



GUÍA: LA DILIGENCIA DEBIDA EN DDHH

UNA HERRAMIENTA
CLAVE EN LA LUCHA SINDICAL
PARA EL TRABAJO DECENTE

Adoración Guamán Hernández





Autoría:

Adoración Guamán Hernández

Colaboración:

Ofelia de Felipe Vila

Beatriz Plaza Escrivà (@BeaPlazaE)

Edición:

Fundación 1º de Mayo

C/ Longares, 6 - 28022 Madrid

Tel.: 91 364 06 01- 913640838

1mayo@1mayo.ccoo.es

www.1mayo.ccoo.es

-

Paz y Solidaridad Euskadi

C/Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao

Tel.: 944 243 424

pazsolida-ed@ccoo.eus

<https://www.pazsolidaridadeuskadi.org/>

Diseño y maquetación:

www.konektacomunicación.com

Traducción al Euskera:

Labayru Fundazioa

*Este informe ha contado con el apoyo de las fundaciones; Primero de Mayo, Paz y Solidaridad Euskadi, Pau i Solidaritat País Valencià, y Fundació Pau i Solidaritat-CCOO Catalunya.

ISBN 978-84-87527-61-6

DEPÓSITO LEGAL: M-3375-2023

© Bilbao, Diciembre 2022

Financian:

INDICE

1. Introducción: la lucha por el trabajo decente en el mundo

2. Empresas Transnacionales, cadenas globales de valor y trabajo decente

2.1. El impacto de la globalización de la producción en la división internacional del trabajo

2.2. La esclavitud moderna, una perspectiva feminista

3. Un nuevo instrumento: la diligencia debida en derechos humanos y ambiente

3.1. Concepto y antecedentes

3.2. El desarrollo de la diligencia debida en el ámbito internacional

3.2.1. El papel de los Principios Rectores de Naciones Unidas

3.2.2. La importancia de los textos de la OCDE

3.2.3. La OIT y la diligencia debida en derechos humanos y ambiente

4. Sindicatos y diligencia debida en derechos humanos y ambiente

4.1. Herramientas sindicales desde el ámbito internacional: los AMI

4.2. Sindicatos y mecanismos de diligencia debida: nuevos retos y mucho camino recorrido

5. La importancia de la cooperación sindical en la puesta en marcha de los mecanismos de diligencia debida en derechos humanos y ambiente.



1. Introducción: La lucha por el trabajo decente¹ en el mundo.

Las empresas transnacionales (ETN) se encuentran hoy en día entre los actores más importantes de la economía mundial. La expansión de su poder se basa en una estrategia de descentralización de su producción hacia los países o regiones con estándares más reducidos de protección laboral, ambiental, fiscal, etc., para reducir los costes y aumentar la ganancia. Mediante un enorme ejercicio de fragmentación y deslocalización productiva, estas empresas subcontratan en cascada actividades que requieren mucha mano de obra con escasa cualificación y poco valor añadido, derivándola hacia países con mercados laborales extensos y baratos. A lo largo de estas cadenas tiene lugar el comercio transfronterizo de insumos y productos a través de redes de afiliados, socios contractuales y proveedores independientes de las ETN.

Cada caso, cada crimen corporativo, se caracteriza por los dos problemas jurídicos hasta ahora no resueltos: la impunidad de las ETN y la indefensión de las víctimas. Las razones de estos dos problemas y la imposibilidad de resolverlos pueden resumirse en tres argumentos que enmarcan históricamente la relación entre DDHH, ambiente y ETN.

En primer lugar, la afirmación del profundo vínculo existente entre estas violaciones y la propia estructura de las ETN y sus cadenas globales de valor. Desde este prisma, las violaciones de derechos como la vida, la integridad física, la salud, la vivienda, la libertad sindical, la prohibición de trabajo infantil, las situaciones de esclavitud moderna y la destrucción del ambiente no son elementos aislados o fortuitos, fruto de procesos puntualmente mal gestionados en el seno de las

¹ En 1999, Juan Somavia, primer director general de la OIT, presentó su memoria "Trabajo decente". En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. El eje transversal a todos ellos, es la Igualdad de género.



corporaciones transnacionales, sino que son el resultado de prácticas productivas que integran per se un alto riesgo de producir estas vulneraciones.

La segunda premisa es la vinculación de esta compleja estructura productiva con la impunidad que recubre a modo de escudo a quien comete esos crímenes (las ETN). Como afirmó el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los DDHH, en un informe de 2016: “las consecuencias de las actividades de las empresas sobre los DDHH dan lugar a la apertura de causas en muchas jurisdicciones, pero las demandas privadas suelen finalizar sin que se llegue a juicio y, en los casos en que se obtiene una reparación, a menudo ésta no satisface la norma internacional en materia de reparación adecuada, efectiva y rápida del daño sufrido”. La situación evidencia los fallos de un sistema que permite la extensión de poderes de las empresas sin anudarles responsabilidades, un sistema que consiente e incluso fomenta que las personas y entidades que controlan las ETN eludan cualquier tipo de obligaciones respecto de las personas y entidades sobre las que tienen una influencia muy significativa (sus cadenas) beneficiándose ampliamente de esta situación.

Vinculada a este razonamiento, la tercera premisa es la falta de capacidad de los marcos jurídicos actuales, tanto en el plano nacional como en el supranacional, para dar una solución a los problemas antedichos. **Las ETN y sus cadenas son un sujeto parcialmente inasequible para la legislación estatal porque, aun siendo evidentes las violaciones cometidas por ellas, los Estados son habitualmente incapaces de sancionar a las culpables o reparar a las víctimas.** El Derecho está pensado para dar solución a los problemas y situaciones que se desarrollan en el ámbito territorial. Así, por ejemplo, las normas españolas tienen un ámbito de aplicación territorial claro, que es el Estado y los límites están demarcados por sus fronteras. Cuando los actores empresariales desarrollaban sus actividades dentro de estas



fronteras no cabía duda de la aplicabilidad de las normas, sin embargo, la mutación del sujeto y su conversión en un actor transnacional y globalizado le sitúa en cierta manera “fuera del alcance” (con algunas excepciones) del Derecho estatal. Así, el propio concepto de “responsabilidad” que vertebró la construcción del derecho del trabajo, se diluye. Mientras, el derecho internacional, cuyos sujetos tradicionales son los Estados y las Organizaciones Internacionales, carece de herramientas por el momento para establecer obligaciones directas a las ETN y sancionarlas por las violaciones de DDHH o daños ambientales.

La consecución de instrumentos para superar esta incapacidad y conseguir poner fin a la impunidad de las ETN y a la indefensión de las personas y grupos afectados es una finalidad que persiguen los sindicatos desde hace décadas. Desde sus orígenes, los sindicatos han actuado como contra poder del capital a efectos de conseguir, la tutela de los derechos vinculados al trabajo.

La capacidad del del Derecho para regular la actividad económica respecto de la explotación de la fuerza de trabajo, perfeccionada a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, ha sido puesta en cuestión con la instauración de un mercado global y con la transnacionalización de la producción en largas cadenas globales de valor controladas por las ETN. Por ello este cambio de escenario requiere un cambio de táctica sindical que algunas organizaciones sindicales vienen ensayando desde hace décadas mediante el impulso de los Acuerdos Marco Globales o el apoyo a procesos en el ámbito internacional como el Binding Treaty². Pero esta acción transnacional requiere de una actuación estatal, que

² El 26 de junio de 2014 el Consejo de derechos humanos de Naciones Unidas adoptó la Resolución 26/9 por la que se creó un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta (OEIGWG) sobre las empresas transnacionales ETN y otras empresas con respecto a los derechos humanos, cuyo mandato es elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el Derecho Internacional de los derechos humanos. “Binding Treaty”, Tratado vinculante, identifica el proyecto de instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los Derechos Humanos”.



puede ser llevada desde cada centro de trabajo, desde cada sección sindical o delegada/o de personal y en cada una de las organizaciones sindicales, mediante la participación en mecanismos como la llamada **“diligencia debida empresarial en DDHH y ambiente”**.



2. Empresas Transnacionales, cadenas globales de valor y trabajo decente.

No existe una definición unívoca de ETN. La mayoría de textos que tratan la relación de estas estructuras con los DDHH optan por no incorporar una delimitación exacta y es más adecuado analizarlas a partir de dos comportamientos: la “descentralización” y la “deslocalización”.

Las ETN se caracterizan por situar la producción ya no en distintas plantas o centros de trabajo sino en diferentes países, con escasos vínculos con el territorio y la vida o el mercado local y cuya instauración responde a los incentivos ofrecidos por territorios y comunidades locales que compiten, como veremos, entre sí. Evidentemente, para efectuar esta descentralización las empresas fragmentan el proceso productivo y externalizan sus actividades, cualquiera de ellas, que serán realizadas por otros actores económicos con muy distintas expresiones jurídicas y vínculos variados, formales o informales, con las matrices.

Se trata en esencia, de un giro hacia el aprovisionamiento externo de actividades que eran desarrolladas, y que podrían seguir siéndolo, en el seno de la empresa, pero que son asignadas a un tercer sujeto o entidad jurídicamente independiente. **Cuando ese tercero se sitúa en otro régimen normativo de un tercer estado, las dinámicas de descentralización, externalización y desterritorialización se conjugan para permitir que la empresa, dividiendo su ciclo productivo, proceda a colocar su producción allí donde le permita obtener una mayor plusvalía aprovechándose de los estándares normativos menos protectores y desarrollando así un comportamiento claramente conocido como dumping social, ambiental o de DDHH *lato sensu*.**

Estos nuevos actores híper móviles, con escasos vínculos con el territorio y la vida o el mercado local responden a los incentivos



ofrecidos por territorios y comunidades locales que compiten entre sí, generando una estructura de red compuesta por proveedores, subcontratistas, personas trabajadoras autónomas, etc. Esta nebulosa de entidades conectadas a la matriz claramente diferenciada se estructura a lo largo de extensas **cadena de valor en las que los costes, riesgos, obligaciones y responsabilidades se desplazan hacia abajo, mientras que los beneficios principales se concentran en manos de las matrices.**

Es importante diferenciar entre los términos “cadena de valor” y “cadena de suministro” ya que el primero es más amplio que el segundo y es el que en esta guía asumimos como concepto base para establecer la responsabilidad de las empresas matrices.

En términos generales, puede afirmarse que **las cadenas de valor son redes globalmente dispersas formadas por entidades económicas con diversas realidades y objetivos que desarrollan actividades tradicionalmente realizadas por una sola entidad.** Las cadenas no tienen personalidad jurídica y suelen estar coordinadas por ETN, estructurándose través de relaciones formales, pero también informales en redes de filiales, socios comerciales, proveedores, etc.

La Guía para la interpretación de los PRNU³ afirma que “la cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o b) reciben productos o servicios de la empresa”.

La OIT ha definido “cadena de valor” como “toda la variedad de actividades que se requieren para llevar un producto o servicio desde su concepción, pasando por las etapas intermedias de producción y

³ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



entrega/prestación a los consumidores finales, hasta su disposición final después del uso. Esto incluye actividades como diseño, producción, marketing, distribución y servicios de asistencia hasta llegar al consumidor final”.

La misma organización ha definido “cadena mundial de suministro” como toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicio. En la cadena de suministro se incluyen por tanto los contratistas, subcontratistas o proveedores con quien la empresa matriz o las empresas que controla haya establecido una relación comercial, pero no todas las actividades que van más allá de la distribución del bien.

Las cadenas de valor son por tanto la expresión de una fragmentación sin precedentes de los procesos productivos a nivel global, que implican por tanto intensa reestructuración de la división internacional del trabajo, con evidentes repercusiones no solo en el nivel de empleo sino especialmente en los DDHH.

2.1. El impacto de la globalización de la producción en la división internacional del trabajo

Que las cadenas globales de valor tienen un impacto directo en el empleo y la realización de los derechos conectados al trabajo decente es innegable. En este sentido la OIT ha estimado que más de 453 millones de personas en el mundo, es decir, un 20,6% del empleo global, integran su actividad en una de las empresas que conforman la larga cadena de producción de una empresa transnacional.

Se calcula que entre el 50% y 60% de la clase trabajadora mundial está dentro de las cadenas mundiales de valor, en las que operan aproximadamente unas 50 a 60 empresas multinacionales, de las que solo el 3% es plantilla propia, el resto son personas trabajadoras



subcontratadas en sus centros de producción. De todas estas personas el 70% carece de cualquier tipo de protección social, es decir, sin ningún tipo de cobertura por accidentes o sanitaria. Estas empresas generan el 80% del comercio mundial internacional. Aproximadamente el 60% de estas empresas tienen una visibilidad deficiente de la cadena global de valor, y solo realmente el 20% tienen un marco creíble de mapeo, es decir, que conocen mínimamente sus cadenas de suministro. La mayoría solo conocen su primer nivel, a partir del que elaboran un documento para las empresas con las que contratan, en que se comprometen a que el código de conducta o diligencia debida va a ser respetado en las empresas o proveedores con quienes contraten.

Según los análisis del Banco Mundial (BM), la hiperespecialización mejora la eficiencia, y las relaciones durables entre las empresas, promueve la difusión de tecnología y el acceso a capital e insumos a lo largo de las cadenas. En 2020, en uno de sus informes, se afirma que las cadenas “generan mejores puestos de trabajo”, tienden a generar más empleo y a favorecer “que las personas dejen de realizar actividades menos productivas y se dediquen a actividades de manufactura y de servicios más productivas”. Además, indica que las empresas que se insertan en las cadenas “tienden a emplear a más mujeres que las empresas que no participan” y que por tanto “contribuyen a los beneficios más amplios en términos de desarrollo que se generan cuando aumenta la tasa de empleo femenino”. Así, concluye el BM que, dado que las cadenas impulsan el crecimiento del ingreso y del empleo, la participación en ellas se asocia a la reducción de la pobreza.

No niega tampoco el BM que hay un reverso negativo en toda esta loa a las cadenas. En efecto, en su informe reconoce que “los beneficios de las cadenas no se distribuyen de manera equitativa y pueden perjudicar el medio ambiente”. Además, afirma que grandes empresas que tercerizan la fabricación de determinadas partes y determinadas tareas en países en desarrollo han aumentado sus márgenes comerciales y sus



ganancias, lo que sugiere que una creciente proporción de las reducciones de costos derivadas de la participación en las cadenas no se están trasladando ni a los clientes ni a los productores de los países donde se fabrica la mercancía y se genera el valor. También señala que la participación en las cadenas puede aumentar la desigualdad en el mercado laboral, con beneficios cada vez mayores para las personas trabajadoras, y salarios estancados para los empleos que no cuentan con una alta calificación.

En una línea más severa, la OIT ha reconocido que es innegable que los problemas relativos a las violaciones de DDHH y en particular a las indignas condiciones de trabajo ya existían en muchos países antes de su incorporación a las cadenas mundiales de suministro. Sin embargo, también reconoce que es igualmente evidente que la actividad de estas cadenas ha contribuido a perpetuar o agravar dichos problemas y ha hecho surgir nuevas dificultades para asegurar el respeto a los DDHH.

En concreto merece la pena recordar que esta misma institución, en sus conclusiones sobre las cadenas mundiales de suministro de 2016, señaló que:

“(...) algunas deficiencias en todos los niveles de las cadenas mundiales de suministro han contribuido a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, e influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer. Esas deficiencias han contribuido también a menoscabar los DDHH, 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 en algunas cadenas mundiales de suministro es grave en los 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. Además, carecen de acceso a medidas de protección social en general, y de la maternidad en particular, y sus oportunidades profesionales son limitadas”.

Por añadidura, **las conclusiones vinculan con claridad el desarrollo de las cadenas con las zonas francas industriales (ZFI)**. Cabe recordar que, siguiendo la definición de la propia OIT, **las ZFI son “enclaves creados en el marco de las políticas públicas de promoción de la inversión extranjera directa (IED) y las exportaciones. En estas zonas, los insumos y las exportaciones están exentos de aranceles a fin de que los productores puedan acceder a los insumos pagando los precios que se practican a nivel internacional, aumentando así su competitividad en los mercados mundiales. A veces, las ZFI están sujetas a regulaciones modificadas, incluso en lo que se refiere a la reglamentación y la administración del trabajo, y algunos países las eximen incluso totalmente del cumplimiento de determinadas normativas”**. Años más tarde, en un informe de 2020, la OIT fue más contundente con estas ZFI, afirmando que: “existen pronunciados déficits de trabajo decente en un número significativo de ZFI vinculadas a las cadenas mundiales de suministro. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente deberían aplicarse en todos los territorios, incluidas las ZFI. Con objeto de atraer inversiones y crear empleo, las ZFI suelen caracterizarse por exenciones a las leyes laborales y en materia impositiva y por restricciones a las actividades de los sindicatos y a la negociación colectiva. En las ZFI son habituales los



horarios de trabajo prolongados, la imposición de horas extraordinarias forzosas y la discriminación salarial”.

Evidentemente, la combinación de dos mecanismos que persiguen maximizar la rentabilidad de las inversiones sobre la base de la reducción de estándares normativos, entre otros laborales, tiene profundos impactos sobre los derechos asociados al trabajo, que no pueden opacarse por la generación de empleo. La aproximación de instituciones como el BM o la OCDE a la realidad de las cadenas ha sido ampliamente criticado y contra argumentado por las opiniones de juristas especializadas en DDHH y su relación con las ETN, que han abundado y ampliado los elementos indicados por la OIT.

Por añadidura, la extensión de las cadenas también provoca una competencia entre las empresas de un país distinto al que aloja la matriz, que buscan participar de la cadena de una ETN. Así, los “proveedores de primer nivel”, aquellos que trabajan directamente con la ETN y le proporcionan un producto cercano al final, compiten entre ellos por la ejecución de la producción. El control sobre la misma por parte de las matrices es elevado, pese a lo que puede parecer, los cientos o incluso miles de proveedores de primer nivel de cada matriz tienen plazos de entrega y precios ajustados que impactan directamente en sus condiciones de trabajo. Esta presión puede dar lugar a que los proveedores de primer nivel subcontraten actividades de menor valor y que requieren mucha mano de obra a proveedores secundarios. A su vez, los subcontratistas subcontratan las actividades, lo que da como resultado redes de subcontratación de varios niveles.

2.2. Una mirada feminista sobre las cadenas de valor

Las mujeres son clave en los procesos productivos de muchas industrias y en el sector de cuidados globalizado, pero a menudo sufren abusos en sus empleos y cobran menos por trabajos similares. La OIT calcula que unos 190 millones de mujeres trabajan en las cadenas mundiales de



suministro en los 40 países en los que hay datos (de un total de 50 países aproximadamente en los que se sabe que hay centros de producción de las cadenas mundiales de valor)⁴.

En sectores del textil o la moda, se dan los salarios más bajos y trabajos más precarizados. Normalmente las mujeres pasan del sector agrario al sector textil y predominantemente en centros de trabajo muy precarios. Las mujeres representan el 80% y hasta el 90% de la mano de obra del sector. Tal y como está estructurada esta industria actualmente, con la deslocalización y las prácticas de compra, se fomenta de manera estructural la violencia y el acoso contra las trabajadoras. Hasta un 75% sufre regularmente violencia machista en las fábricas.

¿Cuáles son los principales riesgos en DDHH en las cadenas del textil? Principalmente el tráfico de personas, el trabajo forzoso, las violaciones a la libertad de asociación, la escasez del derecho a la negociación colectiva, unas condiciones de trabajo deficientes, poco higiénicas, inseguras, el trabajo infantil ilegal, sobre todo en los últimos eslabones de la cadena, las horas de trabajo excesivas (desde 60 horas semanales hasta llegar a 80 horas en países como Camboya, China, Vietnam, etc), discriminación y altos niveles de violencia de género.

A ello se une discriminación en el acceso al trabajo, en la remuneración, situaciones de acoso sexual, denegación de licencias por enfermedad, por maternidad, o por cuidado de personas a cargo. Para evitar que tengan acceso a realizar las reclamaciones pertinentes, se dan prácticas cotidianas antisindicales, preferentemente frente a las mujeres, colectivos vulnerabilizados y en los eslabones más bajos de la cadena.

El sector textil no es el único en el que esta violencia es común. La minería, un sector fundamental para las cadenas de suministro de

⁴ "Violencia de género en las cadenas de valor y cuidados", Laura Villadiego y Ofelia de Felipe, Revista Por Experiencia 2022



aparatos electrónicos, pero también en la industria alimentaria para la fabricación de envases y en muchas otras industrias, también es un sector donde la violencia de género ha sido habitual. Es, sin embargo, una industria donde la mano de obra femenina es minoritaria - entre el 5 y el 15% - por lo que esta violencia se ha dirigido fundamentalmente contra las comunidades locales cercanas a las minas. Estas empresas pueden promover, permitir y favorecer el ejercicio sistemático de violencia sexual contra las mujeres. Son prácticas de una política empresarial que tiene como propósito único la protección de sus proyectos, operaciones y beneficios, para lo que necesitan controlar ciertos elementos externos, como la población civil. Sirva como ejemplo el caso de la compañía minera Barrick Gold, en Papua Nueva Guinea, quien contrató una empresa de seguridad, que durante casi 20 años creó “un sistema de terror entre la población civil” con violencias sistemáticas contra mujeres.

En entornos rurales, el agronegocio también recrea sistemas de desigualdad hacia las mujeres. Destaca el caso de la palma aceitera, que se ha expandido rápidamente durante las últimas décadas en Guatemala, por ejemplo. Esa industria, que deja sin tierras y contamina el territorio y el agua de las comunidades locales, además ejerce una fuerte violencia contra las mujeres, como el acoso sexual o la violencia psicológica utilizada en las empresas para darles un trabajo y mantenerlo.

Dado que los derechos de las mujeres y de otros grupos vulnerabilizados se ven afectados de manera diferente y desproporcionada por las actuaciones de estas empresas, es necesario incluir en las regulaciones sobre la materia recomendaciones específicas, y en concreto:

- a. El marco de referencia debe ser la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), los instrumentos elaborados en el marco de la Organización



Internacional del Trabajo: Convenio relativo a los trabajadores migrantes (No. 97), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (No. 143), el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (No. 29), el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (No. 105), el Convenio sobre la violencia y el acoso (No. 190); y en especial la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de las NNUU (Resolución 45/158 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 1990) y los Convenios 190 OIT sobre la violencia y acosos en los lugares de trabajo, y el Convenio de la OIT sobre la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes y de sus familiares.

b. Integrar las orientaciones recogidas en la Guía del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre las Dimensiones de Género para proporcionar a las empresas recomendaciones, como, por ejemplo:

b.1. identificar la violencia de género y el acoso sexual como graves riesgos para los derechos humanos que deben prevenirse y abordarse.

b.2. utilizar datos e indicadores de resultados desglosados por sexo para evaluar el verdadero impacto de sus actividades en las mujeres y otros grupos vulnerabilizados y considerar pueden verse afectadas de manera diferente debido a la naturaleza interseccional de la discriminación.

b.3. Garantizar un enfoque pro-equidad en la participación de las partes interesadas y en los mecanismos de reclamación.



b.4. reducir las barreras de procedimiento para el acceso a la justicia de personas y grupos cuyos derechos se ven vulnerados (por ejemplo, asistencia jurídica, requisitos de prueba)."

c. Identificar y promover medidas de reparación transformadoras desde una perspectiva de género y de diversidad sexual. Es decir, aquellas medidas que supongan una incorporación al trabajo con las garantías de no discriminación, los derechos laborales y libertad de organización sindical tanto en los territorios donde se ubican las casas matrices como en aquellos donde se producen las subcontrataciones, y medidas que no supongan ni el expolio de la tierra, ni de los bienes comunes, ni de la fuerza de trabajo.

2.3. La esclavitud moderna con una perspectiva feminista

Bajo el concepto de “esclavitud moderna” o trabajo forzoso puede entenderse el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Desde el punto de vista clásico, la Convención sobre Esclavitud de 1926, afirmó que “la esclavitud es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos”. En la actualidad, es necesario actualizar el concepto para entender la esclavitud como la forma de control absoluto a que es sometida la víctima de la misma por otro ser humano.

Desde este punto de vista, el concepto de esclavitud moderna ha sido abordado a través de tres elementos que constituyen sus pilares fundamentales: la involuntariedad (la persona que encuentra en situación de esclavitud queda bajo el control de quien le explota sin posibilidad de liberarse, algo que ocurre tanto con la retención física como con el control de los pasaportes o la imposibilidad *de facto* de volver al país sin el salario prometido, entre otras muchas situaciones); el impago o pago de salarios que solo permiten cubrir la subsistencia y la violencia física y psicológica o amenaza de la misma. La Fundación



Walk Free por su parte define esclavitud moderna como las situaciones de explotación que una persona no puede abandonar por las amenazas, coacciones, violencia o abuso de poder. De esta manera, y desde un punto de vista amplio, bajo el término de “esclavitud moderna” o “formas contemporáneas de esclavitud”, se han incluido otras situaciones que integran los conceptos de trabajo forzoso, trabajo infantil, la servidumbre (incluyendo la doméstica o la llamada “de la gleba”), los matrimonios forzados o el tráfico de personas con finalidad de trata.

Acogiendo la definición de la OIT puede también afirmarse que el concepto se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración⁵. En concreto, dentro de las formas modernas de esclavitud podemos encontrar diversas muestras de violaciones graves de DDHH como trata, trabajo infantil y trabajo forzoso, debiendo entender éste de manera amplia para incluir todas aquellas situaciones en las que una persona no es libre para decidir dejar de aceptar un trabajo en unas condiciones que vulneran su integridad física o moral.

Un esfuerzo de definición interesante de trabajo forzoso lo encontramos en la Guía de diligencia debida y esclavitud moderna, publicada por la Comisión Europea y por el Servicio de Acción Exterior de la UE⁶ que proporciona una orientación práctica sobre el uso eficaz de las directrices y principios internacionales, voluntarios y de diligencia debida existentes para evitar el riesgo de trabajo forzoso en sus cadenas de suministro.

⁵ Esta definición, publicada por la OIT, se deriva del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Protocolo y la Recomendación 203 a este Convenio, adoptados en 2014. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>

⁶ Guidance on due diligence for EU businesses to address the risk of forced labour in their operations and supply chains, de 17 de Julio de 2021. Disponible en https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc_159709.pdf.



La guía da varios ejemplos de trabajo forzoso que pueden ser útiles para identificar las situaciones en cuyo rechazo se encuentra en el origen de algunas de las normas que analizamos en el epígrafe siguiente: programas orquestados por el Estado que imponen el trabajo forzoso de las personas detenidas administrativamente, los presos en prisión preventiva, los presos políticos, las personas detenidas por actividades sindicales o reuniones pacíficas; servidumbre por deudas vinculada comisiones por contratación y/o en el contexto de la trata de seres humanos; “cultivo forzoso” que vincula a personas agricultoras a las tierras y las obliga a vender sus productos; “disciplina laboral” o imposición del trabajo como sanción por no cumplir con normas internas de la empresa o no alcanzar el volumen de producción; reclutamiento infantil con fines militares; restricciones a la libertad del trabajo (dimisión de la empresa) o a la libertad de desplazamiento sin la autorización del empresario, con o sin uso de la fuerza; pago de salarios de manera irregular, retrasado, diferido o impagos para sujetar a las personas trabajadoras a la empresa; horas extra forzosas.

Más allá de la definición, los datos nos demuestran que la esclavitud moderna es una realidad globalizada. Según el *Global Slavery Index* publicado en 2022, se calcula que en 2021 más de 49,6 millones de personas (26,7 mujeres y 22,8 hombres) estaban en una situación de esclavitud moderna, de entre estas personas, 12.3 millones hace referencia al trabajo infantil.

El trabajo forzoso representa el mayor porcentaje de estas nuevas formas de esclavitud, incluyendo a 27,6 millones de personas, de las cuales 23,6 millones son esclavizadas en el sector privado. De este total, 17 millones son víctimas de esclavitud en la economía privada en sectores distintos de la explotación sexual comercial, por ejemplo, servicios, trabajo doméstico, la industria de la construcción, la agricultura, la pesca o el textil. Hasta 6.3 millones de personas se



encuentran en situación de explotación sexual comercial forzosa. El trabajo forzoso impuesto por el Estado representa 3,9 millones.

El trabajo forzoso distinto de la explotación sexual afecta en mayor medida a las mujeres y niñas en un porcentaje ligeramente mayor que a los hombres (54%). En cambio, dentro de las víctimas en la industria sexual comercial, las mujeres y las niñas representan el 99%.

Si bien la violencia física afectaba por igual a hombres y mujeres, el 98 % de las mujeres y las niñas eran objeto de violencia sexual. Además, 22 millones personas, de las cuales dos tercios son mujeres y niñas, están sometidas a matrimonios forzados.

Según el mismo índice, la esclavitud moderna es la fuente de producción de más de 354 mil millones de dólares, productos que son importados por los países del G20. Los seis países con el mayor número de personas trabajadoras en estas situaciones son India (18,4 millones), China (3,4 millones), Pakistán (2,1 millones), Bangladesh (1,5 millones), Uzbekistán (1,2 millones) y Corea del Norte (1,1 millones).

Tal y como refleja el Informe de la antigua Relatora Especial Urmila Bhoola sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, “la informalidad, incluida la temporalidad, y otras formas de precariedad en el empleo son factores de riesgo que contribuyen a la vulnerabilidad a la esclavitud (...). Hay abundante evidencia de que las personas trabajadoras en este tipo de empleo, al final de unas cadenas de suministro enormemente integradas e inestables, son a menudo vulnerables a la explotación. Las prácticas comerciales rígidas que se basan excesivamente en contratos a corto plazo, ventanas de producción breves y condiciones de pago injustas son ejemplos de prácticas que desplazan el riesgo a lo largo de la cadena de suministro hasta las personas más vulnerables, tendencia que puede verse más exacerbada por la automatización”.



La OIT ha aportado conclusiones fundamentales que evidencian el estrecho vínculo entre las cadenas globales de valor y la esclavitud moderna. Concretamente el análisis se centra en tres vectores: trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, y señala que su presencia en las cadenas puede atribuirse a la interacción de tres dimensiones fundamentales: a) las lagunas en la legislación vigente, el cumplimiento de la ley y el acceso a la justicia, que favorecen el incumplimiento de las normas; b) las presiones socioeconómicas que se ejercen sobre las personas y los trabajadores; y c) la conducta y el entorno empresariales.

La esclavitud se concentra principalmente (aunque no siempre) en los nodos más bajos de la cadena de valor donde prevalece la subcontratación y la multiplicidad de actores económicos, con enorme dificultad de monitoreo y control para las instituciones públicas y lejos del radar (reducido) que algunas empresas establecen mediante los códigos de conducta.

Cuanto mayor es la situación de vulnerabilidad de la persona trabajadora y más se aleja el puesto de trabajo de la matriz más se agranda la ventana para las prácticas como la falta de pago de salarios, la servidumbre por deudas, las amenazas y coacciones diversas, en particular las personas trabajadoras migrantes son especialmente vulnerables a estas amenazas de denuncia o deportación.

Por añadidura, las matrices ejercen una clara dirección sobre sus proveedores de primer nivel respecto de los productos, pero evaden la responsabilidad sobre las relaciones laborales o sobre la selección de los proveedores de segundo o tercer nivel.

Cabe aceptar por tanto el importante papel que las cadenas de valor desempeñan en la globalización de la esclavitud, como lugares deliberadamente elegidos y contruidos para eludir y evadir los controles sindicales, normativos y administrativos y así maximizar la



explotación. Que la matriz tenga plena constancia o no del grado de esta explotación y de si la misma ha devenido ya en las distintas formas de esclavitud no es lo importante, lo relevante es que el propio sistema de la cadena está creado para permitir que esto suceda y, lo más importante, que la matriz quede impune.

De nuevo la afirmación de Michailova y Stringer: “la esclavitud moderna globalizada existe debido a la complejidad de las cadenas de valor globales y su gobernanza”⁷ convertidas en el lugar perfecto para permitir y posibilitar la esclavitud.

⁷ Stringer, C. and Michailova, S. (2018), "Why modern slavery thrives in multinational corporations' global value chains", *Multinational Business Review*, Vol. 26 No. 3, pp. 194-206. <https://doi.org/10.1108/MBR-04-2018-003>



3. Un nuevo instrumento: la diligencia debida en derechos humanos y ambiente

3.1. Concepto y antecedentes

La diligencia debida se encuentra presente en el derecho, bien como estándar de comportamiento o bien como proceso. El origen del concepto de diligencia debida como estándar de comportamiento se vincula al derecho romano, entendiéndose como estándar objetivo de una conducta esperada. En el ámbito del derecho internacional público, **la diligencia debida se define como una obligación de conducta responsable por parte de un sujeto de derecho internacional. En concreto, se enfoca en la responsabilidad de los Estados por violaciones del derecho internacional realizadas por agentes privados.** El incumplimiento por parte del Estado deriva aquí, no del acto en concreto, sino de la insuficiente diligencia en la prevención y/o sanción del sujeto privado para impedir la comisión de la violación o en su caso repararla.

En la actualidad, son muchas las esferas del derecho internacional donde existen obligaciones que exigen que los Estados ejerzan la debida diligencia, estableciendo una obligación de esfuerzo (de medios) por alcanzar un determinado resultado. El incumplimiento de esta obligación no se deriva de una no consecución del resultado sino de una ausencia de esfuerzo, una no adopción de medidas necesarias (diligentes) o una inacción que impida dicho resultado. Estas obligaciones de diligencia debida se han desarrollado normativamente y de manera principal en el campo de la protección internacional del ambiente, pero también se pueden encontrar en otras ramas del derecho como es la lucha contra la violencia de género, ámbito en el cual la mención de este instrumento se encuentra en múltiples textos internacionales y regionales.



Lejos del objetivo de protección de los DDHH, el concepto de diligencia debida se ha afianzado también en el terreno del derecho de inversiones en diversos aspectos de la protección del inversor extranjero.

La diligencia debida tiene igualmente otro enfoque, que ya no se dirige a establecer una obligación de comportamiento sino un proceso, enraizado en el ámbito empresarial. La introducción de la diligencia debida en el ámbito de la gestión de la empresa se orientó a dotar a las corporaciones de las herramientas y procesos necesarios para evaluar los riesgos en operaciones financieras y para el diseño de su estrategia empresarial, con el objetivo evidente de aumentar los beneficios corporativos.

Así, en el ámbito empresarial se entiende que la diligencia debida se refiere a un proceso de investigación realizada por una empresa para identificar y gestionar los riesgos comerciales, con el objetivo de confirmar los hechos, los datos y los sujetos involucrados en una transacción para determinar su valor y riesgos presentes y futuros, apoyando así las decisiones de venta o compra.

3.2.El desarrollo de la diligencia debida en el derecho internacional

La evidencia de la participación de diversas ETN en los cambios políticos violentos de terceros países, como el ejemplo de la United Fruit Company con el golpe de Estado contra el gobierno de Jacobo Arbenz (Guatemala, 1954), o el de la International Telephone and Telegraph contra el gobierno de Salvador Allende (Chile, 1973)⁸, avivó el debate sobre cómo controlar estas actuaciones y cómo evitar la creciente crítica social respecto de estas entidades.

⁸ Compa, L. (2008) “Corporate Social Responsibility and Workers’ Rights”, Cornell University ILR School, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>; Esteve, J.E., (2011) “Los Principios Rectores sobre las ETN y los DDHH en el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional?”, Anuario Español de derecho internacional, N°27.



Así, diversos países promovieron ya en los años setenta y en diversos foros internacionales (fundamentalmente en Naciones Unidas) propuestas orientadas a atribuir obligaciones jurídicas internacionales a las empresas respecto a los DDHH. Teniendo presentes las continuas denuncias respecto de la injerencia de las ETN en asuntos políticos internos, el primer estudio completo sobre las ETN realizado por las Naciones Unidas se desarrolló en 1972.

La incapacidad de llegar a soluciones en el seno de Naciones Unidas por las continuas discrepancias entre los Estados le dio la oportunidad a la OCDE de actuar. Así, tras doce meses de negociaciones y consultas con los agentes sociales, el 21 de junio de 1976, los 24 estados miembros de la OCDE aprobaron la Declaración sobre la Inversión Internacional y ETN que contenía la recomendación a las ETN que operan en sus territorios de observar las Líneas Directrices de la OCDE para ETN⁹.

Estas Directrices fueron revisadas en 1979, 1984, 1991, 2000 y en 2011¹⁰. En esta última reforma se abordaron cuestiones sustanciales relativas a la ampliación de su ámbito de aplicación, al mecanismo de seguimiento de las quejas y a su adaptación a los PRNU. Para esto último se integró un nuevo capítulo sobre DDHH, y un enfoque del principio de la debida diligencia y de la gestión responsable de la cadena de suministro.

El mecanismo, denominado punto de contacto nacional (PNC) consiste en favorecer la eficacia de las Directrices mediante distintos tipos de actuaciones que incluyen la información y promoción, la resolución de las cuestiones que puedan surgir en relación con la implementación de

⁹ La versión actual de estas líneas es la siguiente: OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para ETN, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

¹⁰ Su versión actual fue adoptada el 25 de mayo de 2011 en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 Aniversario de la OCDE. Es interesante recordar que la Declaración ha vivido época de inactividad, así lo señala Fernández que indica cómo entre mediados de los años 80 y finales de los 90, las Directrices estuvieron prácticamente inactivas, mientras proliferaban los códigos de conducta y las autorregulaciones en el marco de la RSE. La autora también recoge el relanzamiento de las Directrices (y de la labor de la OCDE en general) no se producirá hasta después del fracaso de la propuesta del Acuerdo Multilateral sobre Inversiones (AMI). Vid Fernández, S. (2020) “Las Líneas Directrices de la OCDE para ETN y su puesta en práctica por medio de los Puntos Nacionales de Contacto”, Lex Social, Vol. 10, número 2/2020, julio-diciembre.



las Directrices en instancias específicas y la elaboración de informes. En la actualidad, los PNC tienen el mandato de promover la eficacia de las Directrices mediante la realización de actividades, la atención a consultas y la contribución a la resolución de las controversias relativas a la implementación de las Directrices.

3.2.1. El papel de los Principios Rectores de Naciones

Unidas

En su Informe de 2008, el representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Empresa, John Ruggie definió la debida diligencia como concepto que describe las medidas que debe tomar una empresa para tener conocimiento, prevenir y responder a los efectos negativos sobre los DDHH. Los cuatro elementos básicos del ejercicio de la debida diligencia en lo tocante a los DDHH se describieron también en este informe y son los siguientes:

1. disponer de una política de DDHH,
2. evaluar los efectos en los DDHH de las actividades de la empresa.
3. integrar esos valores y conclusiones en las culturas empresariales y los sistemas de gestión.
4. y proceder al seguimiento y la preparación de informes al respecto.

Llama la atención que en este texto se señaló que uno de los aspectos positivos de la inclusión de la debida diligencia, es la familiaridad y la habitualidad con la que las empresas utilizan el mecanismo, de hecho, lo compara con los sistemas de información y control para evaluar y gestionar los riesgos financieros y conexos. De esta manera, Ruggie tradujo la diligencia debida que las empresas estaban acostumbradas a realizar en su ámbito comercial y organizativo al ámbito de los DDHH.

El enfoque de Ruggie plasmado luego en los PRNU pretende girar el concepto para desenfocar el riesgo empresarial y centrarse en el riesgo para los DDHH. Según señala el Principio Rector número 15 (principio



fundacional), las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias. Uno de los procedimientos en concreto es el de “diligencia debida en materia de DDHH”, entendiendo este como el proceso que debe llevar a cabo la empresa para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los DDHH.

A continuación, el Principio operativo 17 detalla las obligaciones específicas de las empresas en el ámbito de la diligencia debida, que debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los DDHH, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. De esta manera, los Principios Rectores hacen referencia a la diligencia debida como un medio operativo para que las empresas respeten los DDHH, pero no especifican cuáles son las opciones disponibles para que los Estados garanticen la aplicación de estos procesos de diligencia debida por parte de las empresas, ni establecen, como es bien sabido, una obligación jurídicamente vinculante que obligue a las empresas a la aplicación de estos procesos.

En resumen, es posible afirmar que los PRNU señalan cuatro componentes esenciales en el concepto de diligencia debida: la identificación y evaluación de los impactos actuales y potenciales a los DDHH; la integración y actuación según los hallazgos; el seguimiento de la eficacia de las actuaciones y la comunicación de cómo los impactos están siendo direccionados. Este marco ha irradiado el conjunto de guías y normas elaboradas con posterioridad, convirtiéndose en la referencia básica para la construcción de la diligencia debida en DDHH tanto a nivel supranacional, fundamentalmente en el ámbito de la OCDE y de la Unión Europea, como en el ámbito estatal.



3.2.2. La importancia de los textos de la OCDE

En la construcción del concepto de diligencia debida en materia de DDHH ha tenido una especial importancia la actuación de la OCDE cuyos documentos han dialogado con los PRNU y con la actividad de la OIT sobre la relación entre las ETN y los derechos laborales. El documento principal son las Líneas Directrices sobre ETN que forman parte de la Declaración sobre la Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, adoptada por los países Miembros de la OCDE el 21 de junio de 1976.

La diligencia debida se encuentra claramente establecida en el Principio 10 de las Directrices con perfil propio y destacado. En primer lugar, el texto define el concepto, señalando que “se entiende por debida diligencia el proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos”. Como proceso, se indica que la debida diligencia puede integrarse en otros sistemas de gestión de riesgo existentes en la empresa siempre que no se limite meramente a identificar y gestionar riesgos significativos para la propia empresa, sino que incluya también los riesgos de impactos negativos en los temas contemplados en las Directrices.

En cuanto a la respuesta a los impactos que se detecten mediante la aplicación de la diligencia, las Directrices entienden que, cuando dichos impactos sean potenciales, los mismos deben ser tratados a través de medidas de prevención o atenuación mientras que los impactos reales serán tratados con medios de reparación.

Los comentarios remarcan que se incluyen los impactos originados por las empresas o que estas contribuyen a generar, o a aquellos que están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios, en virtud de una relación comercial y que, en todo caso la contribución



debe ser “sustancial” es decir, deberá ser una actividad que provoque, facilite o incite a otra entidad a provocar un impacto negativo o una incidencia negativa y excluye las contribuciones menores o triviales. **El texto entiende por “relación comercial” toda relación con socios comerciales, entidades que pertenezcan a la cadena de suministro o cualquier otra entidad pública o privada, directamente ligada a sus actividades comerciales, productos o servicios.**

La naturaleza y el alcance de la diligencia debida (entendida como las medidas específicas que deban tomarse) va a depender de determinados factores, es decir, la diligencia debida no se entiende como un proceso tasado, sino que debe tener en cuenta el tamaño de la empresa, el contexto en el que se desarrollan sus operaciones, la gravedad de los impactos negativos, etc.

Además, las propias Directrices recomiendan no diferenciar el nivel de diligencia según el lugar que ocupe el proveedor. En sentido contrario, se indica que, cuando las empresas tienen un gran número de proveedores, se aconseja identificar las áreas generales en las que el riesgo de impactos negativos sea más significativo y, a partir de esta evaluación del riesgo, implementar el proceso de diligencia debida, de manera prioritaria, sobre ciertos proveedores. Esto implicaría, de ponerse efectivamente en marcha, priorizar la evaluación de riesgos en los eslabones más bajos de las cadenas.

Por último, dentro de este resumen de elementos destacados conectados con la diligencia debida, las empresas deben evitar generar o contribuir a generar impactos negativos, así como prevenir y eliminar los riesgos existentes en las operaciones de sus cadenas de suministro. El comentario señala que las relaciones en la cadena de suministro pueden tener formas diversas; por ejemplo, franquicias, contratos de licencia o subcontratación. Las propias entidades de la cadena de valor, a menudo, son empresas multinacionales que ejercen sus actividades en o desde un país adherente a la Declaración y, por ello, también están



cubiertas por las Directrices. Además, las empresas deben usar su influencia para mitigar los impactos residuales en la medida de lo posible y se considerará que existe influencia cuando la empresa tiene la capacidad de modificar las prácticas negativas de la entidad responsable del daño.

Tras las sucesivas modificaciones de las Directrices y con la finalidad de promover la observancia efectiva de las Directrices, la OCDE ha publicado una serie de guías sectoriales, como apoyo para que las empresas desarrollen las dinámicas antedichas de identificación y abordaje de los riesgos relativos a los aspectos considerados en el texto base de las Directrices existentes a lo largo de sus cadenas.

La primera de las guías fue la “Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo”¹¹. Tras esta primera guía se adoptaron otros textos que se centran en el sector agrícola¹²; en las cadenas de suministro en textil y calzado¹³; en las peores formas de trabajo infantil en las cadenas de suministro de minerales¹⁴; en los códigos de conducta responsable para el sector financiero¹⁵; en la diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo¹⁶; en la diligencia debida para préstamos empresariales y un aseguramiento de valores responsables¹⁷. Además, el 31 de mayo de

¹¹ OECD (2012), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: First Edition, OECD Publishing, Paris. Vid. Martín-Ortega, O. (2014) “Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?”, Netherlands Quarterly of Human Rights, Vol. 31/4, 44–74, 2013.

¹² OECD/FAO (2016), OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains, OECD Publishing, Paris.

¹³ OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, OECD Publishing, Paris.

¹⁴ OECD (2017), OECD Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains, OECD Publishing, Paris.

¹⁵ OECD (2017), OECD Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Publishing, Paris.

¹⁶ OECD (2017), OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, OECD Publishing, Paris.

¹⁷ OECD (2019), OECD Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprise, OECD Publishing, Paris.



2018 la OCDE publicó la Guía de diligencia debida para una conducta empresarial responsable¹⁸.

3.2.3. La OIT y la diligencia debida en derechos humanos y ambiente

En la actualidad la expresión “diligencia debida en DDHH” no ocupa todavía un lugar central en las propuestas, sin embargo, la cuestión de la relación entre DDHH, las ETN y sus cadenas preocupa a la organización y el concepto que aquí analizamos gana protagonismo y se amplía el número de voces que reivindica una actuación en forma de un Convenio sobre Cadenas o un Comité que trabaje específicamente en la resolución de los casos de violaciones de DDHH vinculados al trabajo por ETN.

En las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016 se incluyen hasta seis referencias al concepto de diligencia debida. En una línea similar, la versión actualizada en 2017 de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN, 1977) recoge en su apartado 10 la vinculación de la OIT con los PRNU y, en concreto, señala que “las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los DDHH reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de DDHH 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, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias”.

¹⁸ OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris.



En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada en junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo exhortó a la OIT a “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”.

Los problemas que rodean la cuestión han sido bien detectados por la organización. En su Informe para el debate en la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Ginebra, 25 a 28 de febrero de 2020)¹⁹ señaló que los principales desafíos en materia de gobernanza para la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro son fundamentalmente tres: la fragmentación transfronteriza de la producción, que puede determinar si los trabajadores gozarán de la protección efectiva de la relación de trabajo; la influencia de las prácticas empresariales de las entidades privadas de un Estado en el cumplimiento de la legislación nacional de otro, y los límites de la jurisdicción de un Estado y el funcionamiento de la responsabilidad limitada que, combinados, pueden restringir el acceso efectivo a mecanismos de reparación para las personas cuyos derechos han sido vulnerados. Frente a estos retos, el informe detectaba posibilidades vinculadas tanto a las legislaciones nacionales como al derecho internacional. La primera de ellas sería el creciente apoyo a escala nacional e internacional para que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de DDHH a lo largo de todos los eslabones de sus cadenas de suministro; la segunda es el refuerzo de la responsabilidad

¹⁹ OIT (2020) La consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro TMDWSC/2020. Informe para el debate en la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Ginebra, 25 a 28 de febrero de 2020)



del Estado de proteger los DDHH en el contexto de las actividades empresariales, incluso extraterritorialmente.



4. Sindicatos y la DDDH.

4.1. Herramientas sindicales desde el ámbito internacional: los Acuerdos Marco Internacionales.

Las reticencias sindicales respecto de los códigos de conducta y su decisión de involucrarse en la regulación de las cadenas de valor y de las relaciones laborales en el conjunto de sus eslabones ha propiciado el desarrollo de los llamados “acuerdos marco globales o internacionales” (AMI).

Como señalan desde el ETUI²⁰, “los acuerdos marco internacionales son suscritos por las organizaciones sindicales internacionales o europeas y la dirección de las empresas multinacionales para establecer de manera conjunta una serie de normas y principios mínimos de coordinación en materia de relaciones laborales, basados normalmente en los derechos sociales fundamentales tal y como los define la OIT”²¹.

Según la definición de IndustriALL, los acuerdos marco mundiales son negociados entre IndustriALL y las ETN con el fin de proteger los derechos y las condiciones de trabajo de las personas en todas las etapas de una cadena mundial de suministro de una empresa multinacional, incluidas las personas que trabajan para los proveedores y contratistas²². Se trata por tanto de un fruto del diálogo social o de la negociación entre capital y trabajo a nivel supra nacional, cuyo objeto es regular las relaciones de trabajo en el conjunto de las actividades de la empresa en cuestión y promover el respeto de los derechos sociales fundamentales.

²⁰ European Trade Union Institute for Research. El Instituto Sindical Europeo es el centro independiente de investigación y formación de la Confederación Europea de Sindicatos

²¹ Schömann, I., et al, *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, ETUI-REHS, Bruselas, 2008

²² IndustriALL Global Union. “Review of experiences and way forward for the future”, presentación en la Conferencia de IndustriALL Global Union sobre los acuerdos marco internacionales y las redes sindicales, Frankfurt am Main. *Apud*, Hadwiger, F., *Acuerdos marco internacionales Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Documento de referencia, OIT, Ginebra, 2015.



Los primeros acuerdos de este tipo fueron impulsados por multinacionales francesas a mediados de los noventa y en la actualidad su número ha ido creciendo de manera constante. El crecimiento no sólo ha sido cuantitativo sino también cualitativo, destacándose dos tendencias²³: el incremento de los Convenios y declaraciones de la OIT que se incluyen en los AMI, aunque la expresa mención a Convenios que no sean los fundamentales sigue siendo reducida; la inclusión de la referencia al conjunto de su cadena de valor y el paulatino aumento del número de acuerdos que establecen el respeto a sus disposiciones como requisito para el establecimiento o continuación de sus relaciones con los actores económicos en sus cadenas de valor. Además, aumentan los acuerdos que establecen vías de consulta continuadas y exámenes globales de su cumplimiento; la transparencia a lo largo de la cadena o el apoyo a las pequeñas empresas para fomentar el cumplimiento de las disposiciones del AMI.

El tema de cómo enfocan los AMI la aplicación a la totalidad de la cadena de suministro es particularmente interesante, por cuanto puede dar pistas a los elementos que debería contener un instrumento internacional sobre ETN y DDHH: en el 80% de AMI que mencionan expresamente las cadenas de suministro o valor se integran disposiciones sumamente disímiles en cuanto a su alcance. Por ejemplo, la mayoría de acuerdos se limitan a incluir a los proveedores y subcontratistas directos de la ETN, dejando así fuera a los últimos eslabones de la cadena, los AMI que hacen referencia a la totalidad de la cadena son muy escasos.

Las limitaciones de los AMI han sido abundantemente reseñadas por la doctrina²⁴, en concreto, la falta de reconocimiento jurídico en el ámbito estatal o internacional lastra su eficacia y exigibilidad jurídica,

²³ Vid. el estudio de Hadwiger, F., *Acuerdos marco internacionales Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Documento de referencia, OIT, Ginebra, 2015

²⁴ Baylos, A. (2005) “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak*/12 (2005-I).



dejándoles al albur de la relación de fuerzas y de la capacidad sindical para exigir su cumplimiento en el ámbito de lo pactado. En este sentido, es importante indicar que mientras el 46 % de los acuerdos incluyen una obligación de información del contenido del AMI a lo largo de la cadena y de la “promoción” de la adhesión a sus disposiciones, solo un tercio de los acuerdos consideran el respeto de las disposiciones de los AMI como un criterio para establecer y proseguir las relaciones comerciales con los proveedores y subcontratistas²⁵.

Las posibilidades de interacción virtuosa entre los AMI y las obligaciones derivadas de las normas de diligencia debida han sido señaladas en un informe sobre la aplicación de la ley francesa de deber de vigilancia²⁶ entre los años 2017 y 2019 elaborado por la EDH²⁷.

4.2 Sindicatos y mecanismos de diligencia debida: nuevos retos y mucho camino recorrido

A lo largo de los años el accionar sindical ha tenido un desarrollo paralelo al empresarial en tanto que se ha esmerado en conocer en profundidad los mecanismos utilizados por las ETN para aumentar sus beneficios, ya que estos han sido, en la mayoría de las ocasiones a costa

²⁵ A efectos de aportar ejemplos, siguiendo siempre el estudio de Hadwiger, son especialmente interesantes las siguientes cláusulas de AMI en vigor:

- Svenska Cellulosa AB (SCA)-IndustriALL: “Al mismo tiempo, cualquier violación probada de los principios contenidos en el Acuerdo que no se remedie a pesar de las advertencias conducirá a la terminación de las relaciones con la empresa de que se trate.”

- Lafarge-IndustriALL: “Cualquier incumplimiento grave de la legislación relativa a la seguridad y salud de los empleados directos o indirectos, la protección del medio ambiente o los DDHH fundamentales, que no se corrija tras una advertencia, se traducirá en la terminación de las relaciones con la empresa de que se trate (...).”

- Securitas-UNI: “Securitas procurará colaborar con socios comerciales que despliegan su actividad de un modo que sea compatible con los términos del presente acuerdo, y contemplará la posibilidad de no entablar una relación comercial con un asociado que incumpla estas normas.”

- Grupo Renault-IndustriALL: “El Grupo Renault se compromete a comunicar este acuerdo a sus proveedores y subcontratistas. Les pide que se comprometan a respetar en su propia empresa los derechos sociales fundamentales estipulados en el capítulo 1 del presente acuerdo. Si es necesario, se establecerán planes de acción correctivos con el apoyo del Grupo Renault. Una vez identificados, cualquier infracción que no se corrija podrá conducir a diversas medidas, entre ellas la terminación por el Grupo Renault de su relación con la empresa de que se trate.”

²⁶ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre.

²⁷ Entreprises pour les droits de l’Homme (EDH) (2019) Étude sur l’application de la loi par les entreprises – analyse des plans de vigilance 2018-2019,



de recortes de derechos laborales. Es por ello, por lo que el grado de especialización del sindicalismo es un valor esencial que en el caso de la debida diligencia se pone en valor ya que aporta una mirada internacionalista.

En este sentido, es fundamental que la regulación de la diligencia debida empresarial incluya a los sindicatos en todas las fases del proceso y en los mecanismos de acceso a la justicia. En particular, es imprescindible la participación sindical en:

Levantamiento de información y cartografía de riesgos, aplicando una perspectiva interseccional que tenga en cuenta las diferentes discriminaciones que pueden sufrir las poblaciones y grupos por los distintos sistemas de dominación vigentes. De manera imprescindible, los datos aparecerán desagregados.

- Mecanismos de alerta a lo largo de toda la cadena.
- Elaboración de los planes y puesta en marcha de los mecanismos, con enfoque pro-equidad que promueva una participación integradora y representativa de los distintos grupos y poblaciones afectadas.
- Procesamiento, evaluación (con participación paritaria de grupos y poblaciones afectadas) y priorización de la información sobre los riesgos.
- Denuncia interna, facilitando mecanismos accesibles y garantistas en particular para mujeres y grupos vulnerabilizados.
- Evaluación (con participación paritaria de grupos y poblaciones afectadas) y mejora.
- Legitimación sindical para iniciar el procedimiento administrativo y acceso a la justicia para exigir la responsabilidad de la empresa, en particular en representación de mujeres y grupos vulnerabilizados.
- Legitimación sindical para actuar en nombre de otros sindicatos.
- Definición de planes de acción sectoriales de diligencia debida a escala nacional o de la UE.



- Incluir previsiones específicas para la protección de las y los sindicalistas en contextos de riesgo.

Además, sería importante modificar las normas laborales para:

- Incluir la diligencia debida de la negociación colectiva, en todos los niveles.
- Incluir los mecanismos de diligencia debida dentro de los derechos de información y consulta.
- Incluir la posibilidad de ampliar el contenido de las obligaciones de diligencia debida en la negociación colectiva.

En concreto, es necesario reforzar la importancia de las posibilidades de interacción virtuosa entre los AMI y las obligaciones derivadas de las normas de diligencia debida. Como es evidente, el mayor valor del AMI respecto del deber de diligencia es la participación plena de los actores sindicales internacionales en su elaboración. Además, el carácter transfronterizo de los AMI los convierte en un instrumento fundamental para fortalecer el desarrollo de las normas de diligencia, así, pueden ser una herramienta para identificar y gestionar riesgos, hacer seguimiento periódico de las herramientas de vigilancia, integrar mecanismos de alerta y recogida de informes y difundir las medidas a las que la empresa se compromete en el Plan de Diligencia. De hecho, esto ya está ocurriendo en Francia a raíz de la puesta en marcha de la ley francesa que ya se encuentra mencionada en diversos AMI. En concreto, el de la empresa Societé General señala que “el presente acuerdo es una de las vías para desarrollar el plan de vigilancia que debe permitir identificar, prevenir, atenuar y remediar las violaciones de los DDHH en el seno del Grupo”.

Si la inclusión de las obligaciones de diligencia en el seno de los Acuerdos es importante, más interesante aún puede ser el camino contrario, es decir, la integración en una norma de diligencia debida de una mención explícita a los AMI, vinculando el respeto de su contenido al cumplimiento de las obligaciones de la norma. No existe hasta el



momento una norma en el panorama comparado que incluya esta mención, que existe en el borrador del anteproyecto de la ley española, pero nada parece impedir que, en la regulación del contenido del Plan de Vigilancia se incluya una cláusula que afirme que, en el caso de que la empresa haya suscrito un AMI, el cumplimiento de este formará parte de las medidas comprendidas en el Plan, aplicándosele las mismas garantías de cumplimiento que al resto de su contenido. Esto reforzaría tanto la implicación de los agentes sociales como la eficacia de los AMI.

Como ejemplo de una de las buenas prácticas en cooperación sindical, es necesario citar el Acuerdo Marco Global de Inditex. El Acuerdo firmado entre Inditex e IndustriALL Global Union, incorpora las normas y directrices internacionales fundamentales, para conseguir el trabajo decente en las cadenas de suministro. Incluye los convenios de la OIT que garantizan los derechos fundamentales de trabajo (derecho a libre sindicación y de negociación colectiva, etc...), así como la incorporación del Convenio 190 sobre violencia de género y acoso laboral. También se añaden a este acuerdo marco los derechos sindicales que se han negociado durante los últimos años, como son la información de la ubicación de la cadena de suministro y el acceso de los sindicatos a todos los centros de trabajo. Además, se incorporan nuevas conquistas destinadas a facilitar la coordinación de la acción sindical global, como es el novedoso Comité Mundial, que une por primera vez en un Acuerdo Marco Global a de los sindicatos de la cadena de suministro, junto con los sindicatos del país donde está la sede de la multinacional, en este caso, en el Estado español.

El acuerdo fue firmado en 2007, renovándose en 2014 y en 2019. En 2012 se suscribió un Protocolo de derechos de intervención sindical para la aplicación del Acuerdo Marco, que supone la información al sindicato de toda la cadena de suministros, el derecho de acceso sindical a todos los centros de trabajo y establece un coordinador sindical general de CCOO Industria. En 2020 se constituyó y se incorporó un Comité



Sindical Global, conformado por 9 miembros que representan a las personas trabajadoras de 54 países de la cadena de suministro del Grupo Inditex, que se agrupan en 9 “clústeres”: 1 de América (Brasil), 1 de la región de Norte de África y Oriente Medio, MENA (Marruecos), 1 de Turquía y los países de Europa del Este, 4 de Asia (Bangladesh, Indonesia, India y Camboya), 2 de Europa (España).

Ese mismo año se elaboró una declaración conjunta entre Inditex e IndustriALL para “reafirmar su compromiso de trabajar juntos para apoyar la recuperación económica y social de la industria mundial de la confección por la crisis provocada por la pandemia COVID-19, junto con los grupos de interés globales y nacionales”²⁸.

Su valor añadido es que se trata del único Acuerdo Marco Global que une a todos los sindicatos de la cadena de producción de Inditex a nivel global, avanzando en la defensa de los derechos laborales desde hace más de 14 años. Así mismo, permite hacer incidencia sobre la matriz española y conseguir que exijan a sus proveedores cumplimiento de derechos. Es un acuerdo pionero tanto en el ámbito de las relaciones laborales globales como en el sector de la industria y la moda.

²⁸ Puede verse la declaración conjunta en:
https://www.inditex.com/documents/10279/653009/Declaración+conjunta+de+Inditex+e+IndustriALL+Global+Union_ES.pdf/3110d786-d427-7cc4-56f6-4696a9426b73



5. La importancia de la cooperación sindical en la puesta en marcha de los mecanismos de DDDH

Los sindicatos llevan realizando labor de cooperación sindical internacional incluso desde antes de que existiera propiamente el concepto, en el sentido que su labor se realiza desde el siglo XIX en el contexto del surgimiento de las internacionales obreras o de la creación de organismos multilaterales de carácter tripartito (gobiernos, empresas y trabajadores), como la OIT. La cooperación sindical se caracteriza por un fuerte componente de enfoque de derechos, pues son estos los que permean el fundamento de sus acciones y dotan de coherencia su participación. La cooperación sindical tiene como principal objetivo el combate a la vulneración de los derechos laborales (sindicación, huelga, reunión, prevención de riesgos, etc.). Junto a este objetivo central surgen una serie de prioridades como la extensión de la negociación colectiva, el fortalecimiento del diálogo social, la lucha contra la informalidad laboral, la promoción del trabajo decente, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de países socios y la creación de redes que enfoquen los problemas de las personas trabajadoras de forma global²⁹.

Además, en las últimas décadas los sindicatos han incorporado a sus objetivos principales una serie de demandas y actuaciones de denuncia y presión política sobre el impacto de las ETN, la firma de acuerdos de libre comercio que precarizan las condiciones de la clase trabajadora, el cumplimiento de las normas laborales internacionales y de los convenios suscritos en el ámbito de la OIT y reivindicaciones sobre desafíos globales que afectan al mundo del trabajo (cambio climático, crisis humanitarias, desplazamientos forzados, migraciones económicas, regulación fiscal en entornos laborales digitales, juventud, etc.). Esta incorporación de nuevos objetivos no es más que el reflejo de la

²⁹ "La Cooperación al desarrollo y papel de los agentes sindical en el marco de la Agenda 2030", Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo, 2022



adaptación del primigenio concepto de “solidaridad internacionalista” a otro de desarrollo sostenible en paralelo a los cambios en las políticas de cooperación y en sus nuevos enfoques como la Agenda 2030 (Ovejero, 2019).

Los sindicatos trabajan en cooperación sindical desde una visión no dicotómica, es decir, adoptando una perspectiva decolonial y de acuerdo a las interpelaciones de las organizaciones sindicales y sociales de los países del Sur político. La cooperación sindical prioriza la reivindicación de Trabajo Decente, teniendo en su base la defensa de los derechos laborales, el sindicalismo internacional y la categoría de clase. Los enfoques que aspira a integrar son el enfoque feminista (superando el enfoque de género) y de diversidad sexual, y la defensa del ambiente. De acuerdo al mismo, se propone la superación del término víctimas o afectadas, evitando así categorizar a las personas, y focalizar el trabajo sobre los impactos de los mega proyectos cuyas responsables son las grandes ETN.

Algunos de los casos concretos en los que la cooperación sindical ha logrado impactos positivos son:

- Ante el proyecto de construcción de un tranvía en los territorios ocupados en Palestina de la empresa vasca CAF, se logró frenar dicha obra gracias a la campaña de incidencia política que se articuló a nivel global en el marco del BDS y de otras redes y plataformas internacionales.
- En Guatemala, se produjo el encarcelamiento de un miembro de la organización socia CODECA (Comité de Desarrollo Campesino) por la resistencia a un megaproyecto que implicaba la privatización de la energía eléctrica respecto a las comunidades locales. A través del accionar sindical se promovió una huelga de las personas trabajadoras en su matriz en Inglaterra con el fin de presionar a la empresa para retirar la denuncia, finalmente con éxito.



- En el Estado de Puebla (México) se realizó una denuncia por el hostigamiento a comunidades en los territorios donde la empresa ELECNOR México propuso la instalación de un megaproyecto. Diferentes miembros de las comunidades afectadas y defensores de DDHH viajaron al estado español para denunciar las vulneraciones y acoso que allí se estaba dando. En Euskadi se logró realizar un intercambio entre las personas defensoras y miembros sindicales de ELECNOR en el territorio para intercambiar información y dialogar sobre dicha situación.
- En el ámbito de la economía digital, las plataformas laborales digitales (PDL), especialmente aquellas que se dedican al servicio de reparto, han aumentado y se han expandido en todo el mundo, cuestión que se ha visto acentuada por el impacto de las medidas de confinamiento desarrolladas por la pandemia COVID-19. Sobre esta temática Paz y Solidaridad Euskadi ha desarrollado una campaña de sensibilización e incidencia política, que pone en diálogo la situación laboral en la que se encuentran las personas trabajadoras de las PDL en Euskadi y El Salvador superando así la mirada dicotómica entre Sur y Norte político, poniendo en valor la acción sindical internacional. Así mismo, se ha realizado un documental titulado “ExplotAPP: La precarización al alcance de tu móvil” que se puede descargar y visualizar gratuitamente en la red social YouTube.

El sindicato frente los impactos negativos en DDHH y ambientales de la actuación de las ETN, ha utilizado como principales herramientas:

- La incidencia pública y el diálogo social para lograr marcos normativos garantistas del respeto, garantía y reparación de DDHH y ambiente, con el fin de posicionar la diligencia debida en DDHH y ambiente en la agenda política. Los sindicatos la defienden como la herramienta idónea para realizar la trazabilidad de las empresas, proteger y evitar las violaciones a DDHH y ambiente, y reparar cuando se produzcan daños.



- El fortalecimiento de redes con la sociedad civil y plataformas sindicales europeas (Confederación Europea de Sindicatos y Federaciones Europeas), regionales e internacionales (Confederación Sindical Internacional y Federaciones Internacionales).
- La cooperación sindical, es decir, el establecimiento de relaciones directas de trabajo de acuerdo a objetivos comunes en torno a la defensa del trabajo decente, los DDHH y medioambiente, con las organizaciones sindicales, con sus estructuras o asociaciones afines del país donde se encuentran esos centros de producción de las cadenas mundiales de valor.

La diligencia debida en DDHH y ambiente constituye un elemento cada vez más relevante en la agenda sindical. Desde hace años, la postura sindical respecto de la relación entre los DDHH y las ETN ha sido clara en cuanto a la necesidad de adoptar normas obligatorias, sea en el plano internacional (apoyando el proceso del Binding Treaty) o estatal para conseguir que las actividades de las empresas, en particular las transnacionales y respecto de la totalidad de la cadena global de valor, respeten los DDHH, donde se incardinan los laborales. Además, desde el sindicato se considera imprescindible el desarrollo de este tipo de normas para el cumplimiento de los DDHH y ambientales, y el avance en términos de trabajo decente en todo el mundo.³⁰

Para ello, es ineludible realizar un proceso específico de diálogo social con las organizaciones sindicales más representativas con el fin de articular una ley estatal en diligencia debida, que recoja:

1. La obligatoriedad para las empresas de adoptar mecanismos para identificar, prevenir, cesar y remediar los daños ambientales y violaciones de DDHH.

³⁰ “Sobre empresas y derechos humanos. Posición de CCOO respecto Diligencia Debida”, Confederación Sindical de CCOO, 2022.



2. El establecimiento de mecanismos de sanción por los incumplimientos de esas obligaciones por parte de las ETN.
3. El reconocimiento de la legitimidad de los sindicatos para contribuir y participar en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones.
4. La garantía de acceso a la justicia de personas cuyos derechos hayan sido vulnerados por las actividades de las ETN, así como su representación por los sindicatos.
- 5. La inclusión del sindicato en la totalidad de los procesos de diligencia debida.**

En paralelo es necesario un reconocimiento y apoyo institucional a las iniciativas de cooperación sindical internacional encaminadas a lograr el trabajo decente para la clase trabajadora a nivel global. En síntesis, podríamos decir que resulta imprescindible abogar por normativas internacionales, europeas y estatales garantistas, que impliquen un necesario fortalecimiento y apoyo a la cooperación sindical, imprescindible para la garantía de condiciones de trabajo decentes en los centros de trabajo de todo el mundo.

