta responsable por parte de las empresas», OCDE, 2014.

► Recuadro 2. Conozca más

En 2000, el Pacto Mundial introdujo el término «esfera de influencia» para describir el impacto que tienen las empresas en su entorno: cadena de suministro, mercado, comunidades, etc.

La norma ISO 26000 también utilizó este concepto hasta que fue sustituido en gran medida por la noción más objetiva de **«impacto»**

La noción encauza mejor la responsabilidad de las empresas en un enfoque basado en el impacto. Es a la vez preventivo y proporciona medios de reparación al producirse un impacto negativo.

El objetivo de esta clasificación es identificar la responsabilidad de cada socio comercial para diferenciar las respectivas acciones que se espera de cada quién. Sin embargo, en algunos casos, estos tres escenarios podrían superponerse⁵. Esto podría ocurrir, por ejemplo, cuando un agente económico se aprovecha de una posición dominante en la cadena de suministro o en un mercado específico.

A fin de evitar estos tres posibles escenarios, las empresas deben identificar y evaluar cualquier impacto negativo real o potencial en los derechos humanos con la que puedan verse involucradas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso, denominado **«debida diligencia»**, entraña la participación en consultas significativas con los grupos que podrían verse afectados y otros interesados pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según corresponda al tamaño de la empresa y a la naturaleza y el contexto de la operación.

► Recuadro 3. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (Global Reporting Initiative) y la norma ISO 26000

El presente informe no se ocupará de varias iniciativas de múltiples partes interesadas por no tratarse éstas de normas jurídicas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes y la norma ISO 26000, por ejemplo, constituyen herramientas clave para las empresas multinacionales y a menudo se utilizan como punto de referencia cuando la dirección redacta los informes de sostenibilidad de la empresa. Para el mundo empresarial, estas herramientas tienen la ventaja de ser reconocidas internacionalmente, si bien carecen de mecanismos de reclamación en casos de incumplimiento.

No obstante, las empresas se esfuerzan públicamente por seguirlas, ya que constituyen elementos importantes en el proceso de evaluación de la responsabilidad de las empresas por el impacto de sus operaciones sobre los derechos humanos y laborales. Dado que la imagen y la reputación de una empresa constituyen activos importantes, cualquier deterioro de éstos puede dar lugar a considerables pérdidas financieras.

La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN), los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LD-OCDE) son tres importantes instrumentos internacionales que proporcionan a los trabajadores herramientas concretas para promover la conducta empresarial responsable y protegen los derechos de los trabajadores. En los recuadros que figuran a continuación se presenta un resumen de sus principales características, destacando sus puntos comunes y sus diferencias.

⁵ «Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre las empresas», SOMO/ CEDHA/ Civedep India, 2012.

► **Recuadro 4. La Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN)**

El documento, aprobado en 1977 por el Consejo de Administración de la OIT, ha sido enmendado en varias ocasiones. Se actualizó por última vez en marzo de 2017.

Elaborada y adoptada por gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo, la Declaración EMN es el único instrumento de la OIT dirigido directamente a las empresas.

Principales características y nuevos elementos:

Última versión: la Declaración EMN ha incorporado los Principios Rectores de la ONU (2011, véase más adelante), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París (2015), así como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (véase más adelante).

Objetivo:

La Declaración EMN anima a las empresas a:

- «contribuir al progreso económico y social y al programa de trabajo decente para todos»: las empresas, incluidas las no nacionales, deben contribuir a los esfuerzos de desarrollo nacional.
- «minimizar y resolver las dificultades a que puedan dar lugar sus diversas operaciones»: las empresas deben ser proactivas en su adopción de medidas eficaces para minimizar el impacto de sus operaciones.

Ámbito:

Las empresas multinacionales y nacionales, los gobiernos (del país anfitrión como del país de origen de las empresas) y los interlocutores sociales. El ámbito de aplicación se extiende ahora a la cadena mundial de suministro y a los ámbitos de la administración del trabajo y la inspección pública del trabajo.

Temas que abarca:

- **Empleo:** la promoción del empleo, el empleo y la seguridad social, así como la igualdad; la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- **Formación:** promover oportunidades de carrera y de formación permanente; apoyo a las políticas estatales.
- **Condiciones de trabajo y de vida:** salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacionales
- **Relaciones laborales:** la libertad de asociación y el derecho a organizarse, la negociación colectiva, la consulta, el acceso a las reparaciones y el examen de las quejas, la solución de conflictos laborales.

Tipo de instrumento:

Directrices y recomendaciones que deben observarse de manera voluntaria. No pueden utilizarse para minimizar el efecto de los convenios de la OIT ratificados. Reflejan las «buenas prácticas para todos».

Vínculos con otras normas:

La Declaración EMN implica el cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Constitución y los Principios de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Se hace especial hincapié en los Principios Rectores de la ONU de 2011 (véase más adelante).

El comportamiento de las empresas debe ser coherente con la legislación nacional y estar en «armonía» con las prioridades de desarrollo/objetivos sociales/estructura del país anfitrión.

Tanto los gobiernos del país anfitrión como del país de origen de las empresas deben promover las «buenas prácticas» en materia social y cooperar entre sí. Es importante que los gobiernos promuevan el enfoque de buenas prácticas hacia las empresas que operan en el extranjero, «teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países anfitriones» así como a las normas internacionales aplicables.

► **Recuadro 5. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LD-OCDE)**

Recomendaciones sobre conducta empresarial responsable dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en o desde países miembros y adherentes (48 en total, varios países se adhieren a las directrices sin ser miembros plenos de la OCDE). Desde su adopción en 1976, las Líneas Directrices de la OCDE han sido objeto de actualizaciones y revisiones periódicas, la última de ellas en 2011.

Objetivo:

Promover las contribuciones positivas de las empresas al progreso económico, ambiental y social en todo el mundo y minimizar las dificultades que puedan surgir de sus diversas operaciones.

Las Líneas Directrices reflejan los «valores compartidos» de los gobiernos de los países de los que procede una gran parte de la inversión directa internacional y en los que se encuentran muchas de las mayores empresas multinacionales. Constituyen un «punto de referencia» para las empresas (y las partes interesadas) y, por lo tanto, «complementan y refuerzan los esfuerzos privados para definir e implementar la conducta empresarial responsable».

Ámbito:

Empresas multinacionales (no sólo las originarias del país) con respecto a sus operaciones dentro o fuera de su país de origen. Las Líneas Directrices van dirigidas tanto a la sede de una empresa como a sus entidades locales, de las que se espera cooperen entre sí.

Temas que abarca:

- **Divulgación de información:** Las empresas deben ser transparentes en lo que respecta a sus operaciones y responder a las demandas públicas de información.
- **Derechos humanos:** Las Líneas Directrices proponen seguir el Marco de las Naciones Unidas «Proteger, Respetar y Mitigar» y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.
- **Empleo y relaciones laborales:** las Líneas Directrices promueven una serie de derechos laborales que están en consonancia con los Convenios de la OIT; las Líneas Directrices pueden ser entendidas en el sentido de la Declaración EMN de la OIT de que es «más exhaustiva»
- **Medio ambiente:** Al igual que con el punto anterior, las empresas deben adoptar medidas proactivas para prevenir los impactos negativos y contribuir al desarrollo sostenible, la salud y la seguridad de los trabajadores y la salud pública.
- **Lucha contra la corrupción, la incitación al soborno y otras formas de extorsión:** las empresas no deben dar o exigir soborno ni ventaja indebida. Deben resistirse a la incitación al soborno y a los actos de extorsión.
- **Intereses de los consumidores:** la información proporcionada a los consumidores y la calidad de sus productos y servicios deben cumplir con las prácticas comerciales justas.
- **Ciencia y tecnología:** Promover la transferencia de tecnología para desarrollar las capacidades locales y el desarrollo de las aptitudes del personal local.
- **Competencia:** evitar los comportamientos anticompetitivos y cooperar con las autoridades investigadoras.
- **Cuestiones tributarias:** Las empresas deben actuar oportunamente en lo que respecta al pago de impuestos y la divulgación de información a las autoridades fiscales.

Nota: El Prefacio de las Líneas Directrices en el que se definen sus objetivos y las obligaciones de los gobiernos tiene el mismo valor jurídico que las propias Líneas Directrices. Sin embargo, los Comentarios a las Líneas Directrices no forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales ni de las Líneas Directrices de la OCDE y, por lo tanto, no gozan del mismo valor jurídico. Pueden orientar la interpretación, pero no constituyen una base para las reclamaciones.



► Recuadro 5. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (LD-OCDE)

Tipo de instrumento:

Por una parte, las Líneas Directrices consisten en principios de cumplimiento voluntario para las empresas multinacionales, en consonancia con las leyes nacionales y las normas reconocidas internacionalmente. Constituyen principios y normas de buenas prácticas. Por otra parte, las Líneas Directrices son vinculantes para los países adherentes a ellas en el sentido de que espera que hayan de aplicarlas y promoverlas. Este deber consiste principalmente en establecer «puntos nacionales de contacto» (PNC) encargados de recibir las quejas y resolver los problemas planteados. Los PNC deben ofrecer un foro de discusión y de ayuda a las partes interesadas con vistas a encontrar una solución a los problemas surgidos del presunto incumplimiento de las Líneas Directrices. Los PNC deben realizarlo de manera imparcial, previsible, equitativa y compatible con los principios y normas que figuran en las Líneas Directrices. Las instancias específicas no son casos jurídicos y los PNC no son organismos judiciales. Los PNC se dedican a resolver los problemas, proponiendo buenos oficios y facilitan el acceso a procedimientos consensuales, no contenciosos, como la conciliación o la mediación.

Vínculos con otros instrumentos:

Las Líneas Directrices, en su calidad de instrumento no vinculante, tienen una función que desempeñar en la promoción de la observancia de las normas y principios de la OIT, como se reconoce en su Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo entre las empresas multinacionales

Límites:

Aunque en las directrices se reconoce la función rectora de la Declaración EMN como instrumento de referencia en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y relaciones laborales, «las responsabilidades relativas a los procedimientos de seguimiento en virtud de la Declaración EMN de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE están institucionalmente separadas».

► Recuadro 6. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores)

En 2008, el Representante Especial del Secretario General de la ONU, John Ruggie, presentó al Consejo de Derechos Humanos de la ONU un marco para «Proteger, Respetar y Remediar». El marco se apoya en tres pilares:

- La función y el deber primordial del Estado de proteger contra los abusos de derechos humanos perpetrados por terceros, incluyendo empresas, a través de políticas apropiadas, reglamentación y judicialización: muchos Estados padecen inconsistencias legales y políticas. En la mayoría de los casos, los Estados no adoptan medidas suficientes para garantizar el cumplimiento efectivo de la ley.
- La responsabilidad empresarial de «respetar» los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de otros y hacer frente a los impactos negativos cuando ocurran: la «responsabilidad» no es un deber, aunque se define como una «conducta esperada» afirmada por el propio Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Dicha responsabilidad va más allá de la organización interna de una empresa, aplicándose a cualquier relación externa, tal como la relación con los socios comerciales, la cadena de valor y las comunidades. Las empresas deben adoptar las medidas necesarias para evaluar, prevenir y abordar los impactos negativos potenciales o reales en los derechos humanos.



► **Recuadro 6. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores) *(final)***

- víctimas de las actividades de las empresas deben estar en capacidad de buscar reparación. Los Estados deben adoptar medidas apropiadas para garantizar el acceso a mecanismos judiciales y extrajudiciales.

El Consejo de Derechos Humanos acogió con satisfacción unánimemente lo que ahora se denomina el Marco de las Naciones Unidas y prorrogó el mandato del Representante Especial hasta 2011 con la tarea de «operacionalizar» y «promover» el Marco. Dicha operacionalización la proporcionan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (los Principios Rectores) aprobados por el Consejo en su resolución 17/4 del 16 de junio de 2011.

Ámbito:

Los principios rectores se aplican a (a) todos los estados, y (b) todas las empresas, ya sean internacionales o locales, independientemente de su tamaño, ubicación, sector, propiedad o estructura

Tipo de instrumento:

Los principios rectores son directrices que tienen el objetivo de mejorar las prácticas y normas en materia de derechos humanos reconocidos internacionalmente en lo que se refiere al respeto de esos derechos por las empresas a fin de obtener resultados tangibles

Temas que abarca:

Los derechos humanos real o potencialmente impactados negativamente por las operaciones comerciales. entre ellos figuran, como mínimo, la carta internacional de derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la oit (1998).

Vínculos con otras normas:

Los principios rectores facilitan la puesta en práctica del marco de las naciones unidas «proteger, respetar y remediar». los referentes legales mínimos del marco de las naciones unidas son la declaración universal de derechos humanos (1948), los pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales (1966) y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la declaración de la oit relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

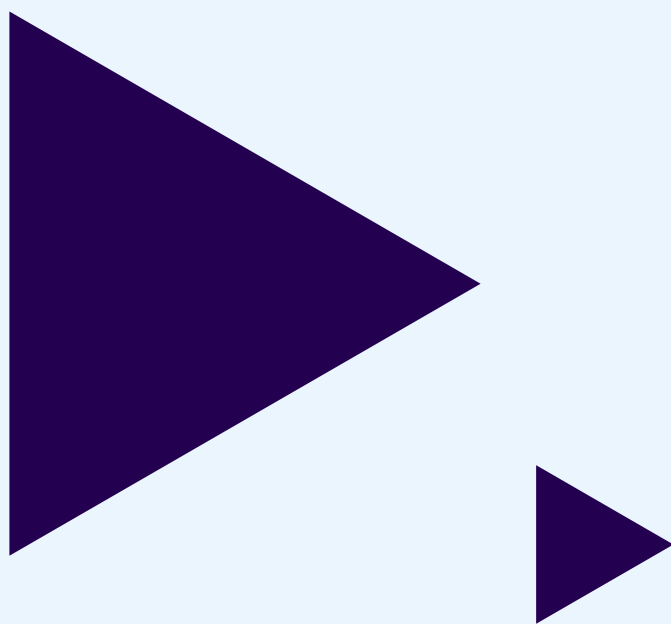
Límites:

Si bien no crean nuevas obligaciones jurídicas internacionales, no se utilizarán para diluir el derecho internacional ni ninguna obligación jurídica que un estado pueda haber adoptado.

El presente instrumento no ofrece a las víctimas un mecanismo de reclamación

▶ 2

**Los mecanismos para
interponer reclamaciones:
¿Qué ganan los sindicatos?**



En los casos en que las empresas están implicadas en abusos de los derechos humanos, las víctimas tienen a veces dificultades para acceder a las reparaciones por razones prácticas y jurídicas.

Hay tres mecanismos complementarios: Uno es el sistema judicial (estatal), mientras que los otros dos son mecanismos extrajudiciales estatales y privados.

► **Figura 2. Tres mecanismos complementarios**



► 1. Sistemas judiciales estatales:

1.1. ¿Está el sistema judicial de su país en condiciones de hacer frente a los abusos relacionados con las actividades de las empresas?

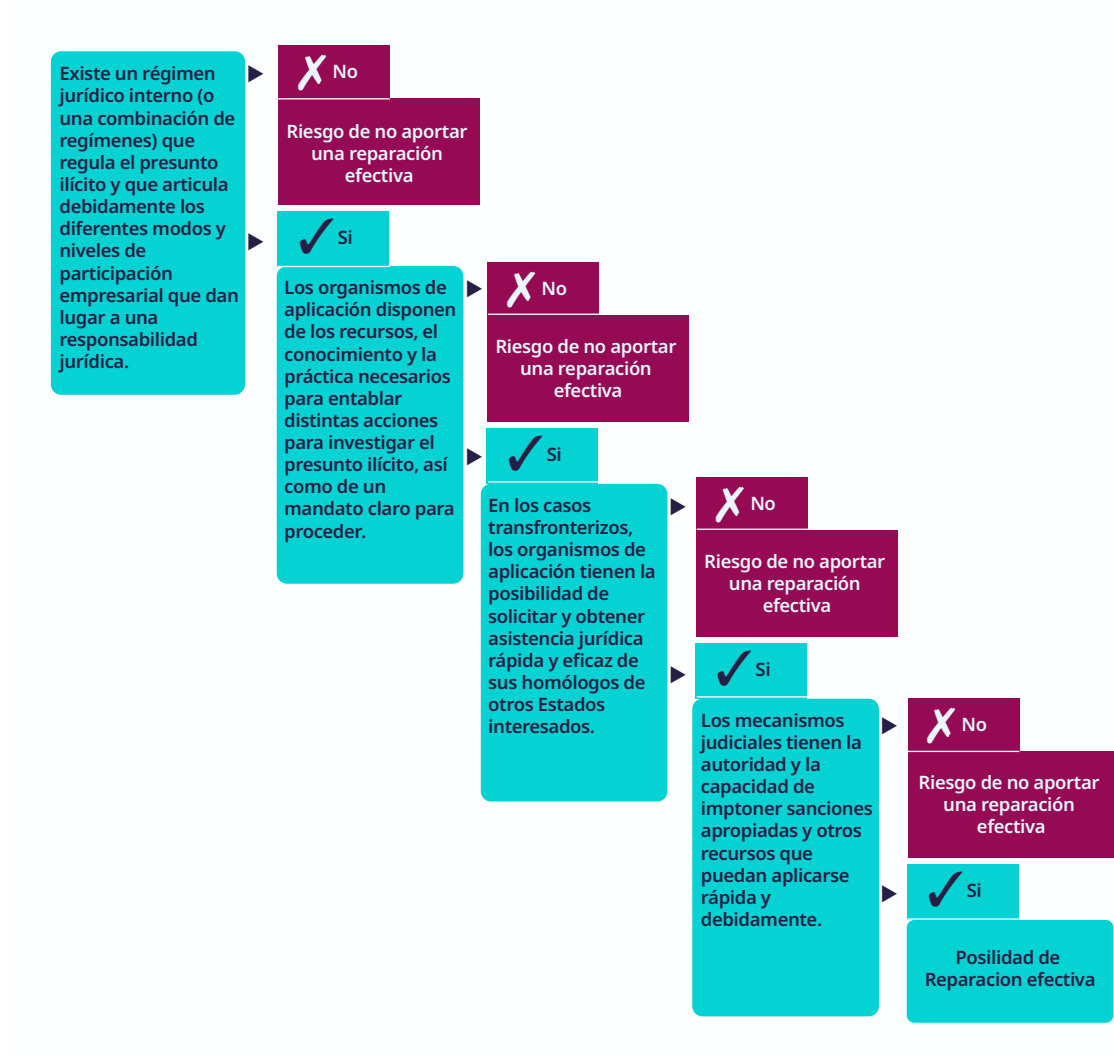
El siguiente diagrama muestra una «prueba de fuerza» del sistema judicial que las organizaciones sindicales pueden utilizar para analizar si el sistema judicial de sus respectivos países ofrece suficientes garantías para la protección de los derechos humanos y laborales por parte de las empresas nacionales o multinacionales.

1.2. ¿Cómo pueden los sindicatos evaluar y buscar mejorar la justicia dispensada por el Estado?

Los Estados pueden elegir entre varias vías para mejorar su sistema judicial. Las **«orientaciones para mejorar la rendición de cuentas de las empresas y acceso a recursos judiciales por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales»** de la OACNUDH¹ (las orientaciones), establecen una lista de medidas prácticas para que los Estados y los sindicatos las examinen, ordenadas por temas («objetivos de políticas») relativos a los aspectos tanto de procedimiento como sustantivos del acceso a las reparaciones. Los objetivos de políticas se elaboraron mediante **procesos inclusivos de múltiples** partes interesadas y se diseñaron para que tuvieran en cuenta diferentes sistemas jurídicos, culturas, tradiciones y niveles de desarrollo económico.

¹ «Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales», OACNUDH, mayo 2016. Véase: https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/A_HRC_32_19_AEV.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

► **Figura 3. «Prueba de fuerza» de los sistemas judiciales**



Como parte de su aplicación del pilar del «acceso a mecanismos de reparación» de los Principios Rectores, los Estados Miembros deberían considerar la posibilidad de realizar un examen del alcance y la eficacia de sus regímenes de derecho interno que regulan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, utilizando la orientación como punto de partida, con miras a:

- elaborar políticas y reformas jurídicas que respondan con mayor eficacia a los aspectos prácticos de la organización y la gestión de las empresas y que tengan en cuenta los desafíos particulares que plantean las complejas cadenas mundiales de suministro.
- mejorar la eficacia de los mecanismos judiciales estatales como medio de rendición de cuentas de las empresas y de acceso a reparaciones por abusos de los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas.

Además, los Estados deben adoptar medidas para mejorar la eficacia de la cooperación transfronteriza entre los organismos estatales y los órganos judiciales, respecto de la aplicación en derecho público y privado de los regímenes jurídicos internos.

Los planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos pueden servir de apoyo a las orientaciones por parte de los Estados.

Las orientaciones están dirigidas principalmente a los organismos estatales y los órganos judiciales que se ocupan de la elaboración, administración y aplicación de los regímenes jurídicos nacionales que regulan el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales de la OIT, por parte de las empresas.

Sin embargo, **las orientaciones también pueden ser utilizadas por los sindicatos**. En las orientaciones se enumeran 19 objetivos de políticas, varios de los cuales tienen una pertinencia directa o indirecta para los sindicatos, como se muestra en los ejemplos que figuran a continuación:

- Objetivo de políticas 3: los principios para evaluar la responsabilidad de las empresas en virtud de los regímenes de derecho público interno (es decir, el derecho penal) deben ajustarse debidamente a la responsabilidad de las empresas de ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus actividades.
- Objetivo de políticas 11.3 (bajo el epígrafe «Sanciones y otros medios de reparación»): En la medida de lo posible, se consulta debidamente a las víctimas sobre el diseño y la aplicación de las sanciones y otros medios de reparación.
- Objetivo de políticas 4.4 (bajo el epígrafe «Organismos estatales encargados»): Los organismos encargados de hacer cumplir la ley garantizan la coherencia entre: (a) las políticas y procedimientos que fijan objetivos de desempeño para su personal; (b) los incentivos financieros o de otro tipo para dicho personal; y (c) las políticas relativas al uso de la discrecionalidad de aplicación (la decisión del organismo encargado en cuanto a investigar o no).
- Objetivos de políticas 11.4 y 19.4 (incumplimiento de las medidas de reparación): Los órganos judiciales y/o los organismos estatales velan por que exista un mecanismo eficaz por el cual las personas interesadas puedan hacer una denuncia, presentar una reclamación y/o solicitar medidas correctivas en caso de que no se hagan efectivas dichas medidas de reparación.

► Recuadro 7. Los pros y los contras de los mecanismos judiciales estatales

Pros	Contras
► La simple amenaza de los trabajadores y sus representantes de acudir a los tribunales es válida y a veces puede resolver los problemas sin iniciar el procedimiento. ► La ejecutabilidad de las decisiones de los tribunales ► Es posible el recurso de apelación ► Un resultado positivo puede sentar un precedente favorable para los sindicatos (mediatización, jurisprudencia, etc.)	► Un proceso largo ► Los costos del abogado y a veces también del proceso en sí ► Incertidumbre en cuanto al resultado ► Sólo conoce asuntos de competencia nacional/falta de extraterritorialidad ► La jurisprudencia puede ser contraproducente cuando restringe la interpretación de los derechos de los trabajadores

► 2. Mecanismos extrajudiciales estatales

2.1. ¿Pueden los sindicatos iniciar acciones legales sin que deban atravesar un largo y costoso proceso dentro del sistema judicial?

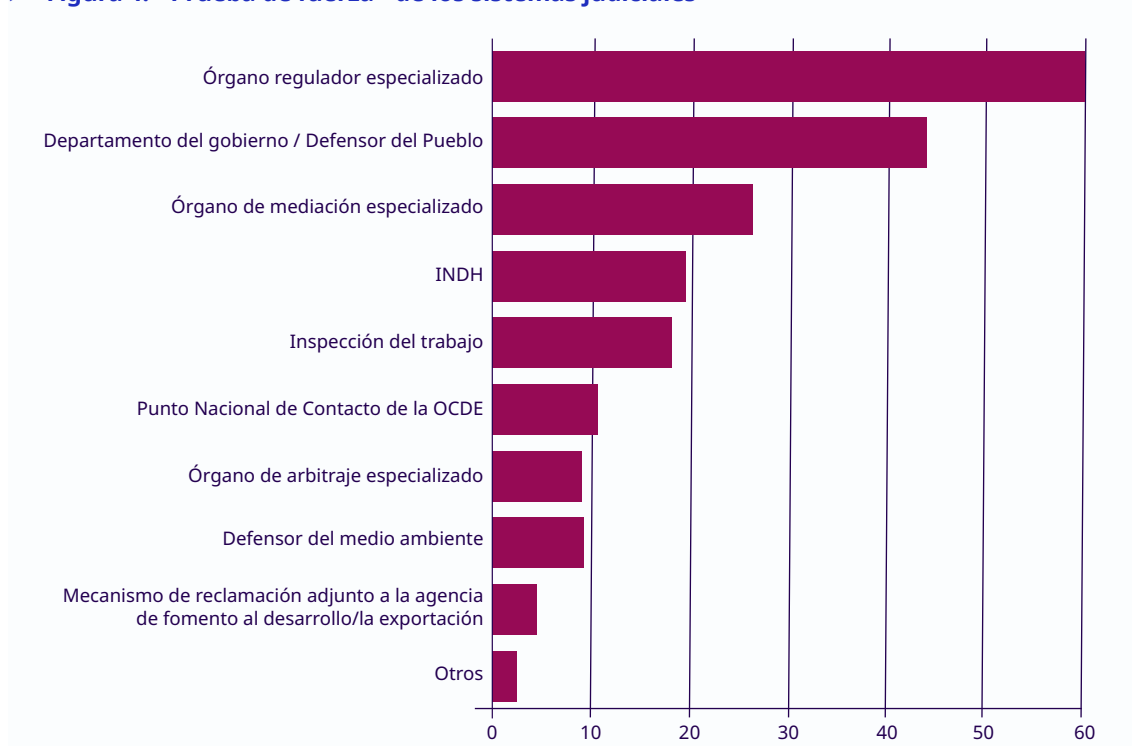
Los mecanismos extrajudiciales estatales adoptan la forma de inspectorías del trabajo, mecanismos de solución de controversias sobre el medio ambiente, órganos de protección del consumidor, instituciones nacionales de derechos humanos, servicios gubernamentales de defensoría del pueblo y mecanismos de reclamación establecidos en el marco de regímenes normativos especiales o específicos de un sector (por ej.: salud y seguridad públicas o los puntos nacionales de contacto de la OCDE). El siguiente diagrama muestra los 200 organismos en existencia en todo el mundo.

La OACNUDH tiene el mandato de investigar la situación de los mecanismos extrajudiciales y debió presentar un informe al Consejo de Derechos Humanos.

La información ya disponible de la investigación muestra que los Estados no ofrecen actualmente suficientes y variadas vías para que las personas y comunidades afectadas por las actividades comerciales obtengan reparaciones a través de mecanismos extrajudiciales estatales.

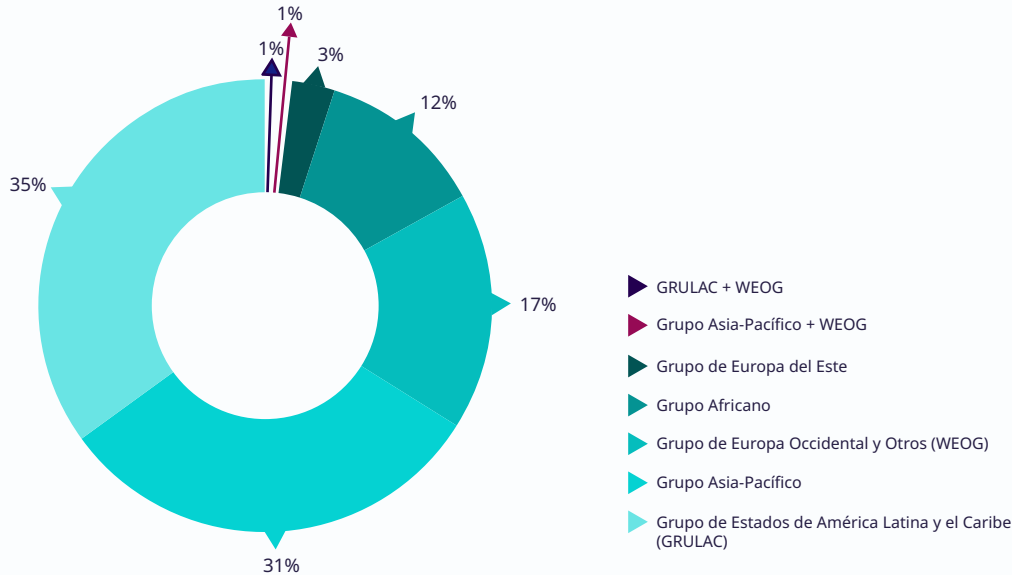
La información reunida² indica que ya se hace un uso generalizado de los mecanismos extrajudiciales estatales para ayudar a resolver las reclamaciones y controversias derivadas de los impactos negativos de las actividades empresariales en los derechos humanos.

► **Figura 4. «Prueba de fuerza» de los sistemas judiciales**



² El estudio de la OACNUDH se centró en los «sectores de alto riesgo», es decir, las industrias extractivas y la minería, la agroindustria y la producción de alimentos, la fabricación de textiles y prendas de vestir y la infraestructura y la construcción. Las características específicas de cada sector no influyen en los datos de forma categórica; de lo contrario, África estaría subrepresentada.

► **Figura 5. Los mecanismos extrajudiciales estatales ya gozan de un uso generalizado.**



Fuente: ACNUDH, documento de discusión
* Proyecto de Responsabilidad y Reparación, parte II. Noviembre de 2017

Los datos muestran que los grupos de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe albergan dos tercios de los sistemas extrajudiciales estatales.

► **Recuadro 8. Casos nacionales de mecanismos extrajudiciales del Estado**

Mecanismo	Perfil	Ejemplo
Organismos responsables de la aplicación de las normas de derecho público	Goza de facultades investigativas robustas (investigación con visitas in situ, entrevistas a las víctimas/ partes interesadas, ...) Determinación y aplicación de las reparaciones	Las inspectorías del trabajo de ciertos países
Opción de resolución de conflicto 1	Goza de ciertas facultades investigativas Capacidad de dictar decisiones jurídicamente vinculantes	Los «tribunales» ambientales
Opción de resolución de conflicto 2	Goza de ciertas facultades investigativas Le compete la función de determinar y hacer cumplir los recursos delegados a otro organismo	Las instituciones nacionales de derechos humanos (INDH)
Organismos del tipo «mediador»	Pocas o ninguna facultad investigativa No está facultado para dictar determinaciones jurídicamente vinculantes. El mecanismo se basa en la cooperación y la buena voluntad	Mecanismos de conciliación/ mediación espe-cíficos de un sector: Las instituciones de Ombudsman, las defen-sorías del pueblo, los PNC de la OCDE

Los mecanismos que tienen las mayores facultades investigativas y para hacer cumplir las normas suelen ser los más especializados. Dichas facultades también se encuentran vinculadas a un alto grado de autonomía.

En varios países, por ejemplo, los organismos de inspección del trabajo tienen la facultad de entrar en los locales, incautar documentos y registrar las declaraciones de los trabajadores y de la dirección para decidir si se ha infringido la ley.

En algunos casos, los organismos de inspección del trabajo podrían incluso estar facultados para imponer sanciones financieras.

Las infracciones del derecho laboral y del derecho ambiental son las causas más frecuentes en los mecanismos extrajudiciales estatales. Rara vez se hace referencia a otros ámbitos como los derechos de la mujer, los derechos del niño, la igualdad de trato y la discriminación, y los derechos sociales y económicos.

► Recuadro 9.

En 2018, el gobierno canadiense creó una institución independiente de Ombudsman para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas canadienses que operan en el extranjero.

El Ombudsman tendrá la facultad de investigar y compeler a las empresas a suministrar información, y de formular recomendaciones públicas; entre las posibles sanciones figura la suspensión de las subvenciones. La sociedad civil y los sindicatos acogen con satisfacción esta medida, pero esperan más información sobre las facultades investigativas y coercitivas, así como sobre el presupuesto. El mandato del Ombudsman se limitará a las industrias extractivas, los textiles, el petróleo y el gas durante el primer año de actividad.

Los mecanismos que representaban una proporción bastante baja (39%) eran de uso gratuito o sólo cobraban una tarifa nominal a los usuarios. Prácticamente ninguno de los mecanismos examinados en el presente estudio contemplaba requisito alguno de asesoramiento jurídico y, en un caso, se prohibía la participación de los asesores jurídicos.

► Recuadro 10.

Pros		Contras
► Fácil acceso ► No hay necesidad de un abogado ► Procedimientos expeditos ► No se aparta de los mecanismos judiciales ► Posibilidad de aplicar remedios preventivos, restaurativos, compensatorios y punitivos ► Contribuye a posibles reformas de la ley ► A veces es posible apelar ► Enfoque de la jurisprudencia es favorable a la prevención y al aprendizaje entre pares		► Ausencia de facultades investigativas robustas ► El mandato del organismo es limitado o poco claro ► Falta de «cobertura» legal o política para entrar en investigaciones complejas ► Posible falta de independencia, en particular en los casos en que están involucrados organismos gubernamentales ► Alcance geográfico limitado al nivel nacional (sin embargo, hay algunas excepciones, como los PNC de la OCDE)

2.2. Los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE

La firma de las Líneas Directrices de la OCDE incluye la obligación de los gobiernos de establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) para promover las directrices y atender las reclamaciones sobre posibles violaciones de las directrices. El mecanismo de las Líneas Directrices de la OCDE se trata de un mecanismo extrajudicial estatal. Es posible tener acceso al mecanismo incluso si se han realizado anteriormente o están en curso otros procesos judiciales³.

La función de los PNC es apoyar a las partes (generalmente sindicatos y empresas multinacionales, así como las ONGs y los gobiernos en algunos casos) a resolver el asunto planteado en la reclamación que se relaciona con una violación de las Líneas Directrices de la OCDE. Las empresas multinacionales no están obligadas a participar en el proceso aunque no pueden impedir que el proceso siga adelante. Distintos PNC pueden participar simultáneamente en el caso cuando se trata de varios países. Cuando la infracción de las LD-OCDE tenga lugar en un país que ha suscrito las LD, el PNC del país anfitrión se encargará del caso pero debe cooperar con el PNC del país de origen.

► Recuadro 11. El ejemplo de la controversia entre los Hoteles Starwood y la UITA-IUF

En 2015 la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA-IUF) presentó una instancia específica ante el PNC de los Estados Unidos en la que se alegaba que Starwood Hotels no había observado las Líneas Directrices con respecto al despido de trabajadores y los procesos de negociación colectiva. A través de la mediación organizada por el PNC de los Estados Unidos, las partes llegaron a un acuerdo y resolvieron plenamente algunos de los asuntos planteados. El PNC de los Estados Unidos recomendó que Starwood revisara sus políticas de derechos humanos y el código de conducta de los proveedores, remitiéndose a las recomendaciones sobre la conducta empresarial responsable en consonancia con las Líneas Directrices.

Los PNC pueden tomar la iniciativa a la hora de interactuar con los órganos gubernamentales. Además de prestar declaración y presentar informes públicos, están facultados para informar de ello a los organismos gubernamentales, señalando a su atención las infracciones de las directrices de la OCDE, favoreciendo así su actuación.

Por ejemplo, una empresa podría quedar excluida de una convocatoria de contratación pública de un organismo gubernamental por este motivo⁴.

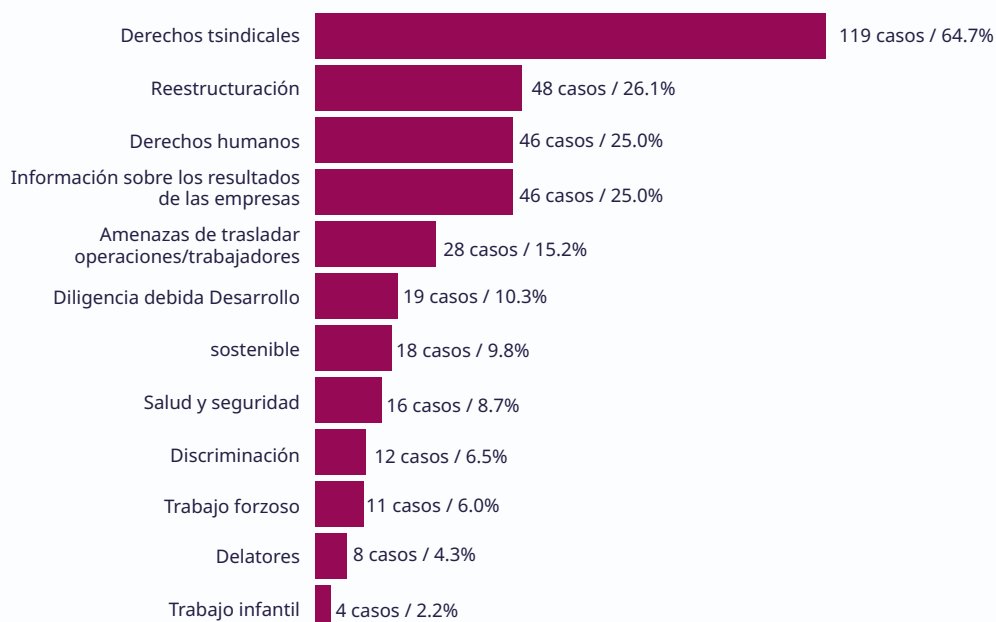
Desde el año 2000, los sindicatos han presentado 191 casos, según la Comisión Sindical Consultiva (TUAC)⁵.

3 Véase «Parte II. Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Comentario sobre la Guía de Procedimiento, Evaluación Inicial, párr. 26, p.83».

4 Véase el Comentario 37 sobre los Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

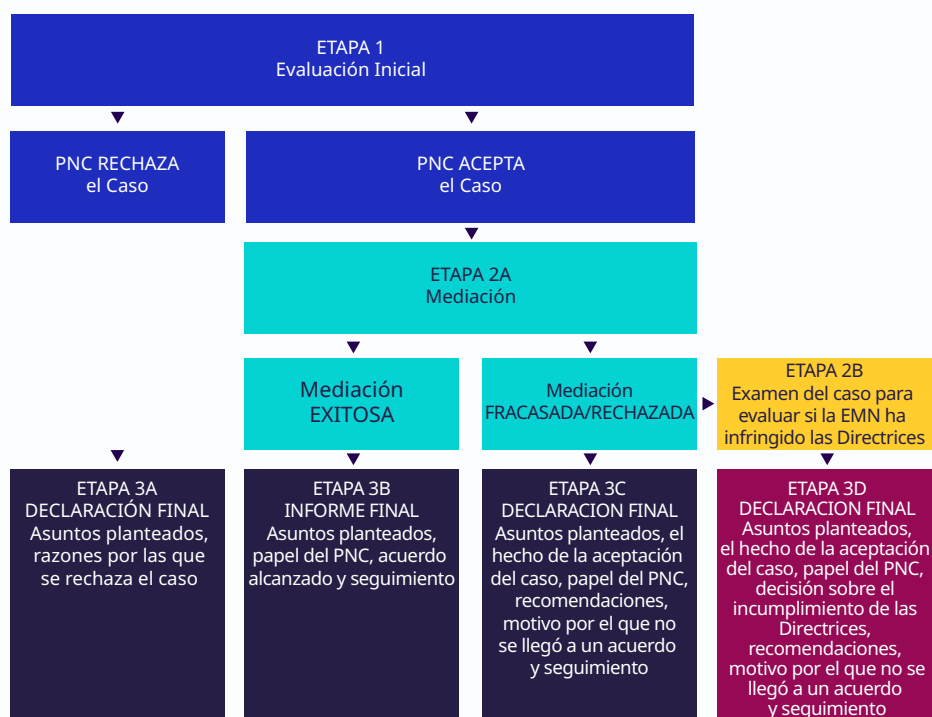
5 Véase las «Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global: guía para sindicalistas», TUAC, 2016 y <http://www.tuacoecdmguidelines.org/cases.asp>

► **Figura 6. Casos atendidos por el mecanismo de reclamaciones en el marco de las Directrices de la OCDE**



Fuente: "Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en un contexto global - guía para sindicalistas". TUAC, 2016.

► **Figura 7. Proceso de tramitación de reclamaciones ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE**



Fuente: Guía de la TUAC para sindicalistas, 2016.

► **Recuadro 12. Las Líneas Directrices de la OCDE y el Mecanismo ante el PNC:
Pros y contras**

Pros	Contras
► Las Líneas Directrices de la OCDE requieren que los miembros de la OCDE, incluidos los países adherentes que no son miembros de la OCDE, adopten algún mecanismo de reclamación. ► Las Líneas Directrices de la OCDE son un instrumento internacional, no sólo nacional, y la territorialidad no es importante; ► Un mecanismo rápido: un año como máximo. ► Pueden extenderse a todo tipo de cadena de suministro y relación empresarial, incluidas las inversiones bancarias. ► No hace falta hacer referencia a la categoría de trabajadores, empleados, trabajadores a corto plazo o trabajadores contractuales. ► Los PNC facilitan el diálogo y la mediación. ► Esto es particularmente importante para los sindicatos que tienen dificultades en entablar el diálogo con la dirección de las empresas. ► Es posible la cooperación con las ONG. ► El sistema de PNC puede utilizarse en paralelo a los procedimientos legales. No es necesario agotar las instancias internas, ya que el PNC suele analizarlas... Aunque la opinión de los sindicatos sobre la utilización de las Líneas Directrices ha sido variada, los PNC constituyen un foro de solución de problemas que ha contribuido a fortalecer la organización sindical y la negociación colectiva. Algunos PNC tienen más actividad que otros.	► Sólo 48 países se han adherido a las Líneas Directrices de la OCDE ► El éxito del mecanismo depende a menudo de si la empresa se presenta a la mediación (lo que suele ser un problema en los EE.UU., por ejemplo). ► Los roles de los PNC difieren de un PNC al otro debido a su gran autonomía: hay 48 PNC distintos, por ende 48 formas de tramitar las reclamaciones. Algunos PNC no se encuentran operativos en absoluto. Algunos PNC no cuentan con un reglamento interno claro. ► Costo: normalmente el uso de las instalaciones es gratuito, pero el costo de la participación en las reuniones puede ser un problema. ► Falta de control de la aplicación de las decisiones o resultados. ► Sólo en unos pocos casos los PNC están integrados por mediadores independientes ► En algunos casos, los mediadores del PNC no están capacitados para manejar un procedimiento profesional de mediación.

► **Recuadro 13.**

«Un caso histórico que involucró a la federación sindical internacional UNI y a la empresa multinacional de seguridad privada G4S condujo a la firma de un Acuerdo Marco Internacional». Sin embargo, con demasiada frecuencia los PNC han incumplido sus obligaciones con arreglo a las Líneas Directrices, con lo que han faltado a su responsabilidad de ayudar a garantizar que las empresas multinacionales contribuyan al trabajo decente y al desarrollo sostenible».

► **John Evans**
Ex Secretario General de TUAC

Asimismo, algunos tienden a apoyar más que otros los puntos de vista sindicales. Siempre que sea posible, los sindicatos, junto con la TUAC y las FSI, pueden analizar cómo activar los PNC pertinentes según la naturaleza de la reclamación y el alcance geográfico de la empresa multinacional, incluida su cadena de suministro.

► 3. Mecanismo de reclamación no estatal

3.1. ¿Corresponde al nivel empresarial ocuparse de las vulneraciones de los derechos fundamentales?

Un mecanismo de reclamación a nivel operativo puede ser administrado por:

- la empresa por sí sola
- la empresa con las partes interesadas
- una asociación sectorial
- por un grupo de múltiples partes interesadas (conformado por varias empresas, interlocutores sociales, instituciones públicas, etc.)

Perfil: extrajudicial, pero puede ser de carácter adjudicativo (un proceso de toma de decisiones, arbitraje, mediación, conciliación, etc.).

► Recuadro 14. Los pros y contras de los mecanismos de reclamaciones no estatales

Pros	Contras
► Leleridad de acceso ► Bajo costo ► Alcance transnacional ► Exclusión de asuntos de interés público como los actos delictivos ► Contribuyen al proceso continuo de debida diligencia al proporcionar canales adicionales para el planteo de preocupaciones, ayudando así a evitar que se intensifiquen los impactos negativos o conflictos ► Dichos mecanismos no sustituyen la negociación colectiva y no deben utilizarse para menoscabar la función de los sindicatos legítimos en el tratamiento de las controversias laborales, ni para impedir el acceso a mecanismos de reclamación judiciales u otros mecanismos extrajudiciales.	► Ausencia de sistemas de apelación y de control de la aplicación de las decisiones ► Necesidad de poner en movimiento otros mecanismos, entre los estatales, cuando el control de la aplicación no es fiable ► Falta de independencia y certeza en cuanto al acceso de las víctimas ► Posibilidad de abarcar «temas de interés público» que no deberían tratarse en un mecanismo de reclamación privado

Los compromisos de las empresas adquiridos a través de iniciativas sectoriales y de múltiples partes interesadas (códigos de conducta, normas de desempeño, acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y los sindicatos)⁶ deben incluir mecanismos que garanticen que los sindicatos (o las partes interesadas legítimas) puedan plantear sus inquietudes cuando consideren que las empresas han incumplido sus obligaciones y compromisos.

6 Principios Rectores n° 30: «las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces».

Deberían cumplirse otros dos requisitos previos: los mecanismos deben fomentar la rendición de cuentas y contribuir al proceso de reparación

► **Recuadro 15. Acuerdo Marco Internacional entre Danone y UITA relativo al empleo sostenible y el acceso a los derechos (2016)**

La Unión Internacional de Trabajadores de la Agricultura y Alimentación (UITA) ha firmado con Danone **un acuerdo marco internacional que limita las formas precarias de empleo mediante un proceso de supervisión y negociación.**

Principio acordado: «El empleo con contratos de duración determinada se limitará a las circunstancias en que ese empleo pueda identificarse exclusivamente como temporal y no recurrente y, como tal, se justifique como requisito para la actividad industrial sostenible de Danone a nivel local».

La metodología acordada se basa en el **diálogo social local/nacional**: «La dirección local y los sindicatos identificarán conjuntamente las circunstancias en las que se puede introducir el empleo de duración determinada y/o la tercerización de servicios de mutuo acuerdo.

El ámbito de aplicación abarca la empresa y la cadena de suministro/las relaciones comerciales: «Ello incluye el acuerdo de que se establezcan los mecanismos necesarios para garantizar que todos y cada uno de los proveedores de servicios comprendan y se adhieran a los principios en materia de derechos humanos y los fundamentales en materia social establecidos en las normas internacionales».

Base jurídica de referencia: (a) El documento se basa en la referencia a los instrumentos de la ONU y la OIT pertinentes a la relación laboral y el ejercicio de los derechos humanos en el lugar de trabajo y (b) el acuerdo deberá promoverse «en las operaciones en las que Danone tiene una participación minoritaria y en los proveedores de Danone, de conformidad con las **responsabilidades de debida diligencia** en materia de derechos humanos establecidas en las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales».

Se establecerá un proceso de supervisión y negociación para aplicar este acuerdo.

► **Recuadro 16. El ejemplo de la industria mundial de la confección**

El trágico colapso de la fábrica del Rana Plaza en 2013, con una pérdida de más de 1.130 vidas humanas, dio lugar al Acuerdo de Bangladesh sobre Incendios y Seguridad de los Edificios y a la Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh. En conjunto, a estas iniciativas encabezadas por la federación sindical internacional UNI Global Union e IndustriAll, se han sumado más de 250 marcas, minoristas y sus proveedores. Su objetivo es asegurar la inspección y la mejora de las instalaciones industriales compartidas, demostrando que un enfoque sectorial de construcción de cadenas de suministro más seguras no sólo es factible sino también eficaz.

Según la «Guía de Devida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado» de la OCDE, se espera que las empresas, en particular las marcas y los minoristas, evalúen sus propias prácticas de compras y determinen la forma en que sus procedimientos de fijación de precios y realización de pedidos podrían estar contribuyendo al exceso de horas extraordinarias, los bajos salarios, los contratos precarios, la tercerización ilegal, etc.

¿Proporcionan dichos mecanismos garantías de eficacia a las organizaciones sindicales?

Los criterios de eficacia de los Principios Rectores pueden ser utilizados por los sindicatos para los mecanismos extrajudiciales:

El Principio nº 31 de los Principios Rectores enumera una serie de criterios para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales. Esta lista puede ser utilizada por los sindicatos para evaluar la pertinencia del mecanismo en el que pretenden apoyarse o que desean mejorar. Para verificar su eficacia, el mecanismo extrajudicial debe ser:

► **Recuadro 17. Criterios para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales**

1. «Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder al correcto desarrollo de los procesos de reclamación».
 - p. ej.: La publicación de los resultados, la independencia del personal encargado del mecanismo, los informes anuales de actividades
2. «Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados, y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;»
 - p. ej.: sin costo alguno o la prestación de asistencia financiera
3. «Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la aplicación;»
 - p. ej.: publicaciones de decisiones / determinaciones anteriores, procedimientos claros, incluyendo apelaciones y plazos
4. «Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;»
 - p. ej.: acceso a los recursos y expertos correspondientes para garantizar niveles similares de información y comprensión por las partes
5. «Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;»
 - p. ej.: normas de procedimiento para el intercambio de información sobre alegaciones y comentarios, la publicación de las normas de procedimiento, procedimientos de apelación claros y transparentes
6. «Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;»
 - p. ej.: dar prioridad a los individuos y grupos «vulnerables» y a los que corren el riesgo de sufrir daños
7. «Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;»
 - p. ej.: publicar los resultados, fomentar las relaciones con la sociedad civil y los sindicatos, analizar la frecuencia, las causas y los patrones con el fin de influir en las políticas y prácticas de mejora
8. «Los mecanismos a nivel operacional también deberían basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos de interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.»
 - p. ej.: se debe reconocer a los sindicatos como grupos de interés para defender y representar los intereses de los trabajadores en su conjunto (empleo, participación, salud y seguridad, niveles de vida decentes, etc.), las empresas no pueden ser a la vez juez y parte, por lo que puede ser necesario un tercero

► **Recuadro 18. Códigos de Ética y Comités de Ética**

En varios casos, las empresas han adoptado unilateralmente «Códigos de Ética», es decir, normas internas para el personal, y han creado «Comités de Ética» formados únicamente por personal directivo, para evaluar las infracciones al Código de Ética interno por parte de los empleados, sin ninguna participación de terceros ni de los sindicatos. Los sindicatos pueden influir en estas prácticas en favor de un enfoque más participativo.

3.2. Debida diligencia: un nuevo nivel de acción sindical

¿Qué es la debida diligencia?

El concepto de «debida diligencia» suele entenderse como la adopción de medidas razonables y apropiadas por parte de una persona física o jurídica para evitar cometer un impacto negativo contra los derechos humanos. Se refiere a la prevención y/o investigación antes de actuar o tomar una decisión.

► **Recuadro 19. Definición de debida diligencia**

«Las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir, mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias».

La definición de Principios Rectores de la ONU es la referencia utilizada también por la Declaración EMN de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La aparición de esta terminología, más habitual en el derecho civil y el derecho de la competencia, es un importante punto de inflexión en el derecho público internacional. Una empresa no sólo debe respetar la ley al realizar sus operaciones y asegurarse de que sus socios comerciales hagan lo mismo. También debe adoptar las medidas necesarias para evaluar los posibles riesgos de sus operaciones y asociaciones actuales y futuras.

Una empresa no debe escudarse tras los vacíos legales de las legislaciones locales.

La empresa deja de ser sólo un sujeto de la legislación nacional y pasa a ser (a) también un agente de la vigilancia del cumplimiento de la ley; y (b) en el caso de que la legislación no contemple las normas internacionales del trabajo fundamentales de las Naciones Unidas y la OIT, la empresa no debe ampararse en los vacíos legales, sino que debe tomar las medidas necesarias para cumplir con dichas normas.

Esta noción de asunción de la responsabilidad por los impactos de las actividades económicas, que va mucho más allá de la sola responsabilidad jurídica de la sociedad matriz, se utiliza ahora de manera análoga en muchos textos, entre ellos los de las Líneas Directrices de la OCDE, los Principios Rectores de la ONU y la Declaración EMN (revisada) de la OIT.

Los Principios Rectores constituyen el punto de referencia, la Declaración EMN impulsa la participación de los representantes de los trabajadores y las Líneas Directrices de la OCDE propugnan el criterio de la debida diligencia como parte de un modelo general de toma de decisiones empresariales como se muestra en la tabla siguiente:

► **Recuadro 20. Los instrumentos Internacionales y la debida diligencia: especificidades de cada instrumento**

Instrumento	Características del instrumento
Principios Rectores:	Un proceso que debe incluir una evaluación de los impactos reales y potenciales de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a los impactos.
Declaración EMN:	El proceso de debida diligencia debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. A fin de alcanzar los objetivos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, «este proceso debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y el diálogo social en cuanto que proceso continuo».
Líneas Directrices de la OCDE:	Políticas generales de las Líneas Directrices: Las empresas deben «implementar la debida diligencia basada en riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales» e «informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular». Comentario sobre las Líneas Directrices (no es legalmente vinculante): el proceso debe ser «una parte integral de la toma de decisiones y la gestión de riesgos de la empresa». La debida diligencia puede incluirse en los sistemas más amplios de gestión del riesgo de las empresas , siempre que no se limite a identificar y gestionar riesgos materiales para la propia empresa, sino que se incluyan los riesgos de daños relacionados con las cuestiones comprendidas en las directrices de la OCDE ⁷ .

3.3. Los pasos del proceso de debida diligencia

El proceso de debida diligencia en sus diferentes pasos

Nota: el proceso de debida diligencia no es un enfoque único para todos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia se verán afectados por factores como el tamaño de la empresa, el contexto y la ubicación de sus operaciones, la naturaleza de sus productos o servicios, el sector y la gravedad de los impactos negativos reales y potenciales.

⁷ La OCDE ya ha elaborado una «Guía de debida diligencia para las cadenas de suministro responsable de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo» y, junto con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, una «Guía de debida diligencia para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola». Más recientemente, ha publicado una «Guía de debida diligencia para las cadenas de suministro responsable en el sector de la confección y el calzado» y en 2018, una guía intersectorial «Guía de debida diligencia para la conducta empresarial responsable».

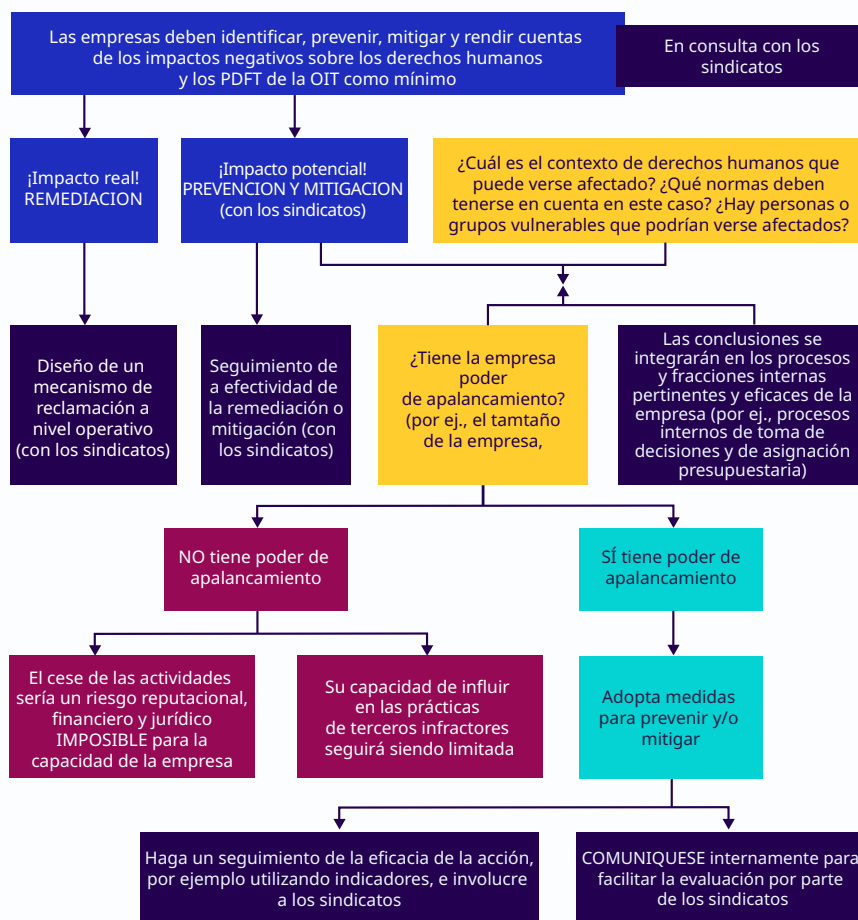
El diagrama a continuación ilustra que, según los sistemas de relaciones laborales vigentes y la calidad del diálogo social en la empresa, los sindicatos deberían participar en la formulación del proceso, la aplicación y la evaluación.

Pasos para la participación de los sindicatos y/o representantes de los trabajadores en el proceso de debida diligencia⁸:

- elaboración del proceso de debida diligencia en sí,
- proceso de evaluación de riesgos, incluida la evaluación in situ del proveedor,
- adopción de indicadores y la verificación de los datos, la elaboración de planes de medidas correctivas, la verificación, validación y vigilancia de los impactos,
- seguimiento de la efectividad de la remediación o mitigación,
- diseño de mecanismos de reclamación a nivel operativo.
- ¿En qué medida es posible involucrar constructivamente a las partes interesadas en este proceso?

Se debe involucrar en el proceso a los trabajadores y los sindicatos de su propia elección, **así como los de la cadena de suministro**. Dicha participación puede especificarse mediante un convenio colectivo, un acuerdo marco internacional, un protocolo de acuerdo de libertad sindical empresarial, sectorial o regional, o acuerdos sectoriales transnacionales.

► **Figura 8. El proceso de debida diligencia y la participación de los representantes de los trabajadores/sindicato**



⁸ Véase: «Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado».

► **Recuadro 21. El ejemplo del mecanismo de reclamación: «Guía de debida diligencia para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola»:**

«Las empresas deben establecer un mecanismo de reclamo a nivel operativo en consulta y colaboración con los actores relevantes

Un mecanismo de reclamo puede ser útil para alertar a las empresas sobre las desviaciones de los estándares aplicables y ayudarles a identificar riesgos, en lo que se incluye permitir una mejor comunicación con los actores relevantes

Los mecanismos de reclamo deben complementar los mecanismos judiciales y no judiciales, tales como los PNC, con los cuales deben también interactuar las empresas».

► **Recuadro 22. Debida diligencia y libertad sindical**

- «La debida diligencia respecto al derecho a formar o afiliarse a un sindicato implicará la identificación y prevención de políticas y prácticas antisindicales, así como la mitigación de los impactos negativos en el ejercicio de este derecho que pudieran tener otras decisiones y actividades comerciales, tales como un cambio en las operaciones.
- La debida diligencia respecto al derecho a la negociación colectiva reconoce que las empresas deben estar preparadas para negociar en el marco de una amplia diversidad de estructuras en los países donde la legislación y la práctica no proporcionen un marco bien definido para la negociación colectiva.
- Las relaciones laborales, un sistema que requiere que existan tanto los sindicatos como la negociación colectiva, pueden desempeñar un papel importante en la debida diligencia y en la remediación de los impactos negativos en los derechos humanos».
- «Los Principios Rectores y los derechos humanos a formar y afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente», declaración conjunta de la CSI-ITUC, Clean Clothes Campaign, IndustriAll y las federaciones sindicales internacionales de UNI.

3.4. ¿Cómo pueden los sindicatos ejercer presión para que se adopte legislación que fomente la debida diligencia? Ejemplos nacionales

Acceso a la información: ejemplos de la UE, Francia, Reino Unido y Holanda:

¿Cómo pueden los sindicatos ejercer presión para que se promulgue legislación que garantice una mayor responsabilidad de las empresas?

Una empresa puede fácilmente declarar unas mejores intenciones y tener los mejores procesos de control interno, pero éstos deben ser evaluados por las autoridades públicas, las organizaciones sindicales y la sociedad civil para garantizar su fiabilidad. Varios países han visto evolucionar su legislación en los últimos años, reconociendo la importancia de la debida diligencia y la necesidad de la transparencia.

El punto clave para los sindicatos es analizar la medida en que se puede hacer valer dicha legislación fuera del país de origen en lo que respecta a las operaciones transnacionales. La coordinación sindical transfronteriza puede tener un efecto muy importante si dicha legislación se utiliza de manera eficiente, incluyendo también a las cadenas mundiales de suministro.

La ley sobre esclavitud moderna del reino unido

En 2015 entró en vigor la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido como una herramienta legal para combatir el trabajo forzoso en el Reino Unido, pero también en las cadenas de suministro de las empresas con sede en el Reino Unido. Cada año, las empresas británicas cuyo volumen de negocios anual supera los 36 millones de libras esterlinas están obligadas a publicar un informe sobre las medidas adoptadas para evitar la trata de personas y la esclavitud. En esos informes, adoptados por la dirección, se debe divulgar información sobre sus políticas de la cadena de suministro de mano de obra.

Aunque esta ley es un paso en la dirección correcta, sigue siendo limitada según la Confederación Sindical Internacional (CSI-ITUC)⁹.

► Recuadro 23. La Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido

«La debida diligencia obligatoria debe exigir a las empresas que rindan cuentas por el trato que reciben los trabajadores en sus cadenas de suministro. (...) Instamos a los sindicatos que deseen hacer frente al problema de la esclavitud humana moderna a que tomen la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido y la amplíen en lugar de adoptarla tal y como está.»

► **Sharan Burrow**
Secretaria General de CSI-ITUC

La ley de debida diligencia francesa

Esta nueva legislación se aplica a las empresas que operan en Francia cuya plantilla supera los 5.000 empleados, incluidas las filiales directas e indirectas, y a las que tienen más de 10.000 empleados con sede en cualquier parte del mundo.

A partir de 2017, esas empresas deben establecer y aplicar un denominado «Plan de Vigilancia» en el que se identifican los riesgos y se establecen medidas encaminadas a prevenir vulneraciones graves a los derechos humanos y las libertades fundamentales, a la salud y la seguridad de las personas y al medio ambiente.

Este plan debe cubrir los riesgos generados por las actividades de la propia empresa, las de sus filiales, así como las de los subcontratistas y proveedores. Es decir, Francia ha hecho obligatoria la debida diligencia.

► Recuadro 24. Nuevo Acuerdo marco internacional suscrito por EDF / IndustriAll / PSI para activar el plan de vigilancia mundial

La multinacional eléctrica EDF firmó un acuerdo marco internacional en 2018 con las federaciones sindicales internacionales IndustriAll y PSI, junto con 11 federaciones sindicales nacionales, en el que se reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en el diseño y desarrollo del plan de vigilancia, incluso en toda la cadena de suministro y el proceso de supervisión. El acuerdo se suscribió en las instalaciones de la OIT en Ginebra.

9 Véase: «Closing the loopholes how legislators can build on the UK Modern Slavery Act», CSI-ITUC, sin fecha.

Esta ley obligará a las grandes empresas que aún no han aplicado internamente este tipo de esquema a coordinar el trabajo de sus departamentos de responsabilidad social empresarial (RSE), sus departamentos jurídicos y/o de evaluación de riesgos y sus departamentos de compras.

El plan de vigilancia y el informe sobre su aplicación deberán publicarse cada año como parte del informe de la dirección sobre las cuentas consolidadas de la empresa.

Los tribunales franceses pueden condenar a pagar a las empresas que infrinjan las normas de debida diligencia una multa civil de hasta 10 millones de euros, fijando la cantidad en proporción a la gravedad de la infracción y teniendo en consideración las circunstancias.

Aunado a la recopilación de informes relativos a la posibilidad o materialización de los riesgos, debe establecerse un mecanismo de alerta en consulta con las organizaciones sindicales representativas de dicha empresa.

► **Recuadro 25. Declaración conjunta de los sindicatos franceses**

«Consideramos que en el futuro, los planes de vigilancia deberán negociarse con las organizaciones sindicales que tienen sindicatos establecidos en las sedes, y también con los sindicatos de subcontratistas y proveedores; y cuando estos proveedores se encuentren dispersos en varios países, se involucrará a las federaciones sindicales internacionales de los sectores afectados, como IndustriAll o ITF».

► **Declaración conjunta de las uniones francesas CGT, CFTD, FO, UNSA, CFE CGC, CFTC, FSU y Solidaires,**
14/06/2017

La protección de la niñez y la debida diligencia en los países bajos

El 7 de febrero de 2017, el Parlamento Holandés aprobó la Ley de Debida Diligencia en Materia de Trabajo Infantil ['Wet Zorgplicht Kinderarbeid']. La ley exige que las empresas comprueben si hay presencia de trabajo infantil en sus cadenas de producción.

En caso afirmativo, deben elaborar un plan de acción para combatir el trabajo infantil y elaborar una declaración sobre su investigación y plan de acción. Dicha declaración sería inscrita en un registro público por una autoridad pública aún no designada. El Senado aprobó en votación este proyecto de ley el pasado 14 de mayo de 2019¹⁰.

La directiva de la UE sobre información no financiera

La Directiva 2014/95/UE establece las normas para la divulgación de información no financiera y de diversidad por parte de las grandes empresas. Las normas de la UE sobre la información no financiera sólo se aplican a las empresas de más de 500 empleados, pero no es necesario que sean de «origen europeo». Con ello se abarca aproximadamente 6.000 grandes empresas y colectivos.

10 <https://www.mvoplatform.nl/en/the-netherlands-takes-a-historic-step-by-adopting-child-labour-due-diligence-law/>

Las grandes empresas tienen la obligación legal de publicar informes sobre las políticas que aplican en relación con:

- la protección del medio ambiente,
- la responsabilidad social y el trato a los empleados,
- el respeto de los derechos humanos,
- el combate a la corrupción y el soborno,
- la diversidad en los consejos de administración de las empresas (en cuanto a edad, género, antecedentes educativos y profesionales).

Según la Comisión de la UE, las sociedades pueden basarse en marcos internacionales, de la UE o nacionales para elaborar sus estados – por ejemplo, pueden basarse en los Principios Rectores de la ONU, la Declaración EMN de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la norma ISO 26000.

El artículo 1 de la Directiva establece que el estado no financiero debe contener información que incluya: «una descripción de las políticas que aplica la empresa en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de debida diligencia aplicados».

Las sociedades deben divulgar información sobre sus principales riesgos y cómo los gestionan y mitigan. Esos riesgos pueden referirse a sus operaciones, sus productos o servicios, su **cadena de suministro y sus relaciones empresariales** u otros aspectos. La Comisión de la Unión Europea recomienda incluir una perspectiva apropiada sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. Se espera de las sociedades que expliquen cómo pueden afectar los principales riesgos a su modelo de negocio, sus actividades, sus resultados financieros y el impacto de sus actividades.

► Recuadro 26.

«La divulgación, cuando sea pertinente y proporcionado, debe incluir información significativa sobre las cadenas de suministro y de subcontratación. (...)»

En esta divulgación, una sociedad puede explicar las responsabilidades y las decisiones de su dirección y de su consejo de administración y qué relación guarda la asignación de recursos con los objetivos, la gestión del riesgo y los resultados previstos. Por ejemplo, una sociedad puede explicar aspectos pertinentes de la gobernanza, como la supervisión que ejerce el consejo de administración. (...)»

Una sociedad puede divulgar la siguiente información sobre salud y seguridad:

- políticas referentes a los lugares de trabajo;
- obligaciones contractuales negociadas con los proveedores y los subcontratistas;
- recursos asignados a gestión del riesgo, información, formación, seguimiento, auditoría y cooperación con las administraciones locales y los interlocutores sociales.»
- Comunicación de la Comisión de la UE, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera) (2017/C 215/01)

► 4. Mecanismos disponibles para promover la aplicación de la Declaración EMN, las LD-OCDE¹¹ y los Principios Rectores de la ONU

4.1. Declaración EMN de la OIT. Mecanismo de interpretación e instrumentos operativos disponibles

► Recuadro 27.

«La Declaración EMN proporciona una orientación clara sobre cómo las empresas, a través de sus operaciones en todo el mundo, pueden contribuir a la consecución del trabajo decente.

Sus recomendaciones, basadas en las normas internacionales del trabajo, reflejan buenas prácticas para todas las empresas, y además ponen de manifiesto el papel de los gobiernos para incentivar las buenas prácticas empresariales, así como el papel fundamental del diálogo social».

► **Guy Ryder**

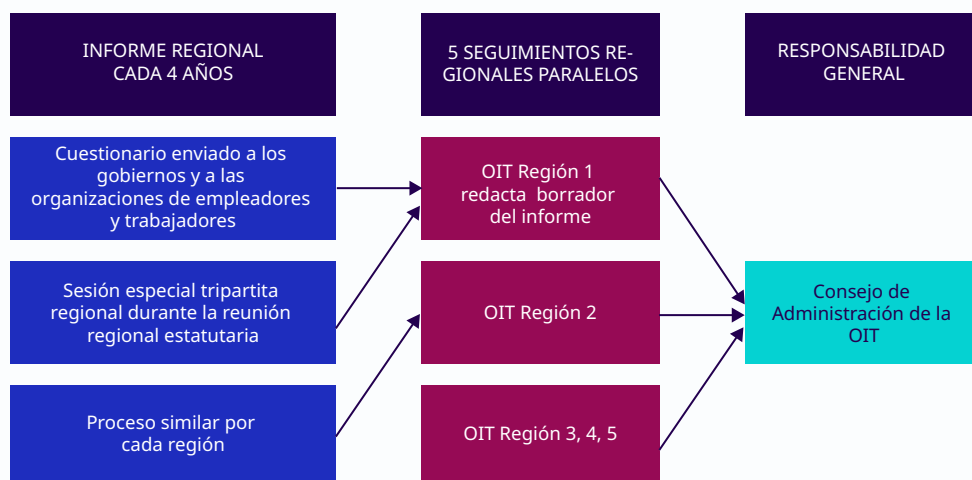
Director General de la OIT

Instrumento de promoción

El Consejo de Administración de la OIT, que adoptó la Declaración EMN, se encarga de su promoción ante los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores e invita a las empresas a adoptarlas como buenas prácticas en materia social.

Para ello, el Anexo 2¹² contempla dos procesos paralelos, aunque el texto no especifica un nexo entre ambos.

► Figura 9. Seguimiento regional de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT



11 Este instrumento ya se explicó en la p. 20.

12 <https://www.mvoplatform.nl/en/the-netherlands-takes-a-historic-step-by-adopting-child-labour-due-diligence-law/>

En el Anexo 2 contempla la designación de puntos focales nacionales sobre una base tripartita para promover la Declaración EMN.

En el anexo se recomienda utilizar como orientación el Convenio núm. 144 sobre Consultas Tripartitas que actualmente se promueve para su ratificación universal por la Oficina de la OIT.

► **Figura 10. Actividades de promoción por parte de los puntos focales tripartitos nacionales**



► **Recuadro 28. Más sobre este tema:**

Convenio N° 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (Entrada en vigor: 16 de mayo de 1978)

Este Convenio establece las reglas para los foros tripartitos: Las consultas entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser eficaces y estar en consonancia con la práctica nacional. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben estar representadas en pie de igualdad y ser libres de elegir a sus propios representantes. El principal objetivo del Convenio es garantizar el seguimiento por parte de los interlocutores sociales en lo que respecta a la (falta de) ratificación por parte de los gobiernos de las normas de la OIT. Si bien varios países no han ratificado este Convenio, se cita en el «Anexo 2» únicamente a título orientativo y no para su aplicación.

I. Diálogo entre empresas y sindicatos

Diálogo entre las empresas, los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos

Reconociendo que el diálogo constituye el núcleo de la Declaración EMN, este procedimiento hace efectiva la necesidad de apoyar los diálogos entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados, en particular los sindicatos, sobre la aplicación de los principios de la Declaración EMN.

Mediante este instrumento la Oficina de la OIT pone a disposición su apoyo material para facilitar el diálogo entre las empresas, los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos. Este apoyo se presta únicamente previa solicitud presentada con carácter voluntario. El instrumento no está orientado hacia los resultados, sino más bien proporciona una plataforma para que los interlocutores sociales «se reúnan y conversen» sobre asuntos de interés mutuo. Por lo tanto, una parte no puede obligar a la otra a participar en una discusión sin su consentimiento.

Apoyo material

La Oficina de la OIT pone a disposición:

- Sus instalaciones como foro neutral para el diálogo constructivo,
- Facilitadores calificados (una lista ha de estar disponible),
- Expertos que aporten su contribución al diálogo entre las empresas y los sindicatos.

La noción de confidencialidad:

La confidencialidad se aplica tanto a la empresa como a los representantes de los trabajadores, así como a los funcionarios de la OIT.

Las partes deben acordar de antemano el alcance y la duración de la confidencialidad de los debates. La Oficina de la OIT elaborará una lista de criterios y prácticas en consulta con ACTRAV y ACTEMP.

Participantes: «la empresa y el sindicato» determinan quiénes participarán. Incluso si no se indican las reglas a aplicar en el caso de que existan varios sindicatos u órganos de representación de los trabajadores, su enfoque voluntario puede interpretarse en el sentido de que sólo se refiere a los que se reconocen mutuamente como representativos y legítimos. No obstante, pueden surgir problemas en los casos en que una empresa se reúna con determinados sindicatos pero no con otros, pese a que estos últimos también sean representativos.

Resultado: el mecanismo no está orientado hacia los resultados, ya que el Anexo 2 no contempla decisiones, declaraciones, mediación o arbitraje. El resultado del diálogo pertenece a las partes y es fruto del consenso de las partes. En el Anexo 2 se establece que el contenido del diálogo «no podrá utilizarse en ningún procedimiento vinculante». ¿Qué de la naturaleza «resultadista» del diálogo? Aunque el Anexo 2 no ofrece ninguna orientación sobre este importante tema, el texto no excluye la posibilidad de sugerir soluciones (innovadoras) para avalar los resultados del diálogo.

La Oficina de la OIT debe informar tanto a ACTRAV como a ACTEMP del fin del procedimiento pero no sobre su contenido.

II. Mecanismo de solución de controversias sobre la interpretación de la Declaración EMN

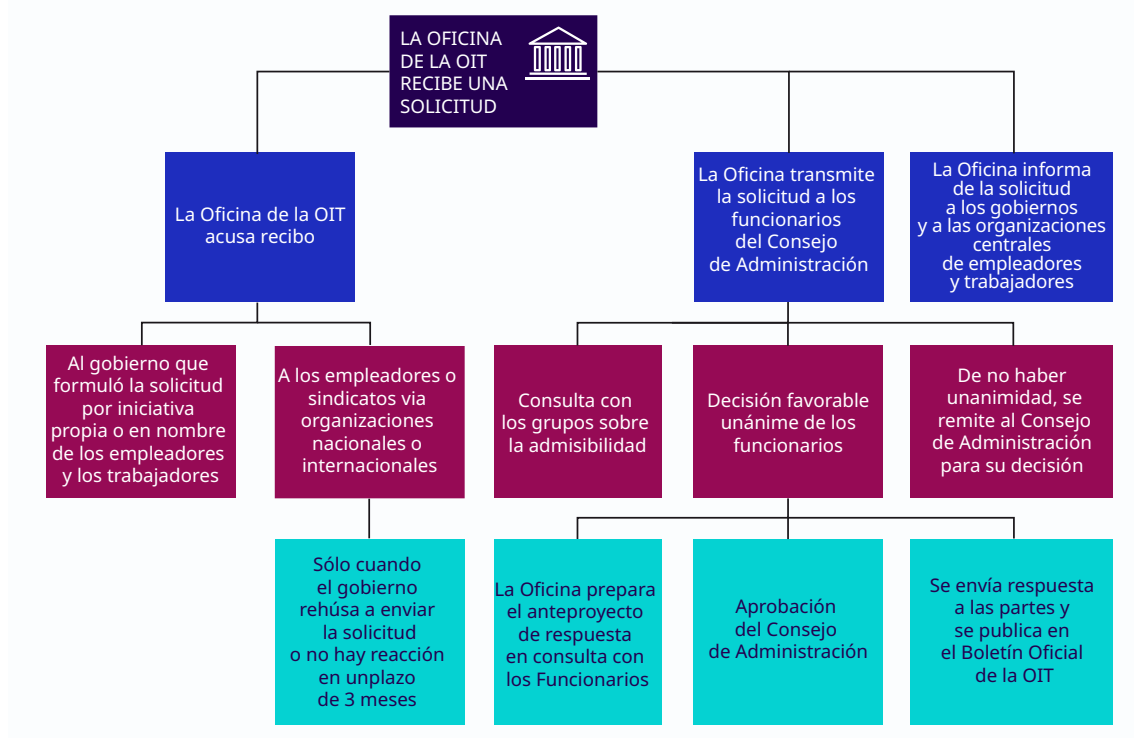
Procedimiento de examen de controversias relativas a la aplicación de la declaración emn (procedimiento de interpretación)

La interpretación de la Declaración EMN puede ser causa de controversia entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores. En ese caso, puede ser necesaria una aclaración de la Declaración para resolver el conflicto.

Situaciones en las que se puede utilizar el procedimiento:

El procedimiento puede utilizarse cuando surge un «desacuerdo» sobre las disposiciones de la Declaración EMN a partir de una situación real, es decir, el desacuerdo no debe reflejar simples diferencias de opinión sobre los enfoques teóricos sino que debe referirse a casos específicos.

► **Figura 11. Procedimiento de examen de controversias relativo a la aplicación de la Declaración EMN**



Alcance

Se puede solicitar una interpretación de las disposiciones de la propia Declaración EMN. Este procedimiento no podrá ser invocado en caso de haber discrepancias respecto de la legislación nacional y de los convenios y recomendaciones de la OIT en general. Tampoco podrá recurrirse a él en caso de violaciones de la libertad sindical. En esos casos, podrían utilizarse los procedimientos existentes de los países o de la OIT como procedimiento alternativo específico.

El procedimiento no indica si el Anexo 2 también está dentro de su ámbito de interpretación. No obstante, teniendo en cuenta que el Anexo 2 fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT como parte de la Declaración EMN, también debería ser objeto de posible interpretación.

4.2. Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre los Principios Rectores de la ONU son sobre Empresas y los Derechos Humanos. No se trata de un mecanismo de cumplimiento ni de interpretación, sino de una posibilidad de influir y promover la aplicación.

En el ámbito de las empresas y los derechos humanos, un PNA¹³ se define como una «estrategia política en evolución desarrollada por un Estado para proteger contra los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los derechos Humanos (los Principios Rectores).

Entre los interesados directos invitados a participar en los procesos de formulación de los PNA deberían figurar las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones nacionales de derechos humanos (INDH), los sindicatos, las empresas y asociaciones empresariales, así como los representantes de grupos de población que puedan ser particularmente vulnerables a los abusos de los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas.

Al participar en reuniones y seminarios organizados por la autoridad pública competente, los sindicatos pueden contribuir activamente a la elaboración, aplicación y evaluación de los PNA. Por ejemplo, pueden solicitar al Estado que adopte los medios necesarios para prestar apoyo al desarrollo de mecanismos de reclamación empresariales y que tome las medidas adecuadas para garantizar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales al ocuparse de violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades de las empresas, incluyendo considerar formas de reducir los obstáculos jurídicos, prácticos y de otro tipo que pudiesen impedir el acceso a los mecanismos de reparación. En varios países, los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE han apoyado en el diseño y la aplicación de los PNA. Por su parte, varios PNA apoyan el establecimiento de mecanismos efectivos de reclamación, incluyendo los PNC¹⁴.

Según la CSI-ITUC¹⁵, la elaboración de Planes Nacionales de Acción por parte de todos los gobiernos debería ser una prioridad. «Estos planes deben ser desarrollados por todos los países de una manera transparente y participativa con la plena participación de la sociedad civil y los sindicatos. [Los PNA] deberían dar lugar a una mayor coherencia política a nivel nacional e internacional obligando a los gobiernos a examinar sus políticas de inversión y tratados, así como sus políticas de compras y a ser coherentes con su deber de proteger los derechos humanos».

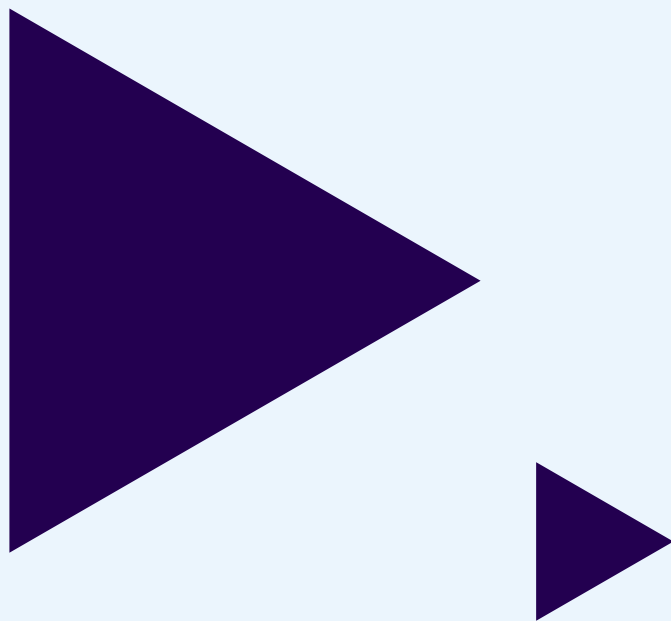
13 Para ver la lista de los Planes Nacionales de Acción, sírvase consultar la página: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

14 Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos para Facilitar la Coherencia política para la Conducta Empresarial Responsable, OCDE, junio de 2017.

15 Sharan Burrow, Discurso, Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2014, 22 de diciembre de 2014.

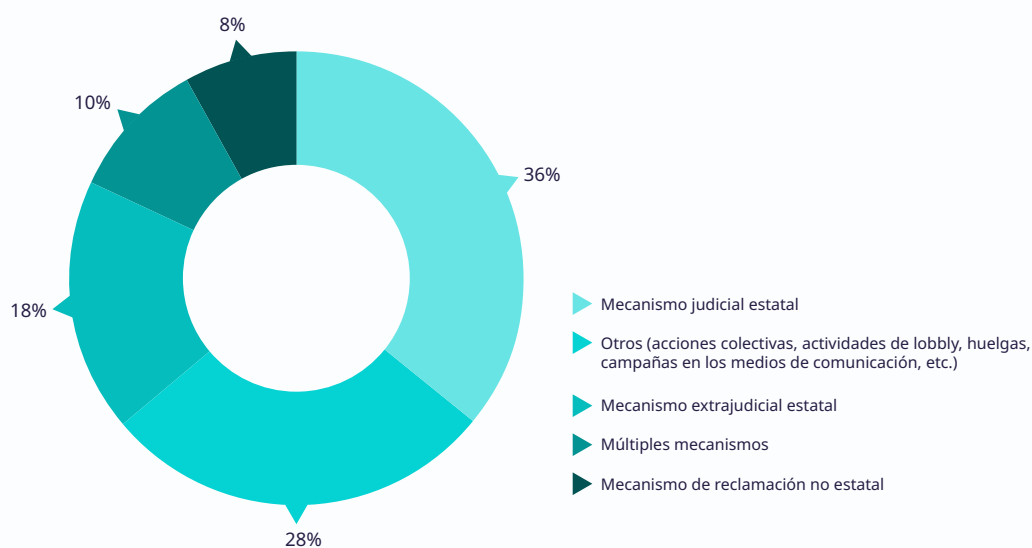
▶ 3

**Definir y afinar los enfoques
sindicales: combinar medidas
en la práctica en cada caso
concreto**



La OACNUDH, gracias a las amplias encuestas realizadas en los sectores de «alto riesgo» (extracción y minería, agroindustria y producción de alimentos, fabricación de textiles y prendas de vestir e infraestructura y construcción), ha llegado al siguiente desglose de los medios utilizados para buscar reparación en respuesta a las vulneraciones de los derechos humanos por parte de las empresas: ¿Cuáles son los medios de acción más utilizados?

► **Figura 12. ¿Cuáles son los medios de acción más utilizados?**



Fuente: ACNUDH, documento de discusión

* Proyecto de Responsabilidad y Reparación, parte II. Noviembre de 2017

Aunque estos cuatro sectores no son enteramente representativos de toda la economía de un país y sus sistemas de relaciones laborales conexos ni de determinadas problemáticas relacionadas con los derechos humanos, es importante señalar que las acciones colectivas como las huelgas o las campañas de comunicación desempeñan un papel importante (28%) en la búsqueda de reparación por violaciones de los derechos humanos perpetradas por empresas multinacionales y nacionales. Esto significa que en casi una tercera parte de los casos evaluados se buscó la reparación mediante la acción unilateral.

Es importante que las organizaciones sindicales elijan los instrumentos adecuados que correspondan a cada situación y los combinen con una estrategia apropiada. En efecto, cada mecanismo posee características específicas que deben tenerse en cuenta, especialmente en el caso de que se utilicen varios simultáneamente.

1.1. Criterios de pertinencia

► Recuadro 29. ¿Cuáles son los medios de acción más utilizados?

Criterios	Mecanismos de los instrumentos internacionales	Procedimientos judiciales estatales	Procesos extrajudiciales estatales	Mecanismos de reclamación no estatales	Otros (acciones colectivas, incluyendo huelgas, campañas en los medios de comunicación, actividades de lobby)
Ámbito geográfico y extraterritorialidad	La Declaración EMN y los Principios Rectores son instrumentos interna-cionales que pueden ser utilizados en cualquier país miembro de la OIT o de la ONU. Los Principios Rectores no cuentan con mecanismo de aplicación. Sin embargo, en el caso de las Líneas Directrices de la OCDE, sólo se pueden presentar reclamaciones en los 48 países que se han adherido a ellos, aunque el incumplimiento de las directrices haya tenido lugar en otro país. Los planes nacionales de acción de la ONU y los Puntos Focales Nacionales de la OIT están concebidos como medios para el intercambio de información.	En principio, la competencia del sistema judicial se limita a las cuestiones internas. Sin embargo, puede haber algunas excepciones (véase el acápite sobre la legislación francesa y los planes de vigilancia).	Hay dos posibles ámbitos en este caso: nacional/ local únicamente (por ej.: la inspección del trabajo) o extraterritorial. En este último, la extraterritorialidad puede depender de la cooperación con otros organismos similares al requerido.	En el caso de los acuerdos a nivel sectorial o de empresa, éstos suelen ser extraterritoriales. Los países comprendidos son los representados por las partes que adoptan el mecanismo (los países de operación en el caso de las empresas, las organizaciones afiliadas en el caso de las FSI).	Las acciones colectivas y el derecho de huelga en particular son reconocidos como un derecho fundamental por la OIT. No obstante, su aplicación se basa en la legislación nacional. Las actividades de lobby con instituciones internacionales tienen un impacto extraterritorial. Las campañas en los medios de comunicación pueden tener un impacto extraterritorial de existir coordinación con campañas nacionales o acceso a medios de comunicación internacionales.
Transnacionalidad	En principio, no es necesario que una empresa tenga operaciones transfronterizas para presentar una reclamación, ya que en la mayoría de los casos se considera que son admisibles aunque se hayan producido en el país de origen de la empresa. Los instrumentos de la ONU y la OIT cubren todo tipo de empresas, sin embargo, las LD-OCDE sólo se refieren a las empresas multinacionales. No obstante, las empresas locales propiedad de empresas multinacionales están incluidas en su ámbito de aplicación, así como la cadena de suministro.	No.	Sí, excepto en algunos casos como el de la inspección del trabajo.	Si.	Aunque el derecho de huelga no existe a nivel transnacional, potencialmente se pueden coordinar acciones colectivas simultáneas a fin de propiciar un impacto transnacional.

► **Recuadro 29. ¿Cuáles son los medios de acción más utilizados? (final)**

Criterios	Mecanismos de los instrumentos internacionales	Procedimientos judiciales estatales	Procesos extrajudiciales estatales	Mecanismos de reclamación no estatales	Otros (acciones colectivas, incluyendo huelgas, campañas en los medios de comunicación, actividades de lobby)
Cadena de suministro	Los instrumentos internacionales comprenden las cadenas de suministro, lo que las hace muy pertinentes para la acción sindical.	Sí.	Sí.	Sí, potencialmente.	Sí, potencialmente.
Costo	PNC de la OCDE: en principio sin costo alguno. Sin embargo, es posible que no se financie el traslado de trabajadores desde el extranjero.	Depende del país del tribunal.	Depende del país donde esté situado el mecanismo.	No.	Sí, dependiendo de la duración de las huelgas y las campañas.
Duración	Declaración EMN de la OIT: sin límite de tiempo. Principios Rectores: no se aplica PNC de la OCDE: un año. Herramientas de la OIT: sin definir	A menudo larga, excepto cuando existen procedimientos provisionales. No obstante, la duración del mecanismo otra vez varía considerablemente de un país a otro. Esto podría ser un criterio decisivo para los sindicatos.	De corta a mediana duración.	De corta a mediana duración.	De corta a mediana duración.
Resultado	Declaración EMN de la OIT: interpretación, apoyo al diálogo. Principios Rectores: incidencia en el Plan Nacional de Acción del Estado. Diálogo «empresa-sindicato» de la OIT: proceso no orientado a la acción. No obstante, las partes pueden llegar a un acuerdo gracias al proceso que puede propiciar el diálogo. PNC de la OCDE: conciliación, arbitraje, declaraciones públicas contra las empresas, recomendación.	Las decisiones judiciales tienen la mayor autoridad. Sin embargo, la decisión de los tribunales podría ser mutable	Dependiendo del sistema, podría resultar en conciliación o mediación (rara vez multas). En caso de falta de aplicación del resultado, podría ser necesario actuar en el marco del sistema judicial.	Conciliación, acuerdo, prevención. En caso de falta de implementación, pueden ser necesarios otros medios (judiciales, acciones colectivas).	Las huelgas y las campañas en los medios de comunicación suelen ir seguidas de otro instrumento que permita reinstalar el diálogo. Las actividades de lobby pueden tener un efecto directo en los procedimientos legislativos y las negociaciones internacionales y aportar resultados concretos.

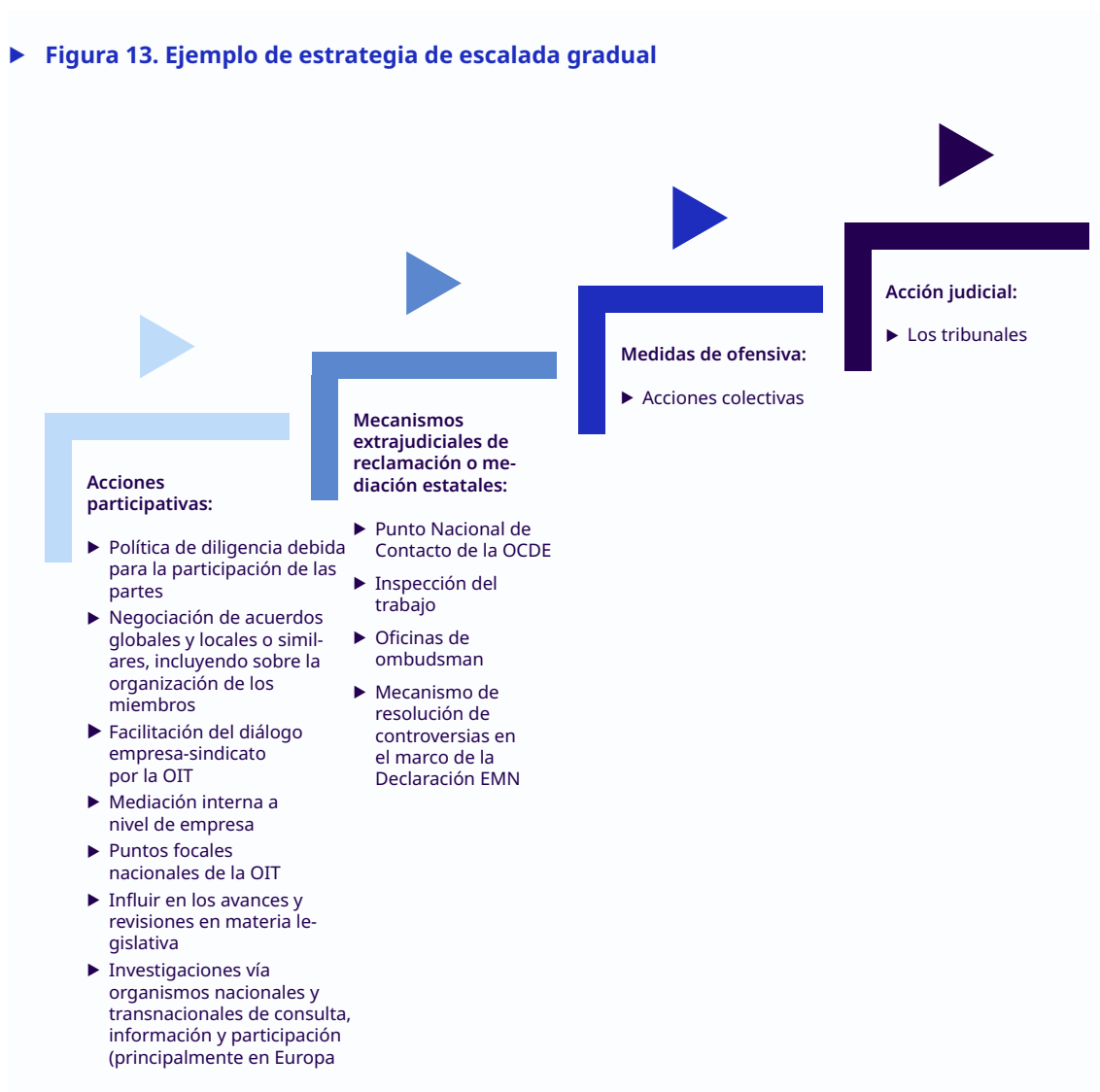
1.2. Ejemplos de estrategias: utilizar los medios adecuados y asegurar la coherencia de las acciones

Existen múltiples enfoques estratégicos que permiten combinar diferentes mecanismos y acciones. Su combinación dependerá de los criterios detallados anteriormente (costo, duración, transnacionalidad, etc.).

Ejemplo de estrategia de escalada gradual

El objetivo aquí es adoptar una respuesta progresiva y una presión creciente sobre las empresas si el resultado de un procedimiento o acción no es satisfactorio. Comienza con el diálogo social y el intercambio constructivo de puntos de vista y, en caso del fracaso de este último termina en conflictos laborales y/o judiciales.

► Figura 13. Ejemplo de estrategia de escalada gradual

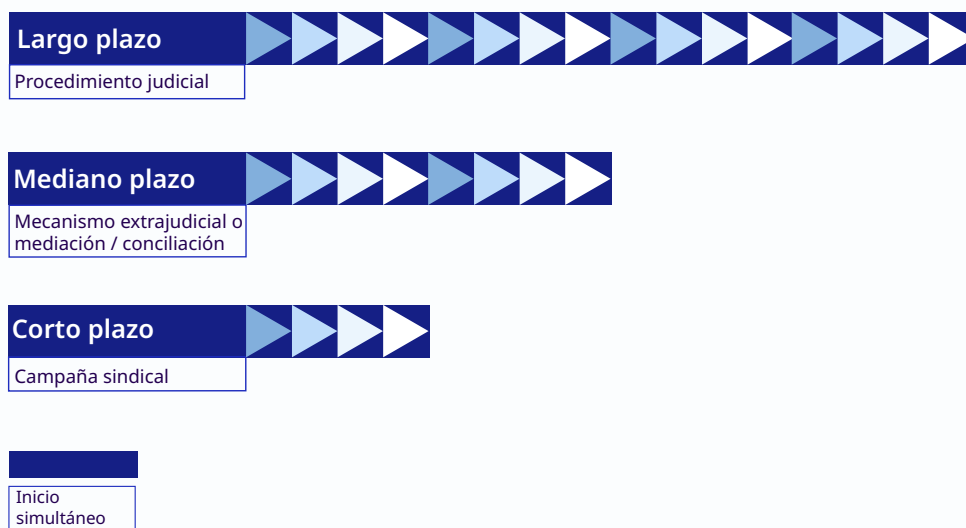


Ejemplo de estrategia de acciones múltiples en función de criterios temporales

Los mecanismos y acciones pueden complementarse y reforzarse mutuamente siempre que no se infrinjan sus respectivas reglas de funcionamiento. Por ejemplo, las Líneas Directrices de la OCDE no impiden que se lleven a cabo procedimientos judiciales simultáneos. Por lo tanto, un sindicato puede acudir a los tribunales y presentar simultáneamente una reclamación ante un PNC de la OCDE. Sin embargo, el diálogo «empresa-sindicato» de la Declaración EMN supone un compromiso de buena fe por parte de los sindicatos en el que se podría exigir que no se emprendan acciones colectivas o campañas en los medios de comunicación durante el proceso de negociación/conciliación.

El objetivo de esta estrategia es combinar los procedimientos y las acciones a fin de «golpear duro» y alcanzar un resultado en el plazo esperado o en un tiempo limitado. La mediación/conciliación u otro mecanismo similar puede ayudar a guardar cierto margen para el diálogo entre las partes a fin de, cuando proceda, restablecer la confianza con miras a un resultado negociado que pueda conducir a la terminación de los procedimientos paralelos y establecer relaciones más pacíficas.

► **Figura 14. Ejemplo de una estrategia de acciones múltiples en función de criterios temporales**



► **Recuadro 30. DHL, FSI, el PNC alemán y las acciones colectivas nacionales en el Senegal y Turquía: el paquete postal¹**

El Grupo Deutsche Post DHL (DPDHL), la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y la federación sindical internacional UNI han solicitado conjuntamente al Punto Nacional de Contacto (PNC) alemán para las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la prórroga de un protocolo que permitiría continuar el diálogo regular sobre el tema de la relaciones obrero-patronales.

Suscrito en 2016 por primera vez, el Protocolo proporciona a los trabajadores de DHL en todo el mundo un compromiso firme y público con los mecanismos de solución de controversias, la responsabilidad de la cadena de suministro y reafirma los derechos de los trabajadores a tener una voz colectiva en el trabajo sin temor a represalias.

Las tres partes se reunieron con el PNC alemán y recientemente el Protocolo se prorrogó oficialmente hasta diciembre de 2019, cuando se someterá nuevamente a revisión.

Este Protocolo y la solidaridad internacional han respaldado las acciones sindicales en varios países, entre ellos el Senegal y Turquía:

En el Senegal, el sindicato SNTPT logró una densidad superior al 50 por ciento en una plantilla de aproximadamente 150 trabajadores, y en la elección, obtuvieron cuatro de los cinco escaños del Comité de Empresa, garantizando los derechos de negociación con DHL en el Senegal.

En Turquía, gracias a la presión local y a la campaña a nivel internacional, el sindicato de DHL en Turquía, Tümtis, ha suscrito su primer convenio colectivo, y la mayoría de los trabajadores que habían sido despedidos han recuperado sus puestos de trabajo.

Ejemplo de los nexos entre los niveles nacional e internacional

En el caso de las empresas multinacionales o en los casos en que la cadena de suministro está en el centro del debate, el nexo entre las estrategias nacionales y transnacionales es importante para garantizar la coherencia en la defensa de los derechos de los trabajadores entre los distintos países. Incluso si los temas en juego no fueran necesariamente los mismos, el objetivo aquí es asegurar una solución a nivel empresarial

► **Figura 15. Ejemplo de nexos entre los niveles nacional e internacional**



¹ Véase además: <http://www.uniglobalunion.org/news/dp-dhl-itf-uni-global-union-agree-continuous-dialogue-until-december-2019>

► **Recuadro 31.**

Rio Tinto, FSI, acciones colectivas en Madagascar, inspección del trabajo, debida diligencia, convenio colectivo: debates sobre un campo minado²

Los trabajadores de las operaciones de QIT Madagascar Minerals (QMM) de Rio Tinto se declararon en huelga dos veces en cinco días por la violación por parte de la dirección de su acuerdo de negociación colectiva relativo a los aumentos salariales.

El sindicato ha argumentado que el enfoque de la empresa va en contra de los trabajadores de las categorías inferiores de la escala salarial, y que esos trabajadores nunca lograron la paridad de poder adquisitivo prevista en el acuerdo de negociación colectiva.

Los sindicatos suspendieron la huelga una tarde después de que la dirección local prometiera una mediación dirigida por la inspección del trabajo al día siguiente. La huelga se reanudó debido al acoso y las amenazas sufridas por varios sindicalistas. Finalmente, se logró llegar a un acuerdo para los aumentos salariales y no se recortarán los salarios de los empleados que participaron en la huelga, y se prohíbe cualquier forma de acoso relacionado con la participación en ésta.

Los sindicatos también exigieron a la empresa que acatase su código de conducta para proveedores, presentado durante la reciente misión internacional conjunta de alto nivel de IndustriALL/Rio Tinto a la QMM en febrero de 2018, y que aplicase su requisito de ejercer la debida diligencia con los contratistas. Los empleados del contratista se sienten temerosos de afiliarse al sindicato debido a la intimidación de los propietarios del contratista, que no acatan las disposiciones del código de conducta para proveedores que garantiza la libertad sindical y el derecho a afiliarse a un sindicato de su elección.

1.3. Acuerdos Marco Internacionales: Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

Los acuerdos marco internacionales (AMI) han evolucionado en los dos últimos decenios en respuesta a la globalización económica y como resultado de las iniciativas de los sindicatos internacionales por crear estructuras de gobernanza adicionales que permitan fortalecer las relaciones laborales. Dichos acuerdos se negocian entre una «empresa multinacional y una federación sindical internacional (FSI) a fin de establecer una relación permanente entre las partes y garantizar que la empresa respete las mismas normas en todos los países en los que opera» (Comunicado de prensa de la OIT, 2007). Es posible enumerar algunas de las principales características que comparten la mayoría de los acuerdos, a saber: un AMI debe ser mundial en su alcance y hacer referencia a la cadena de suministro, implicar a las FSI como signatarias e incluir explícitamente referencias y el reconocimiento de los derechos reflejados en los convenios fundamentales de la OIT, como mínimo, y otras normas relativas a las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, las condiciones de salud y seguridad, la formación y las disposiciones de protección del medio ambiente en más de un país y, a menudo, en todo el mundo. Los Convenios Fundamentales son los siguientes:

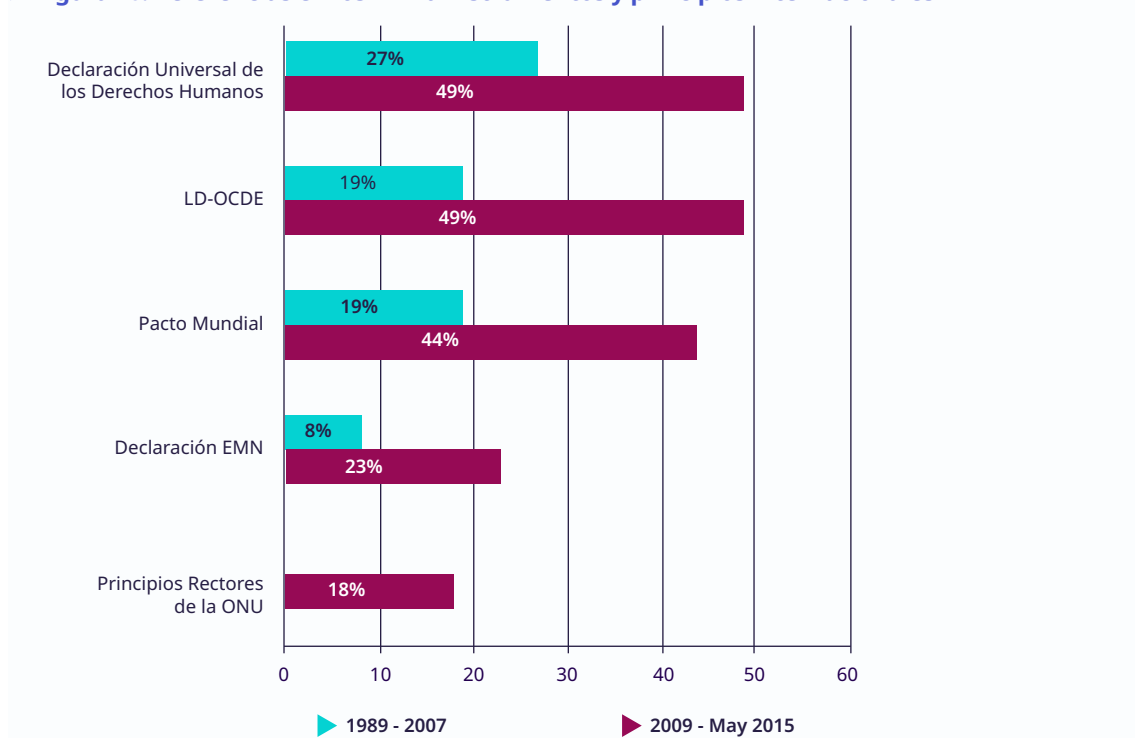
- Libertad sindical y negociación colectiva (Convenios núm. 87 y núm. 98);
- Discriminación (Convenios núm. 100 y núm. 111);
- Trabajo forzoso (Convenios núm. 29 y núm. 105); Protocolo sobre el trabajo forzoso (P29);
- Trabajo infantil (Convenios núm. 138 y núm. 182).

² Para más información sobre este ejemplo, véase <http://www.industrialunion.org/industrial-and-rio-tinto-make-joint-mission-to-madagascar>

El número de nuevos AMI ha crecido de manera constante desde inicios de siglo, y a principios de 2018 había registrados alrededor de 160 acuerdos marco. Dos terceras partes están firmados por IndustriALL y UNI. La mayoría de los acuerdos de la tercera parte restante corresponden a la ICM-BWI y la UITA-IUF.

También ha habido una evolución cualitativa en cuanto a la inclusión de los instrumentos y principios internacionales. Los AMI generalmente incluyen disposiciones principalmente en relación con las normas internacionales del trabajo de la OIT al mencionar explícitamente ya sea los convenios fundamentales de la OIT o la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. Además, en un número considerable de acuerdos se hace referencia a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN) (1977, actualizada en 2000, 2006 y 2017). Además, muchos AMI incluyen otros instrumentos internacionales del sistema de las Naciones Unidas. Entre ellos destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Mundial (2000) y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)³. Menos frecuentes son las referencias a la Declaración de Río sobre el Desarrollo Sostenible, la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Asimismo, muchos AMI incluyen instrumentos adoptados por otras organizaciones internacionales, entre los que destacan las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, última actualización en 2011). En la figura siguiente se comparan las referencias a los instrumentos y principios internacionales en los AMI celebrados o renovados entre 2009 y mayo de 2015 (véase el recuadro).

► **Figura 16. Referencias en los AMI a instrumentos y principios internacionales⁴**



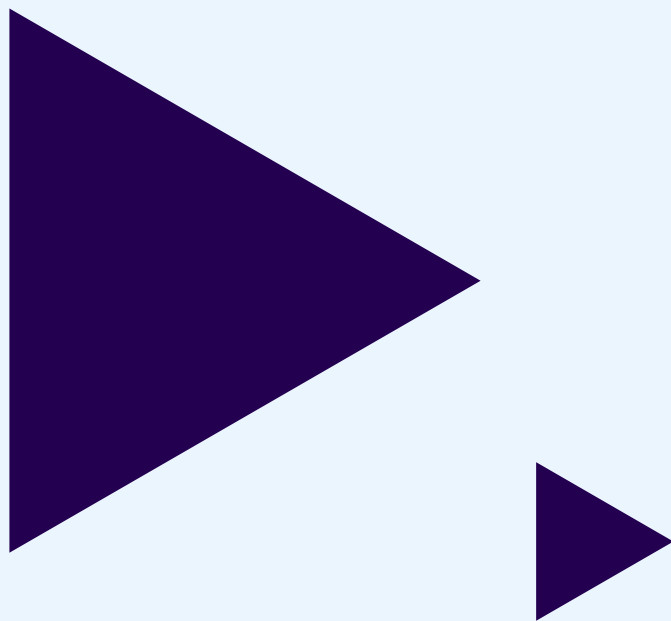
Fuente: Hadwiger F., op. cit. 2015

3 Este capítulo se basa en las principales conclusiones de Hadwiger F., *Acuerdos Marco Internacionales: Lograr el Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro*, Documento de Antecedentes, borrador: julio de 2015. Los diferentes instrumentos y principios internacionales están a veces interconectados. Por ejemplo, el Pacto Mundial se basa, entre otros, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Sin embargo, para la evaluación de los AMI (2009 - 2015) sólo se tuvieron en cuenta las referencias explícitas en el texto de los AMI a los instrumentos y principios internacionales.

4 Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU fueron promulgados en junio de 2011. Por lo tanto, la proporción de AMI que hace referencia a los Principios Rectores sólo tiene en cuenta los acuerdos celebrados después de esta fecha (n=39).

► 4

Conideraciones finales



La evolución de las prácticas sindicales en el contexto de la globalización se ve necesariamente afectada por los instrumentos internacionales dirigidos a las empresas nacionales y multinacionales. Cada vez más dirigentes empresariales se han dado cuenta de que ya no pueden escudarse en el carácter no vinculante de los instrumentos internacionales. Las empresas cuyas acciones tienen un impacto negativo sobre los derechos humanos, incluso los laborales, corren el riesgo de ser el blanco de campañas en los medios de comunicación organizadas por los sindicatos y la sociedad civil, las que pueden tener un efecto desastroso sobre su imagen y perjudicar la confianza de sus inversores y sus relaciones comerciales, para beneficio de sus competidores.

Cambiar las prácticas sindicales no implica romper con las acciones habituales. De hecho, todo lo contrario. Los instrumentos internacionales tal como existen hoy en día, con sus desafíos y oportunidades, permiten ampliar las modalidades de acción en el contexto de cada uno de ellos. Las culturas y tradiciones sindicales pueden asimilarlos a sí mismas. Según su grado de apertura al diálogo y la negociación, y si esas empresas están relacionadas individual, conjunta o directamente con un impacto negativo de sus actividades o relaciones con terceros, las estrategias serán más o menos a la ofensiva. Una vez más, los instrumentos internacionales son adaptables a estas diferencias.

Estos instrumentos proporcionan el marco de la conducta de respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos que se espera de las empresas multinacionales. La necesidad de actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos abre nuevas oportunidades para promover el diálogo social y la negociación colectiva de cara a la conducta empresarial responsable que se espera encontrar en el mundo del trabajo. Ello se traduce en el respeto de las Normas Internacionales del Trabajo y, como mínimo, de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. El diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos importantes para promover una conducta empresarial responsable con la participación de las organizaciones de trabajadores; y correspondería a los sindicatos buscar la mejor estrategia a la luz de cada instrumento y situación, para promover eficazmente la conducta empresarial responsable, particularmente en lo que concierne al respeto de los derechos de los trabajadores.

La coordinación sindical transnacional es un elemento clave del éxito de los mecanismos de reclamación ya que permite reunir más información y elementos de prueba, a la vez que aglutina diferentes medios de acción complementaria.

Además de la posibilidad de atender y dirimir casos individuales de violaciones de los derechos humanos en el trabajo, una estrategia sindical ampliada puede, en primer lugar, contribuir a fortalecer la sindicalización y, por ende, su representatividad y, en segundo lugar, influir en el progreso social por medios legislativos y normativos así como fomentar la democracia en el entorno empresarial.

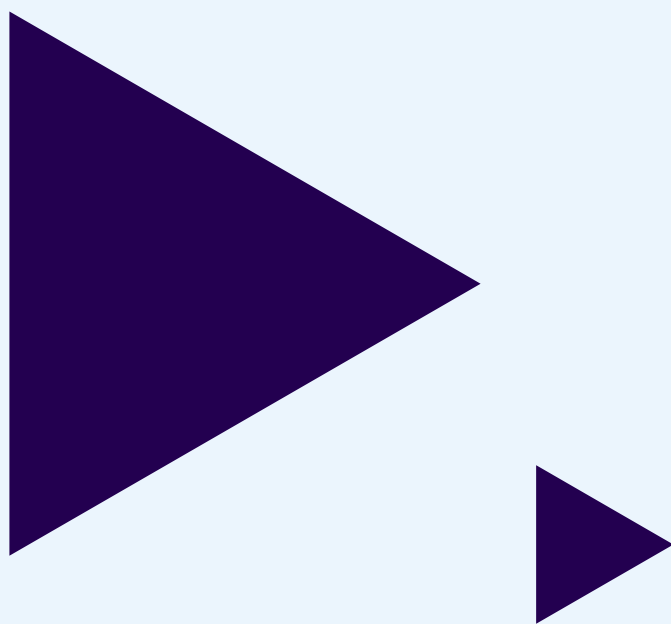
El apoyo de las federaciones sindicales internacionales y sus afiliadas es decisivo porque no sólo facilitan la coordinación sino que también conocen a fondo los mecanismos y a los actores sectoriales e institucionales. Las confederaciones nacionales y las federaciones sindicales internacionales pueden de este modo promover el que se consideren los intereses de los sindicatos de los trabajadores en las empresas subcontratistas.

Los acuerdos marco internacionales aplicados por las federaciones sindicales internacionales ofrecen otras vías que convergen con las tradicionales de los instrumentos intergubernamentales. De hecho, estos acuerdos mencionan dichos instrumentos en su protocolo.

Cada organización sindical debe familiarizarse con dichos instrumentos para comprender su alcance, funcionamiento y limitaciones y participar en el esfuerzo colectivo de fortalecimiento del movimiento sindical internacional en pro del trabajo decente y el desarrollo del empleo sostenible. Así pues, la posibilidad de participar en la instauración de los procesos de debida diligencia ofrece a los sindicatos un peldaño para reforzar su posición en las implicaciones de las opciones de desarrollo estratégico adoptadas por la empresa y en el seguimiento de las consecuencias de su aplicación.

▶ 5

Anexos



► Lista de control pre-reclamación de la TUAC para los sindicatos

Antes de decidir si presentar una reclamación ante un PNC nacional, la TUAC recomienda comprobar una serie de preguntas a fin de evitar posibles consecuencias negativas para los sindicatos:

► Recuadro 32. Lista de control pre-reclamación de la TUAC para los sindicatos

1. Punto Nacional de Contacto: ¿Ha identificado al PNC correcto (véase la figura 4.5)¹	Usted está presentando el caso al PNC del país anfitrión porque el presunto incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i> ocurrió en un país que ha suscrito las <i>directrices</i>; Ó Usted está presentando el caso al PNC del país de origen porque el presunto incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i> ocurrió en un país que ha suscrito las <i>directrices</i>; Ó Usted está presentando el caso al PNC del <i>país de origen</i> y le pide que tome la iniciativa, al tiempo que presenta una copia la reclamación a otro PNC pertinente, porque el presunto incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i> involucra a la misma EMN en diferentes países, algunos de los cuales han suscrito las <i>directrices</i>; Ó Usted está presentando copias del mismo caso a diferentes PNC porque el presunto incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i> ocurrió en un país que no ha suscrito las <i>Líneas Directrices</i> e involucra a un consorcio de empresas multinacionales de diferentes países que han suscrito las <i>directrices</i>.
2. Demandantes: ¿Ha explicado quién es usted y qué interés le mueve?	Usted ha facilitado el nombre del/de los sindicato(s) y otros involucrados en la reclamación, junto con una breve descripción y datos de contacto; Usted ha explicado su interés en el caso (por ej., sus miembros han resultado afectados por el incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i>); Usted ha proporcionado al PNC un único punto de contacto.
3. Empresas: ¿Ha proporcionado detalles de todas las empresas involucradas y de la relación que guardan entre ellas?	Usted ha facilitado el nombre y los datos de contacto de la(s) entidad(es) local(es) implicada(s) en los presuntos impactos negativos/incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i>; Usted ha facilitado el nombre, el país de la sede y los datos de contacto de la EMN; Usted ha explicado el nexo entre la entidad o entidades locales implicadas en el incumplimiento de las <i>Líneas Directrices</i> y la EMN; Usted ha explicado el nexo entre los asuntos que incumplen las <i>Líneas Directrices</i> y las actividades o relaciones con la EMN.
4. Disposiciones de las Líneas Directrices: ¿Ha citado las disposiciones pertinentes de las <i>Líneas Directrices</i> y del Comentario?	Usted ha comparado los asuntos planteados en la reclamación con los párrafos pertinentes de las <i>Líneas Directrices</i>; Usted ha citado los párrafos pertinentes del Comentario de las <i>Líneas Directrices</i>; Usted ha citado los artículos de los instrumentos de derechos humanos y normas laborales de la OIT que son pertinentes.
5. Descripción de los hechos y circunstancias: ¿Ha proporcionado al PNC una descripción adecuada de los hechos y circunstancias?	Usted ha facilitado al PNC una descripción de los hechos y circunstancias relevantes; Usted ha incluido las fechas y lugares pertinentes; Usted ha proporcionado pruebas justificativas (por ej., correspondencia, actas de reuniones, extractos de acuerdos de negociación colectiva, declaraciones juradas, extractos de la legislación nacional relevantes).

¹ «Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales: Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en un contexto global, guía para sindicalistas».

► Lista de control de la TUAC para la presentación de reclamaciones: asegúrese de presentar debidamente su reclamación ante el PNC

1. Apoyo sindical: ¿Ha buscado el apoyo de sindicatos con experiencia en la presentación de reclamaciones en el marco de las Líneas Directrices?	Sindicatos nacionales; federaciones sindicales internacionales (FSI); Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC).
2. Criterios de elegibilidad: ¿Ha comprobado que la reclamación es elegible en el marco de las Líneas Directrices?	Los asuntos planteados en la reclamación se tratan en los párrafos de las <i>Líneas Directrices</i> ; Existe un nexo entre los asuntos planteados en la reclamación y las actividades o relaciones de la empresa; La empresa en cuestión tiene su sede u opera en un país que ha suscrito las <i>Líneas Directrices</i> .
3. No hay arreglo rápido: ¿Está preparado para participar en un proceso que puede demorar hasta doce meses?	Usted es consciente de que la tramitación de la reclamación ante el PNC puede demorar hasta doce meses; Usted tiene los recursos/tiempo para participar en el proceso durante todo ese tiempo.
4. Protección de los trabajadores: ¿Le preocupa que pueda haber represalias contra los trabajadores u otras personas?	Usted es consciente de que el PNC normalmente envía la reclamación a la empresa; Usted es consciente de que puede solicitar que parte de la reclamación se mantenga confidencial; p. ej., que la identidad de los trabajadores se oculte a la empresa; Usted es consciente de que no puede hacerse una reclamación de forma anónima.
5. De buena fe: ¿Está dispuesto y en capacidad de participar en la conciliación/mediación «de buena fe»?	Usted entiende que el PNC ofrecerá primero la conciliación/mediación para tratar de resolver los asuntos planteados en la reclamación; Usted es consciente de que «de buena fe» significa: responder oportunamente; mantener la confidencialidad durante los procedimientos de conciliación y mediación; no tergiversar el proceso; no amenazar ni tomar represalias contra las partes involucradas; participar con miras a llegar a un acuerdo.
6. Publicidad: ¿Ha considerado cómo hará pública su reclamación?	Ha consultado el sitio web del PNC y conoce la posición del PNC sobre la publicación de las reclamaciones.
7. Participación en el proceso: ¿Ha considerado quiénes participarán en el proceso de conciliación/mediación y cómo se financiarán?	Usted entiende que los representantes en la conciliación/mediación deben tener la autoridad para contraer compromisos vinculantes en nombre de los reclamantes; Usted entiende que podrían celebrarse hasta dos o tres sesiones de conciliación/mediación; Usted ha comprobado la posición y entiende que el PNC podría no pagar los gastos de participación de las partes; Si los recursos económicos fueran una limitante, ha considerado Ud. la opción de que los interlocutores sindicales apoyen su participación o le representen en el proceso del PNC.

► Referencias

Referencias a instrumentos de la OIT

- OIT. 2005. «The IUF/Colsiba – Chiquita framework agreement. A case study». L. Riisgaard, (Ginebra).
- OIT. 2008. «Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?» K. Papadakis (Ed.), IIEL (Ginebra).
- OIT. 2009. «Signing International Framework Agreements: case studies from South Africa, Russia and Japan». K. Papadakis (Ed.), DIALOGUE (Ginebra).
- OIT. 2011. «Shaping global industrial relations. The Impact of International Framework Agreements». En asociación con Basingstoke: Palgrave Macmillan (Londres).
- OIT. 2011. «The role of collective bargaining in the global economy». S. Hayter (Ed.), Departamento de Empleo y Relaciones Laborales (Ginebra).
- OIT. 2016. «Acuerdos marco internacionales: Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro». F. Hadwiger, ACTRAV (Ginebra).
- OIT. 2017. «Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT».
- OIT. 2017. «La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?». Documento de orientación de ACTRAV.
- OIT. «Visión global de las referencias a la Declaración EMN de la OIT en los marcos de políticas internacionales y regionales». Disponible en: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_578891/lang-es/index.htm.

Referencias a instrumentos de la ONU

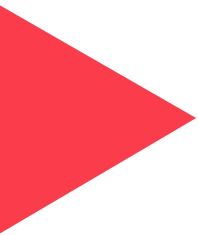
- Naciones Unidas. 2011. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «Proteger, respetar y remediar». Naciones Unidas, 2011.
- Naciones Unidas. 2014. «Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos: Relación con los compromisos del Pacto Mundial».
- OACNUDH. 2016. «Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales».
- OACNUDH. «Accountability and Remedy Project Part II: State-based non-judicial mechanisms for accountability and remedy for business-related human rights abuses: Supporting actors or lead players?».
- Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. 2017. «Contribución de la Unión Europea».

Referencias a instrumentos de la OCDE

- OCDE. 2014. «La importancia de una conducta responsable por parte de las empresas».
- OCDE. 2017. «Guía de Debida Diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado».
- OCDE. 2017. «Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos para facilitar la coherencia política para la conducta empresarial responsable».
- OCDE. 2018. «Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable».
- TUAC. 2016. «Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global».

Otras referencias

- CES-ETUC. 2014. «Guía Informativa de la CES sobre la responsabilidad social de las empresas».
- SOMO. 2015. «Corporate Responsibility Instruments. A comparison of the OECD Guidelines, ISO 26000 & the UN Global Compact».
- CSI-ITUC. 2017. «Modern Slavery in Company Operation and Supply Chains: Mandatory transparency, mandatory due diligence and public procurement due diligence».



ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
ACTRAV
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

ISBN 978-92-2-133534-4



9 789221 335344