



La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN



Internationaal

Indice



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS CADENAS
INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN: PREGUNTAS Y RESPUESTAS

6

10

SHARAN BURROW (CSI):
LA RSE ES MÁS NECESARIA QUE NUNCA



CNV INTERNATIONAAL
Y LA RSE EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

13

14

HECHOS, CIFRAS E INFOGRAFÍAS



DILIGENCIA RAZONABLE, EL ENFOQUE PERFECTO PARA LAS EMPRESAS

16

18

CERTIFICADOS DE CALIDAD PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



WE FASHION ATIENDE DD.HH. EN CAMBOYA

19

20

VAINILLA NATURAL DE MADAGASCAR, PRECIOSA PERO NO SOSTENIBLE



22

CONDICIONES MÁS SANAS EN LA INDUSTRIA AZUCARERA DE GUATEMALA



PACTOS MUNDIALES DE RSIE

24

26

AREND VAN WIJNGAARDEN (CNV):
'LOS PACTOS PROMUEVEN LA RSIE'



FORMACIÓN EN HEINEKEN, HAITÍ

28

30

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO SALE CARO



MARCO HIETKAMP (CNV): 'LA RSIE EMPIEZA EN HOLANDA'

32

34

STEWART MAQUEPEACE DE GUATEMALA:
'HEMOS SABIDO SENTAR CONFIANZA'



TRUCOS Y ASTUCIAS:
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN SEIS ETAPAS

36



La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

Pre facio

Justicia, solidaridad, responsabilidad, sostenibilidad y caridad, estos son los cinco valores que sostienen todo cuanto hace CNV Internationaal. Cada día obramos a favor de mejores condiciones de vida y de trabajo en los países de nuestros socios. Muchos de los productos que consumimos aquí son fabricados en estos países, donde los trabajadores tienen muy poca protección en términos de ingresos, condiciones de trabajo y seguridad: niños de ocho años enviados a minas de cobalto, obreros forestales sin casco ni botas de seguridad, jornadas laborales de 16 horas, 7 días a la semana. Y quien exprese descontento o haga preguntas incómodas es echado de su trabajo. ¡Y ni hablar de libertad sindical o del derecho a la negociación colectiva!

Hacer la vista gorda ya no es posible

Con la globalización de la economía y la emergencia de la comunicación digital, ya no es posible, como 50 años atrás, alegar que desconocemos lo que ocurre en Asia, África o América Latina. Y esto vale tanto para quienes mandan a fabricar productos como para quienes los compramos. Ya no podemos hacer la vista gorda. Las marcas de ropa nos venden camisetas de 29 €, mientras la señora en Camboya, con su máquina de coser, apenas cobra 18 céntimos. Esto no debería ser aceptable. Los trabajadores y consumidores de Holanda no deberíamos admitir que compañeros y compañeras sean explotados, aun cuando viven a 10.000 kilómetros de distancia. La solución suele pasar por cosas pequeñas. Un racimo de banano de Guatemala pesa 18 kilos (90 frutas) y cuesta 7 €, pero en la tienda, nos venden el banano a 1,8 € el kilo. Si aceptáramos pagar 2 céntimos más para completar los salarios de los trabajadores guatemaltecos, entonces ellos ganarían un salario vital.

Las empresas podrían, y deberían, imponer requisitos para los productos que mandan a fabricar en estos países, en especial en cuanto a las condiciones en que son fabricados. De los consumidores, también deberíamos esperar que sean más críticos y tomen en cuenta las condiciones de los trabajadores y productos, en nuestro país y en otros. Este folleto temático ofrece informaciones, trucos y ejemplos de buenas prácticas sobre cómo mejorar los aspectos sociales de la sostenibilidad, la responsabilidad social y, por ende, las condiciones de los trabajadores.

Queremos aportar para una sociedad de igualdad de oportunidades para todos y con la responsabilidad social como valor fundamental. El presente folleto está encaminado hacia este propósito y esperamos que, dentro de cinco años, ya estemos más cerca del objetivo.

*Arend van Wijngaarden,
vicepresidente CNV
Responsable administrativo
CNV de los Pactos RSIE*



Responsabilidad social empresarial en las cadenas internacionales de producción: preguntas y respuestas ■

Este folleto temático versa sobre la Responsabilidad Social Empresarial en las cadenas internacionales de producción (RSIE). ¿De qué se trata? He aquí 6 respuestas para 6 preguntas.



1. ¿QUÉ ES LA RSIE?

Si una empresa es sostenible y socialmente responsable, asume las consecuencias de sus acciones a lo largo de su cadena productiva: consecuencias sociales, ecológicas y económicas. Sobre estos tres aspectos, la empresa entonces rinde cuentas a los actores involucrados, trabajadores y sindicatos, autoridades públicas, defensores del medio ambiente y otras organizaciones sociales. Consulta a estos actores a la hora de realizar cambios. No se trata solamente de la parte 'verde' de la sostenibilidad y de la RSE, sino también de lo 'social'. Y a este aspecto social de la RSE en las cadenas internacionales productivas es a lo que CNV Internationaal se interesa especialmente.

2. ¿CUÁL ES LA LEGISLACIÓN VIGENTE?

El piso normativo de la Responsabilidad Social Empresarial lo constituyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las normas fundamentales del trabajo de la OIT. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la instancia que reúne a representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 países. Las empresas deben adherirse a los Derechos Humanos y a las normas laborales fundamentales de la OIT. Estas normas son:

- Libertad para los trabajadores de organizarse en sindicatos. Donde no se reconocen oficialmente sindicatos, los empleadores deben facilitar otras formas independientes de organización y representación de los trabajadores (Convenio 87).
- Derecho a la negociación colectiva: los representantes de los trabajadores pueden negociar con los responsables de las empresas (Convenio 98, completado por el C. 135, Directrices OCDE IV, Art. 8).
- Los trabajadores deben escoger libremente su empleo. Se prohíben todas formas de esclavitud y trabajo forzoso (Convenios 29 y 105).
- Prohibición del trabajo infantil. Ningún niño en edad escolar (de hasta 15 años de edad, con excepciones a 14 años en algunos países) puede ser contratado para trabajar; hay obligación de participar en acciones destinadas a sacar a los niños del

mundo laboral para escolarizarlos (Convenios 138 y 182, y Directrices OCDE).

- No discriminación en el trabajo (Convenios 100 y 111).
- Pago de un salario vital, es decir, un salario que permita sustentar las necesidades básicas de un hogar promedio (Convenios 26 y 131).
- Garantía de condiciones sanas y seguras de trabajo (Convenio 155 y Recomendación 164).
- Aplicación y garantía de un número máximo de horas laborales; en principio no más de 8 horas al día y 48 a la semana, sin tiempo extra excesivo (Convenio 1).
- Seguridad de empleo (Declaración Tripartita OIT de principios sobre empresas multinacionales, Art. 24-28).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) también ha publicado líneas directrices para las empresas multinacionales, en las que se explica lo que los gobiernos esperan de estas empresas en materia de derechos humanos y derechos laborales en sus cadenas de producción y suministro. Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) se encargan de la implementación de estas directrices.

La OCDE se ha fundamentado en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), según los cuales las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y las víctimas tienen derecho a ser compensados. Desde la declaración de los PRNU en 2011, las empresas están más que nunca atentas a los derechos humanos y al medio ambiente en sus cadenas de producción y suministro. Son cada vez más numerosas en tratar de mejorar, y también en comuni-

car sobre sus esfuerzos.

Los Principios Rectores de la ONU obligan a los gobiernos a combinar políticas y legislaciones. Gran Bretaña y Francia, por ej., han promulgado hace poco una legislación sobre RSIE. En febrero de 2016, la Cámara de Representantes de los Países Bajos adoptó una Ley que insta a un deber de prevención del trabajo infantil, imponiendo así a las empresas a prevenir el empleo de niños en sus cadenas de suministro. Finalmente, la legislación europea exige que las empresas faciliten informaciones sobre RSE en sus cadenas de producción y suministro. En sus informes anuales, las grandes empresas ahora deben incluir una declaración (no financiera) sobre los impactos ambientales, sociales y humanos, el respeto a los DD.HH. y la manera en que luchan contra la corrupción y las comisiones ilícitas.

3. ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN ADHERIRSE A LA RSE?

La legislación y las normas y marcos internacionales obligan a las empresas a adoptar prácticas de RSE. De hecho así lo exigen cada vez más

autoridades públicas e inversionistas, como los bancos. La adhesión de algunas corporaciones, luego de violaciones comprobadas, llenó los titulares de la prensa, con publicación de las investigaciones. Otras compañías fueron convencidas tras huelgas ocurridas en sus sitios de producción en otras latitudes. Y ciertas empresas han adoptado la RSE por razones éticas. En resumen, las razones para adherirse a la RSE varían desde la ética hasta la legislación, pasando por la imagen corporativa y la visión a largo plazo (sostenibilidad).

4. ¿QUÉ VALOR AÑADIDO PARA LAS EMPRESAS?

La RSIE puede contribuir a mejorar los negocios. Con mejores condiciones laborales en las fábricas en los países productores (inicio de la cadena productiva), aumenta la motivación de los trabajadores, añadiendo así valor en términos de productividad y calidad. También puede ampliarse el acceso al financiamiento. Además, las empresas que responden a la creciente demanda de productos y servicios sostenibles generalmente cosechan

más ganancias. Ahorrar en el consumo de energía o de materias primas no solamente es sostenible, sino que también puede ser muy rentable. La RSE tiene efectos positivos en la imagen de la empresa. Los consumidores críticos prefieren comprar ropa y tela producidas en condiciones justas. Y sobre todo en Holanda, una empresa socialmente responsable tiene más posibilidades de ganar contratos públicos. En realidad, aceptar la responsabilidad social constituye una seria ventaja para los negocios.

5. ¿CÓMO COMBINAR LOS NEGOCIOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?

En todas las cadenas de producción y suministro existen violaciones a los derechos humanos. Parece casi imposible para una empresa sola eliminar todos los abusos (falta de un salario vital, esclavitud moderna, trabajo infantil, discriminación). Aun así, puede resolver temas paulatinamente. En primer lugar, debe identificar cada riesgo para los DD.HH. ¿Qué causó el problema? ¿Qué se ha hecho, o se está haciendo, para prevenir un abuso? ¿Cómo la empresa reacciona ante una



violación? ¿Qué lecciones se pueden aprender? Una violación es una oportunidad para comenzar mejorando las cosas con el productor. En estos casos, puede ser útil averiguar qué otras empresas recurren a los sitios de producción donde se cometen los abusos, para procurar una respuesta conjunta. Las organizaciones sindicales, por su parte, son los ojos y los oídos en la cadena productiva, y pueden participar en el seguimiento. Cuando un abuso es denunciado en un informe o mediante un mecanismo de quejas, la empresa también puede colaborar

con la compensación a las víctimas y, obviamente, hacerlo todo para prevenir otros abusos en el futuro.

6. ¿CÓMO PONER LA RSE EN PRÁCTICA?

La Responsabilidad Social Empresarial va más allá del apoyo a un proyecto o de una caridad nacional o internacional. También implica elaborar un código de conducta, incluir un capítulo sobre RSE en el informe anual. Se trata de un proceso continuo de identificación de los riesgos potenciales y existentes. Es cuestión de definir las prioridades, atender

primero a los riesgos principales, y luego prevenir los demás riesgos. Es la llamada diligencia razonable, es decir, el manejo de los riesgos RSIE. Para más detalle, véanse las explicaciones en la página 16.

Los Pactos RSIE neerlandeses para atender las violaciones a los derechos humanos y ambientales constituyen herramientas valiosas y novadoras. Con estos Pactos, las autoridades, las empresas, los sindicatos y las organizaciones sociales se ponen de acuerdo para ocuparse juntos de los abusos (véase página 24).

Sharan Burrow (CSI) : 'Es más necesario que nunca fortalecer la Responsabilidad Social Empresarial sobre un piso de normas fundamentales del trabajo' ■

El movimiento sindical mundial ha aceptado la promesa de una responsabilidad social empresarial. 'Ha sido diseñada para funcionar sobre la base de las normas fundamentales del trabajo', dice Sharan Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional CSI. 'Sin embargo, día tras días debemos todavía recordar a nuestras principales corporaciones multinacionales que ellas son responsables por las personas que fabrican sus productos, no sólo en los países de origen, sino a lo largo de toda su cadena mundial de suministro, en la que los trabajadores sólo conocen un entorno de trabajo mal pagado y poco seguro.'

'A nivel mundial, los sindicatos aplaudieron su participación en el comité del Pacto Mundial de Naciones Unidas, pero aún nos preocupa que las empresas utilicen su membresía al Pacto como una herramienta de mercadeo. También nos hemos felicitado por la Iniciativa Global Reporting. Los representantes sindicales tienen un asiento en el Comité, así como en el Consejo de grupos de interés. Se observan, pues, iniciativas positivas, pero siguen siendo muy limitadas y en los informes se destacan diferencias notables en el comportamiento de las empresas. En conclusión, la RSE debe ser mucho más que una artimaña de mercadeo.

Los sindicatos del mundo entero deberían seguir presionando para convencer a los empleadores de que no están en este mundo sólo para hacer dinero y satisfacer a sus accionistas. También deben concienciar a los gobiernos para que, por ejemplo, sólo otorguen contratos públicos a compañías que paguen salarios vitales, proporcionen equipos de seguridad e higiene, etc.



'El mundo es hoy tres veces más rico que hace 30 años y, sin embargo,' dice Sharan Burrow, 'en el mercado laboral:

- Sólo el 60% de los trabajadores tiene empleo en la economía informal, y más de la mitad de ellos tiene un empleo precario o poco seguro.
- 40% de los trabajadores luchan para sobrevivir en la economía informal, sin ningún derecho, ni salario mínimo, ni protección social.
- Más de 45 millones de personas están hundidas en la esclavitud moderna o el trabajo forzoso.
- Tres de cada cuatro habitantes del planeta tienen una protección social insuficiente, o no tienen ninguna.
- Si bien es cierto que hay más personas trabajando que nunca, el monto total producido ha caído; y la mayoría de los tres mil millones de trabajadores han visto mermar sus derechos.'

COMPETENCIA SIN VIOLACIONES

Ciertamente los países del G20 han reconocido la seriedad del problema y han convenido, en la Declaración de Ministros del Trabajo, en mayo de 2017, que las 'violaciones al trabajo decente y a los derechos y principios fundamentales del trabajo no pueden formar parte de la competencia'. Pero la prueba está en los hechos, y muchos son los gobiernos que no asumen sus responsabilidades de protección de sus ciudadanos.

Juntos debemos reconstruir la confianza en la economía mundial. Ni los gobiernos, ni los empleadores, ni los sindicatos lo lograrán por sí solos.

Debe imponerse la diligencia razonable y adoptarse el marco general de la OCDE sobre diligencia razonable, en cuya creación han participado los sindicatos. También son necesarias legislaciones, como se hizo en Francia, para obligar a las empresas a rendir cuentas. Un convenio OIT sobre las cadenas de suministro permitiría fijar una norma a escala mundial.

DILIGENCIA RAZONABLE

En opinión de la CSI, la mejor opción sigue siendo la diligencia razonable



'Juntos debemos reconstruir la confianza en la economía mundial. Ni los gobiernos, ni los empleadores, ni los sindicatos lo lograrán por sí solos.'

requerida por los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos. La diligencia razonable establece la responsabilidad de evaluar el riesgo de violaciones a los derechos laborales dentro de la estructura de la empresa y en sus cadenas de suministro. Si a ello se agregan los dos otros pilares, que son el mecanismo de quejas y la compensación, entonces es posible reunir las condiciones para el trabajo decente.

UN COMPROMISO MUTUO

Sé que los Países Bajos tienen un historial positivo, y CNV International se ha comprometido para que la RSE alcance una nueva madurez con los Pactos sectoriales tripartitas, que imponen la diligencia razonable y el respeto a los derechos humanos en las cadenas de suministro. Pero no ocurre lo mismo en otros países.

Los pactos sectoriales tripartitas se fundamentan en un compromiso mutuo, en la confianza. Esto es positivo.

Quiero aquí enfatizar la necesidad de incluir la diligencia razonable en estos pactos, pues es esencial para obligar a las empresas a una mayor transparencia sobre su RSE. Y podría también abrir el camino a una futura legislación.

Los sindicatos son los guardianes de los derechos de los trabajadores. No bajemos la guardia en nuestra lucha para mejorar la situación de los compañeros en todo el mundo. Y para que los derechos laborales y los pactos sectoriales tripartitas RSE se conviertan en herramientas para alcanzar esta meta.'

SOBRE SHARAN BURROW

Sharan Burrow es Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que agrupa a 340 organizaciones sindicales afiliadas en 163 países. La misión de la CSI es promover y defender los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

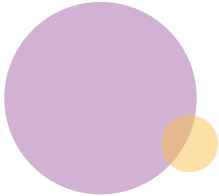
En Sumatra, las trabajadoras agrícolas de las plantaciones de palma para aceite casi nunca tienen un contrato permanente. Ganan 0,20 € por saco de 20 kilos, para un ingreso mensual de 40 €, es decir, la cuarta parte del salario mínimo local.

*(Fuente: Palming off responsibility,
CNV Internationaal)*

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

CNV Internationaal y la Responsabilidad Social Empresarial en las cadenas internacionales de producción



La Responsabilidad Social Empresarial en las cadenas internacionales de producción es una de las puntas de lanza de CNV Internationaal. El enfoque va dirigido a los aspectos sociales, que CNV Internationaal percibe como el cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

Estos aspectos tienen que ver con las relaciones laborales dentro de una empresa o un sector, y con la vigencia o no de la libertad sindical. CNV Internationaal también se preocupa por la existencia de un salario mínimo vital y de un diálogo entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Para CNV Internationaal, es importante que los productos comercializados en los

Países Bajos sean fabricados de una manera socialmente responsable. Las empresas deben garantizar condiciones (laborales) correctas para sus actividades en el extranjero.

ATACAR LOS ABUSOS

La RSE y los derechos de los trabajadores tienen que ver con salarios vitales, condiciones laborales seguras y respetuosas, negociaciones colectivas de los términos y condiciones de empleo, igualdad de géneros e inexistencia de discriminaciones. En casos de abusos, en cualquier eslabón de la cadena productiva o de suministro, las empresas podrán contar con el apoyo de CNV Internationaal para, por ej., identificar los elementos de las cadenas que sean riesgosos en materia de DD.HH. Si una empresa no puede

encontrar por sí sola el problema, entonces CNV Internationaal puede pedir ayuda a sus socios sindicales locales.

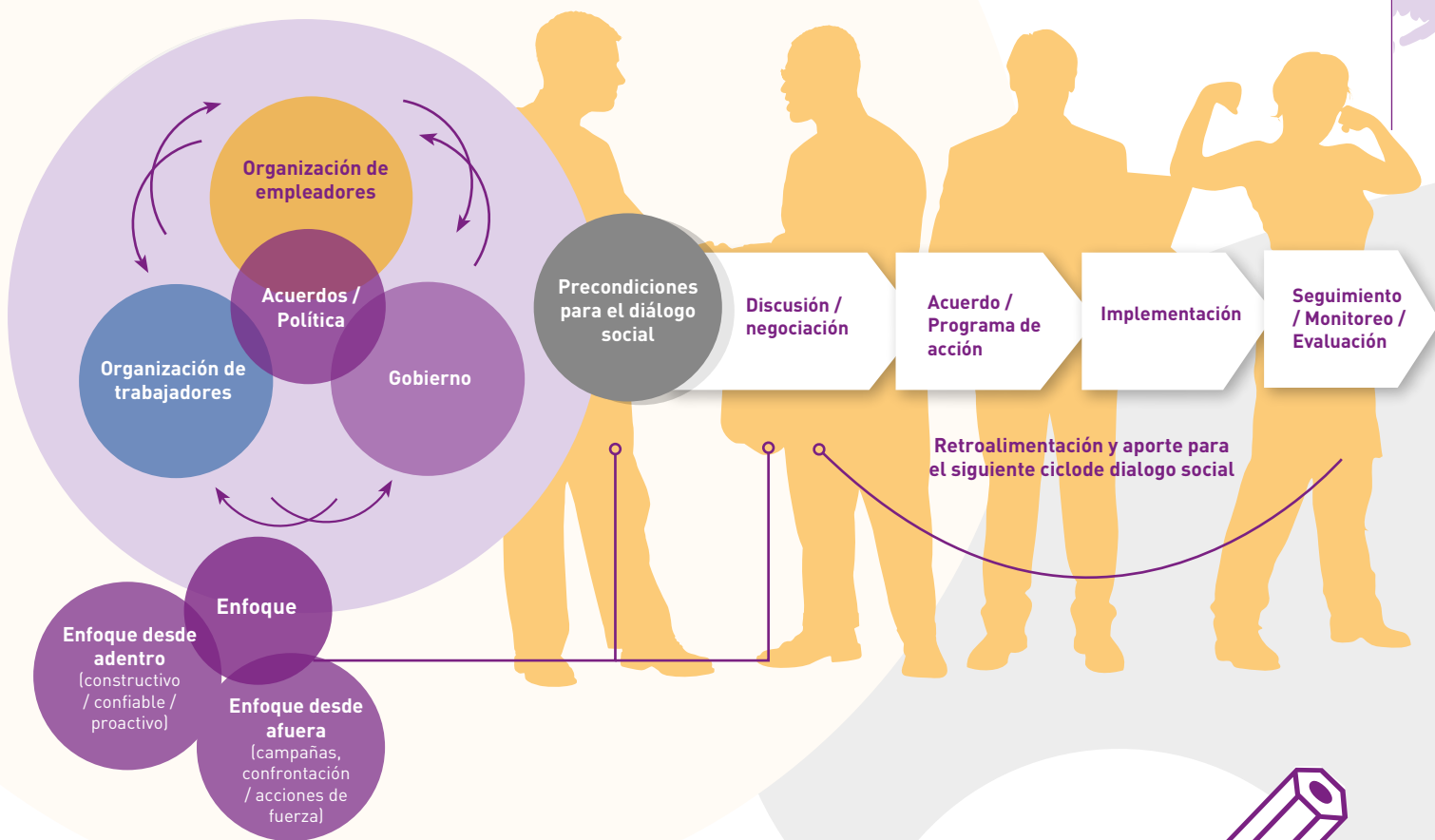
INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS

Los socios sindicales de CNV Internationaal pueden desempeñar un papel fundamental para mejorar el empleo, siempre que (por supuesto) exista un sindicato independiente en el sitio de producción. Aquí también, CNV Internationaal puede ofrecer apoyo, de ser necesario. Si no hay sindicato independiente en el sitio de producción, CNV Internationaal puede explicar a los directivos locales cómo funciona un sindicato. También podemos aclarar a las empresas qué hacer para que sea más fácil crear un sindicato en el sitio de producción, y en qué consiste la diligencia razonable (véase página 16).

Hechos, cifras e infografías

Ciclo del diálogo social

ABORDAJE PASO A PASO HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN



VERIFICACIÓN DE RIESGOS RSIE

La prueba disponible en [/www.mvorisicochecker.nl/en](http://www.mvorisicochecker.nl/en) (versión en inglés) es una manera sencilla de averiguar qué riesgos entraña cada actividad comercial y cómo mitigarlos. Esta página Web (a la que también CNV Internationaal colabora) ofrece también un mapamundi con la situación en cada país. Hasta ahora, este Risk Check ha puesto en evidencia unos 7.956 riesgos en el mundo entero.



Entre 40% y 50% de las trabajadoras

de los países en desarrollo sufren insinuaciones indeseadas, contactos físicos y otras formas de acoso sexual en el trabajo

(fuente : CSI).

60% de los países del mundo

en el año 2017, el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos ha sido vulnerado. Y sobre todo en África, Asia y América Latina, es sistemática la vulneración de los derechos de los trabajadores (fuente: CSI Índice Global de los Derechos, 2017).

LOS RIESGOS PRINCIPALES



VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES



ESCLAVITUD Y TRABAJO FORZOSO



TRABAJO INFANTIL



DISCRIMINACIÓN



FALTA DE SALARIO VITAL



CONDICIONES NO SEGURAS Y NO SANAS DE TRABAJO



JORNADAS LABORALES EXCESIVAMENTE LARGAS



INSEGURIDAD DE EMPLEO



INEXISTENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN

12 SECTORES CON MAYORES RIESGOS EN MATERIA DE RSE:

- Construcción
- Industria química
- Comercio al por menor
- Sector energético
- Sector financiero
- Comercio al mayor
- Madera y papel
- Agricultura y horticultura
- Metalurgia & electrónica
- Petróleo y gas
- Textil y vestido
- Alimentación

Fuente: www.oecdguidelines.nl/latest/news/2014/11/28/risk-analysis-starting-point-for-decreasing-csr-risks

Diligencia razonable: enfoque perfecto para las empresas ■

La diligencia razonable constituye el enfoque perfecto de las empresas frente a su responsabilidad en la práctica de los derechos humanos y laborales.

La diligencia razonable implica actuar con 'un grado adecuado de cautela'. Esta noción también es válida para las auditorías contables previas a las adquisiciones y fusiones de compañías. En el marco de la RSE, la noción remite a la cautela en materia de derechos humanos; es el manejo de riesgos RSIE. En síntesis, las empresas vigilan permanentemente los riesgos existentes y potenciales; identifican los riesgos en sus cadenas de producción y suministro para poder responder. Y

los resultados de sus esfuerzos son objeto de una evaluación continua.

EMPEZAR CON LA DILIGENCIA RAZONABLE

Todo empieza comprendiendo el impacto de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos. Una empresa puede directamente provocar una violación al no proteger su personal contra el uso de pesticidas y otras sustancias tóxicas. Pero el caso más frecuente es cuando la empresa contribuye a una violación a través de un proveedor: por ejemplo, adelantando el plazo de una entrega grande, sin

compensar al proveedor, lo que obliga a este último a poner a trabajar a su personal por horas extras sin paga adicional, o a recurrir a contratistas sin saber si cumplen debidamente con los derechos humanos y laborales.

INVESTIGAR LA CADENA

El gobierno neerlandés ha identificado doce sectores donde existe un verdadero riesgo de transgresión y donde las empresas deben investigar más a fondo, porque las violaciones están comprobadas; deben averiguar si es respetada la libertad sindical, pues es inexistente en muchos países





productores y los directivos empresariales locales obstaculizan el actuar independiente de los sindicatos. Los trabajadores, en estos casos, no tienen derecho de palabra y difícilmente pueden defender sus intereses. Otro aspecto fundamental de la diligencia razonable consiste en investigar acerca de las condiciones de trabajo, no sólo en la primera línea de proveedores, sino también aguas más arriba en la cadena.

ELABORAR UNA ESTRATEGIA

Luego, es preciso idear una estrategia para corregir las situaciones de vulneración y/o prevenir los riesgos (potenciales), priorizando, por supuesto, los riesgos más elevados, que suelen aparecer en los contratistas de los inicios de la cadena. Si la investigación comprueba que existe trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación de género o salarios inferiores a la norma, entonces habrá que aplicar soluciones que la propia empresa puede imponer. Tal vez sea necesario adaptar los procedimientos de compras, para que los trabajadores del inicio de la cadena no estén laborando bajo una presión inútil.

Para que las soluciones sean eficientes, el propio encargado RSIE de la empresa debe tomar cartas en el asunto, así como los directores de compras y la dirección de la empresa. A menudo más vale resolver los problemas junto con las empresas que se proveen en el mismo sitio de producción, o junto con varios actores locales: inspectoría del trabajo, sindicatos, ONG, autoridades públicas.

IMPLEMENTACIÓN

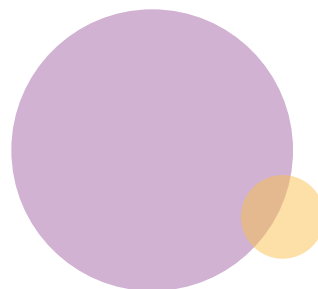
La prueba está en los hechos. Lo importante es reaccionar de verdad, lo que requiere tiempo y esfuerzos, sobre todo por parte de las empresas más pequeñas. Por ello se recomienda recurrir a las asociaciones sectoriales, o adherirse a los principios rectores vigentes, a los certificados de calidad, iniciativas y otros mecanismos (véase marco página 18) o a los Pactos RSIE (véase la página 24). Entre otras herramientas existen:

- Herramienta en línea del Consejo Social y Económico de los Países Bajos, con sus seis etapas para el manejo de los riesgos RSIE
- El Risk Check de RSIE, disponible en www.mvorisicochecker.nl

- El manual para la consideración de la diligencia razonable en el manejo de los riesgos, del Instituto Neerlandés de Normalización (NEN)
- Las directrices de la UE para las TIC, la Energía y la Contratación
- Las herramientas OCDE sobre diligencia razonable, para los sectores de la mina y del textil, por ejemplo.

CNV INTERNATIONAAL CONTRIBUYE

CNV Internationaal también puede ayudar a las empresas contactando a los sindicatos locales (con los que lleva años cooperando), como contrapartes en las discusiones. Y los sindicatos auxilian a las empresas en el seguimiento. Además, CNV Internationaal puede dar informaciones sobre las condiciones laborales y los riesgos existentes en diferentes países.



Certificados de calidad

Existen directrices, lineamientos, certificados de calidad, iniciativas y otros mecanismos relativos a la responsabilidad empresarial en las cadenas: **SA8000, GRI, Global Compact, ISO26000, FWF, BSCI, Max Havelaar, Comercio Justo, ETI, FSC.**

Los certificados de calidad y mecanismos similares son herramientas valiosas para las empresas con voluntad de ser socialmente responsables, pero sólo cubren parte del proceso. Por ello es necesario determinar con exactitud lo que está cubierto por la norma vinculada con un certificado de calidad. ¿La norma va más allá del primer proveedor para remontar toda la cadena? ¿Qué derechos protege? ¿Atañe a los derechos de otros actores que los trabajadores de la empresa? ¿Qué tipo de medidas correctivas están previstas? ¿Las inspecciones están a cargo a una tercera parte independiente? ¿Los inspectores tienen una visión de conjunto, desde los aspectos ambientales hasta los aspectos sociales?



La responsabilidad
social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE VALOR

WE Fashion preocupada por los derechos humanos en Camboya

La marca de ropa WE Fashion muestra el ejemplo con la diligencia razonable, tras plantear el tema de los derechos humanos ante sus proveedores en Camboya.

Esta historia con WE Fashion empieza con un estudio realizado por CNV Internationaal y SOMO, sobre las empresas neerlandesas cuyos productos principales son fabricados en Camboya. En vista de los resultados del estudio, CNV Internationaal invitó a las compañías de ropa a una reunión, y WE Fashion aceptó la invitación. Esta compañía también tuvo la oportunidad de reunirse con el socio sindical camboyano de CNV Internationaal, la C.CADWU. En opinión de Marijke Willemsen, coordinadora RSIE en WE Fashion, 'estas conversaciones han producido muchas informa-

ciones sobre la situación en nuestros sitios de producción y sobre la manera en que la libertad sindical es aplicada allá.'

DESDE UNA REUNIÓN HASTA UNAS CARTAS

WE Fashion decidió dirigir una carta a todos sus proveedores en Camboya. 'Recibimos respuestas de casi todos nuestros proveedores, y queríamos seguir conversando con algunos de ellos. La próxima etapa será una visita a las empresas receptivas, y lo haremos junto con el sindicato local.'

En palabras de líder sindical Atith Kong, 'la C.CADWU nunca habría podido entablar semejante diálogo en la fábrica textil. La posición adoptada por las marcas de ropa les permite instar a los proveedores a hablar con nosotros.' El sindicalista espera que,

gracias a este enfoque, podrán abrirse contactos nuevos y más estrechos con los directivos de las empresas camboyanas de confección. 'Las grandes marcas también desempeñan un papel, para abrir un diálogo social o negociaciones con los directivos de las empresas, sobre las condiciones de trabajo y los términos y condiciones de empleo en los talleres.'

ALIMENTAR UN DIÁLOGO SENSATO

El ejemplo camboyano demuestra que sí es posible y útil para las empresas y los sindicatos trabajar de la mano para lograr mejores condiciones laborales en los países productores. Aquí CNV Internationaal funge de intermediario y facilitador. 'Es nuestro valor añadido: poder alimentar un diálogo sensato, un vínculo entre la acción sindical local y la comunidad neerlandesa de negocios', puntualiza Karen Bouwsma, asesora RSE en CNV Internationaal.



Vainilla natural de Madagascar, preciosa pero no sostenible ■

La vainilla natural es una esencia preciosa, un ingrediente para los helados y las confiterías, para la pastelería de lujo. Más de la mitad de la vainilla viene de Madagascar, una isla del Oeste de África, donde la cultivan unos 80.000 agricultores. Sin embargo, un estudio de CNV Internationaal y Fairfood ha demostrado que estos agricultores viven en la indigencia.

En Madagascar, tres de cada cuatro productores de vainilla viven por debajo del umbral de la pobreza. La mayoría debe pedir dinero prestado por varios meses al año, solamente para arreglárselas. En realidad, la vainilla se transa por grandes sumas en el mercado mundial, pero los agricultores apenas reciben un pago mínimo por sus cosechas. No sólo son explotados, sino que,

además, deben luchar contra los robos de cosechas. Otro derecho humano vulnerado: muchos niños tienen que trabajar en las plantaciones de vainilla.

UN TALLER PARA PRODUCTORES DE VAINILLA

Para dar a entender mejor la cadena de producción de la vainilla, CNV Internationaal organizó un taller, en cooperación con Fairfood, el socio sindical SEKRIMA y un consultor local. Asimismo, el taller permitió mostrar a los agricultores cómo se distribuyen los beneficios de la cadena de la vainilla. Durante el evento, los participantes pudieron realizar un análisis conjunto del problema y formular soluciones.

CONTACTOS CON ACTORES INVOLUCRADOS

Las verdaderas soluciones requieren que se actúe en todos los niveles, así que CNV Internationaal, Fairfood y SEKRIMA contactaron las autoridades

locales en las áreas de producción, así como ONG, organizaciones sociales e incluso el ministerio de Comercio. Las conversaciones con los actores involucrados desembocaron en un plan conjunto para resolver problemas, tales como los robos de vainilla en las plantaciones. Y es que, por estos robos, los campesinos cosechaban demasiado temprano en la temporada, lo que tenía efectos negativos en la calidad y el tratamiento del producto.

AYUDA DESDE HOLANDA

CNV Internationaal hace un llamado a los principales actores del mercado mundial de la vainilla, para mejorar la calidad de vida, las condiciones de trabajo y los ingresos de los campesinos de la vainilla de Madagascar. Como compradoras, estas compañías, generalmente multinacionales, tienen el poder de contribuir a un mejoramiento sostenible.



Para dar a entender mejor la cadena de producción y la posición de los agricultores, CNV Internationaal organizó un taller:

'Nunca hubiésemos pensado en organizar un evento como este. Fue muy especial, muy instructivo. Es muy importante conocer mejor la cadena de producción de la vainilla. Espero que nuestra cooperación con CNV Internationaal va a continuar.'

*– Felicite Sambava,
agricultor de vainilla*

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

Condiciones más sanas en la industria azucarera de Guatemala



En el sector de la caña de azúcar en Guatemala, las condiciones de trabajo suelen estar por debajo de las normas. CNV Internationaal estudió la situación e inició una serie de acciones de lobby, así como una campaña pública.

Esto fue lo que motivó una reunión celebrada con la multinacional Bacardi. La idea era instar a esta compañía a comprometerse por mejores condiciones laborales en las plantaciones guatemaltecas de caña. CNV Internationaal también entabló un diálogo con las organizaciones patronales de Guatemala y con los administradores y asesores en RSIE de la empresa azucarera Pantaleón.

Esta voluntad de involucrar a múltiples actores es crucial para un lobby exitoso hacia las plantaciones de caña, porque las empresas propietarias generalmente prohíben las organizaciones sindicales en las plantaciones.

CNV INTERNATIONAAL ABRE LA PUERTA AL DIALOGO

CNV Internationaal puede abrir la puerta a las organizaciones sindicales, con miras a un diálogo social, gracias a las presiones internacionales, y también organizando más talleres. 'Así, poco a poco vamos mejorando las condiciones de trabajo en las plantaciones de caña de Centroamérica. En cadenas similares de producción y suministro, este mismo enfoque nos ha permitido tomar iniciativas y lograr mejoras en el trabajo y en los ingresos', explica Marjolein Groenewegen, responsable de proyectos en CNV Internationaal.

A photograph of a man sitting on a large pile of harvested sugarcane stalks. He is wearing a cap with goggles on top, a long-sleeved shirt, and dark pants. He is holding a machete with a blue handle. The background shows a rural landscape with trees and a cloudy sky.

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

SOLUCIONES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CORTADORES DE CAÑA DE AZÚCAR:

- Mejor acceso al agua potable.
- Mejor acceso a la sombra.
- Más descansos
- Herramientas ergonómicas mejoradas.
- Libertad para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente.

Pactos mundiales de RSIE

Los Pactos RSIE fueron creados en Holanda en 2014 por Ploumen, Ministra de Comercio Exterior y Cooperación para el Desarrollo de Holanda, como una nueva herramienta perfecta para una mayor sostenibilidad en las cadenas internacionales. Así, empresas, sindicatos, organizaciones sociales y gobierno trabajan de la mano para lograr mejoras que difícilmente podrían instaurarse actuando solo.

El primer Pacto RSIE fue firmado en el sector del vestido en el verano de 2016. Otros sectores han iniciado negociaciones desde entonces: Pacto RSIE en la banca y 'Pacto para una explotación forestal sostenible y para proteínas sostenibles'. En los próximos años, empresas neerlandesas de 10 sectores diferentes tendrán un plan de acción sectorial, compartido con ONG, sindicatos y el gobierno. De acuerdo con estos Pactos, las partes concuerdan en puntos tales como la diligencia razonable para identificar violaciones a los derechos humanos y laborales, y la adopción de medidas apropiadas.

ÚNICOS EN EL MUNDO

Los Pactos RSIE son únicos. Nacieron de un proceso conjunto y su implementación es objeto de un seguimiento. Para la mayoría de los sectores, el Consejo Social y Económico neerlandés es el encargado de hacer

este seguimiento. Los sectores y las empresas vinculados con estos Pactos tienen el deber de investigar cualquier problema existente en sus proveedores a lo largo de sus cadenas de producción y suministro. Cada año se elabora un plan de acción para mejorar la situación, con objetivos realistas a plazos de tres años.

CADA UNO CON SU PAPEL

La CNV también participa en estos Pactos RSIE, facilitando conocimiento y experiencia y, donde sea posible, involucrando a los socios locales en la implementación. Cada uno tiene un papel que desempeñar. El gobierno, por ejemplo, busca ponerse de acuerdo con las autoridades de los países productores para fortalecer las inspectorías de trabajo. Pero la principal responsabilidad sigue siendo la de las empresas, pues en última instancia, son garantes de sus cadenas de producción y suministro.



Estamos combinando el conocimiento y la experiencia de los sindicatos, las ONG, las autoridades y los bancos para asegurarnos de que se identifiquen las violaciones a los derechos humanos para corregirlas con mayor celeridad.

En esto estamos a la vanguardia a nivel mundial.'

- Chris Buijink, presidente de la Asociación Bancaria Neerlandesa, sobre la firma del Pacto bancario

PÁGINA WEB ESPECIAL

En el sitio web internationalrbc.org, se explica en detalle qué son los Pactos, con presentación de los pactos ya firmados y aquellos que están en preparación. También se ofrecen informaciones sobre la metodología y las últimas noticias.



'Nuestros sindicatos socios son ideales para fungir de guardianes, pues tienen ojos y oídos en los lugares de trabajo.'

- Maurice Limmen, presidente CNV

Arend van Wijngaarden:

'Los Pactos promueven la RSIE'



Transmitir un mundo mejor que el que hemos recibido de nuestros padres, tal es la ambición de la CNV. Los Pactos RSIE constituyen un gran paso adelante en la dirección correcta, en opinión de Arend van Wijngaarden, vicepresidente de la CNV, quien asume la responsabilidad administrativa de los Pactos RSIE dentro de la CNV.

¿POR QUÉ SON TAN IMPORTANTES LOS PACTOS RSIE?

'Gracias a estos Pactos, logramos mejoras para los trabajadores de los países productores. La CNV y la sociedad en general están pre-

ocupadas por la situación de los trabajadores. Hay que acabar con esta evolución hacia una mano de obra cada vez más barata. Los Pactos RSIE están ideados para que empresas, gobiernos, sindicatos y organizaciones sociales se pongan de acuerdo. También son benéficos para las empresas, porque muestran a la sociedad que no son entes sedientes de ganancias, sino que asumen sus responsabilidades hacia las comunidades y quieren aportar para un mundo mejor.'

¿ESTÁ UD. SATISFECHO CON LOS PACTOS FIRMADOS HASTA AHORA?

'Lo que hemos logrado hasta ahora es lo mejor que podamos hacer. Por supuesto, siempre reclamamos más beneficios, pero en todo caso no firmamos si no estamos satisfechos.

Y esto también vale para los empleadores y para las organizaciones sociales. Los Pactos promueven la RSIE.'

¿CUÁL ES EL APOORTE DE LA CNV?

'Nuestra fuerza reside en los socios sindicales de los países productores. Gracias a ellos, estamos en contacto directo con las personas en su lugar de trabajo, lo que nos brinda una valiosa herramienta de seguimiento: nuestros socios fungen como guardianes. Pueden enviar informes sobre las verdaderas condiciones en los sitios de producción, darnos informaciones que nadie más podría obtener. Esto es de gran utilidad en la mesa de negociaciones y en la implementación de los Pactos.'



‘Nuestros socios sindicales nos informan desde sitios a los que no tenemos acceso.’

¿CÓMO VA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ACUERDOS?

‘La industria del vestido ha constituido un comité director. Varios grupos de trabajo están abocados a especificar objetivos, en especial el salario vital y la libertad sindical, dos temas fundamentales. La CNV está contribuyendo y participa en las decisiones de los dos grupos de trabajo, pero aún es temprano para hablar de resultados concretos.’

¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE ÉXITO EN LA REALIZACIÓN DE LOS PACTOS?

‘En la mesa de negociación hay cuatro interlocutores que deben confiar los unos en los otros durante el proceso de negociación. Cada quien suele tener ideas preconcebidas sobre los demás, ideas que en general resultan

erróneas. La imagen de los sindicatos es que queremos cosas que sólo aumentan los costos de producción, pero esto es totalmente falso. En cambio, para entender esto, hay que hablarse de verdad, conocer las opiniones de los unos y los otros, aprender a respetarse mutuamente. Y hay que estar dispuesto a servir los intereses de unos y otros.’

‘Espero que todo esto terminará impregnando la genética de las empresas y que en el futuro ya no necesitaremos estos pactos. La CNV quiere contribuir a crear una sociedad en la que la gente tenga igualdad de oportunidades donde sea posible, y en la que la responsabilidad social sea un valor central. Espero que, de aquí a cinco años, ya estemos un poco más cerca de este objetivo.’

NO HAY MEJOR ALTERNATIVA

La CNV es partícipe de Pactos RSIE en los siguientes sectores: textil y vestido, banca, madera, alimentación, pensiones y metalurgia. Aún no se han abierto negociaciones en todos los sectores. Arend van Wijngaarden opina que estos pactos son cruciales: ‘Reúnen a muchas partes involucradas, que tienen algún interés en el problema; de no ser así, nunca habiésemos podido hablar de RSIE. Estamos comprometidos con este enfoque conjunto.’

SOBRE AREND VAN WIJNGAARDEN

Arend van Wijngaarden es vicepresidente de la CNV y coordinador de la política confederal sobre condiciones de empleo. También tiene la responsabilidad administrativa de los Pactos RSIE.



La cervecería Heineken pidió a CNV Internationaal que organizara una formación en Haití para los directivos de la fábrica local y los dirigentes sindicales. Esta actividad se realizó con el apoyo de la CSI, así como del sector cooperativista de la DECP, patronal neerlandesa, en el marco del programa de cofinanciamiento del ministerio neerlandés de Relaciones Exteriores.

Formación en Heineken, Haití

Esta formación era un primer paso hacia mejores relaciones en la fábrica haitiana. Los participantes recibieron informaciones y consejos personalizados sobre temas y obstáculos específicos, y adquirieron capacidades en negociación. De la formación salió un pan concreto, por fase, destinado a mejorar la comunicación y el respeto. Los avances estaban basados en la confianza mutua. 'El cumplimiento de los derechos laborales y sindicales

internacionales constituye un pilar esencial de la responsabilidad social empresarial, que sólo es posible con relaciones laborales equilibradas. CNV Internationaal presentó aportes específicos, a escala del sitio de la cervecería Heineken en Haití. Cuando hay problemas entre ellos, ahora empiezan con consultas', explica Esther Doppers, coordinadora de CNV Internationaal.



‘La cooperación con CNV Internationalaal ha permitido a los sindicatos africanos entender mejor las cadenas de producción y suministro de las compañías multinacionales. Gracias a ello, los sindicatos han podido ajustar sus estrategias de lucha contra las violaciones a los derechos laborales y humanos, de conformidad con las normas internacionales. Así, también contribuimos a crear un clima social favorable dentro de las empresas, y a aportar para el desarrollo sostenible. CNV Internationalaal contribuye a crear un clima de negocios beneficioso.’

– Uzziel Twagilimana, primer asesor CNV Internationalaal en Africa

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

La violencia en el trabajo sale caro ■

La violencia en el trabajo no sólo es la forma más oculta de violación a los derechos humanos, sino que también representa un costo significativo para las empresas.

La violencia en el trabajo es más frecuente que parece, no solamente en latitudes lejanas, sino también en los Países Bajos. Los trabajadores neerlandeses acosados o intimidados en su lugar de trabajo piden al año un promedio de 7 días más de licencia por enfermedad que los demás trabajadores. Y los costos son enormes, entre ausentismo adicional por enfermedad, productividad más baja (resultado del acoso y la intimidación en el trabajo), mayor tasa de reemplazo del personal, contratación y formación de nuevos trabajadores, falta de implicación del personal en la vida de la empresa. Sin mencionar los daños causados a la imagen de la empresa, la pérdida de clientes y los eventuales pleitos judiciales. En otras palabras, la violencia en el trabajo suele costar mucho dinero.

CERO TOLERANCIA

Los directivos de empresas que se han adherido a la RSE deberían tomar medidas contra esta forma de violación a los derechos humanos. Esto es precisamente lo que hizo la compañía neerlandesa JJH Textiles. En sus fábricas de Bangladesh e India, no se toleran ni las agresiones ni el acoso sexual. 'Lo damos a entender con toda

claridad a cualquier trabajador nuevo, incluyendo una cláusula en el contrato de trabajo según la cual la intimidación sexual y la violencia son causas de despido inmediato', explican los directores Han y Sally Hamers. Pese a estas advertencias, al menos seis capataces han sido despedidos en los últimos años por haber exigido favores sexuales a las trabajadoras bajo sus órdenes. 'Cuando esto ocurre, reunimos a todo el personal y explicamos por qué el acusado es despedido; es una advertencia', agregan Han y Sally Hamers.

GUIDE VIOLENCE@WORK

Para eliminar los costos de la violencia en el trabajo, una solución consiste en invertir en la concienciación de los directores y del personal, en especial mediante códigos de conducta, reuniones y formaciones. La modificación física del entorno de trabajo también puede ayudar: afiches de información, alumbrado de zonas más oscuras. Y una línea gratuita para denuncias es posible. Estos ejemplos, y otros, figuran en la guía 'Violence@Work', una publicación de CNV Internationaal y la Agencia neerlandesa para las Empresas. Esta guía está disponible en las páginas cnvinternationaal.nl y rvo.nl.



'No se toleran ni las agresiones ni el acoso sexual en las fábricas de JJH Textiles. Lo damos a entender con toda claridad a cualquier trabajador nuevo, incluyendo una cláusula en el contrato de trabajo según la cual la intimidación sexual y la violencia son causas de despido inmediato.'
Han y Sally Hamers, directores de JJH Textiles

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

Marco Hietkamp:

'La RSIE empieza en Holanda'



¿CÓMO DEFINE UD. LA RSIE?

'En ella veo el empresariado inclusivo, veo la consideración por la tierra, por las materias primas, el clima, la gente, en todo lo que se hace. Es como cuidarse unos a otros.'

¿CÓMO NEGOCIADOR, CÓMO PONER ESTE TEMA EN LA AGENDA?

'Como negociador de contratos colectivos, estoy involucrado en el lado humano de las cosas, lo que me da una ventaja para llamar la atención sobre otros elementos de la RSIE.

Incidentalmente los empresarios se dan cada vez más cuenta de que la responsabilidad social empresarial no ofrece solamente beneficios sobre los costos, sino que también da resultados en términos de innovación y rotación, y contribuye a crear un mundo mejor. Lo más útil, sin embargo, es tener metas concretas. En la industria automotriz, un tema candente hace

unos años era la polución del aire, y el automóvil era el culpable ideal de los problemas climáticos. La RSIE fue un tema oportuno para recuperar el prestigio del automóvil. El certificado de calidad que hemos establecido con las marcas ha tenido gran éxito. Peugeot Nederland lo ha adoptado e incluso Peugeot International le entendió el valor añadido. Entonces resultó ser una herramienta eficiente, que apela al sentido de responsabilidad de las empresas.'

¿DEBERÍA LA RSIE SER INCLUIDA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS?

'¡Definitivamente sí! Al fin y al cabo, estamos hablando de personas y beneficios, y estamos cada vez más conectados al planeta. La RSIE es una palanca perfecta para introducir la innovación, como los vehículos eléctricos o la robotización. Estas evoluciones ciertamente afectan a la gente y al empleo. Creo que la palabra 'conexión'

Como negociador de contratos colectivos, Marco Hietkamp sólo ve en la RSIE ventajas para los trabajadores y los empleadores. 'Pero no es algo que uno pone en práctica por un año, y luego se olvida. Cuando uno está en la RSIE, es para mucho tiempo.'



‘La RSIE no ofrece solamente beneficios sobre los costos, sino que también da resultados en términos de innovación y rotación, y contribuye a crear un mundo mejor.’

es la más importante para la RSIE. Ser responsables unos de otros, seguir códigos de conducta, todo ello forma parte de ese conjunto, además de laborar juntos para aumentar la concienciación.’

¿CUÁL FUE SU MEJOR ACUERDO DE RSIE?

‘En su prefacio, los contratos colectivos de los sectores Metalurgia y Tecnología ahora incluyen un párrafo sobre RSIE. Ciertamente, sólo son palabras en un papel, pero sirven como palanca y punto de partida para que la CNV abra el diálogo con los empleadores y los trabajadores sobre

la RSE en las cadenas internacionales de producción.’

¿CUÁL ES SU CONSEJO PARA LOS EMPRESARIOS?

‘La responsabilidad social empresarial es una opción obligada, porque a final de cuentas, las cosas hay que hacerlas bien. Así la empresa en su conjunto se vuelve más confiable, más atractiva para trabajar en ella. A la gente le gusta contribuir a la preservación del planeta, sobre todo si lo puede hacer en su trabajo. Y esto es prueba de que la RSIE no sólo tiene que ver con preservar el medio ambiente, sino también significa empleos continuos.’

SOBRE MARCO HIETKAMP

Marco Hietkamp es administrador del sector industrial y es negociador de contratos colectivos para las ramas Metalurgia y Tecnología (25.000 empleadores y 300.000 trabajadores) y para el sector Vehículos Motorizados y Dos Ruedas (12.000 empleadores y 80.000 trabajadores), en la federación CNV Vakmensen. Con frecuencia participa en los proyectos RSE de la CNV. Uno de los proyectos actuales en las ramas Metalurgia y Tecnología es el servicio CNV Geldzorg, dirigido a las personas con problemas financieros. ‘Los problemas financieros son un tema actual que tiene que ver con la RSIE. Hay que ser conectado con lo que ocurre, y esto es como se hace en Holanda.’

Steward Maquepeace de Guatemala :

‘Hemos sabido sentar confianza’ ■



Kern's produce y distribuye jugos frutales y salsas fabricadas a partir de productos agrícolas de América Central. Hace algunos años, un empresario costarricense adquirió la sociedad. Steward Maquepeace, Secretario General de SITREMKANCO (el sindicato de la empresa), nos habla de su labor.

‘En Kern's fue fundado el sindicato hace 50 años. En el pasado, había mucha intimidación y represión contra los dirigentes sindicales. Incluso tres de ellos fueron asesinados. Entonces hubo un acuerdo con la dirección. Para garantizar la seguridad de los dirigentes sindicales, ellos ya no trabajarían en el turno de noche.

Las relaciones laborales han mejorado desde entonces. Durante todos estos años, siempre hemos logrado contratos colectivos. La última vez, las negociaciones duraron nueve meses, pero el empleador terminó aceptando nuestras principales reivindicaciones. Ahora tenemos un fondo de pensión complementaria y nuestros jubilados tienen derecho a los cuidados de salud por hasta 10 años después de jubilarse. Y los trabajadores también pueden traspasar su puesto de trabajo a su hijo o hija, quien entonces recibe la formación requerida.’

CONSULTA MUTUA CON EL EMPLEADOR

‘Kern's goza de una buena imagen y prestigio. Al igual que nuestro sindicato. No hacemos huelga con facilidad, lo que nos ha brindado la confianza del empleador. Tratamos de compartir

nuestra experiencia en otras empresas con otros sindicatos. Lo que nos une es que buscamos mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias. Y lo hacemos mediante consultas mutuas con el empleador.’

‘Kern's pertenece a Centrarse de Guatemala, una plataforma de RSE de empleadores guatemaltecos con voluntad de mejorar la responsabilidad en sus cadenas de producción. Kern's también es un ejemplo para las demás empresas en materia de diálogo social. La compañía nos facilita la infraestructura para nuestra labor sindical. Como sindicato también buscamos mejorar nuestro trabajo en calidad. Sindicalistas de mayor edad, con más experiencia, organizan cursos de formación para la joven generación, para transmitirle conocimientos e implicarla de manera activa.’



‘En términos de responsabilidad social empresarial, Kern’s es un ejemplo para las demás compañías’

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

SOBRE STEWARD MAQUEPEACE

Steward Maquepeace es el Secretario General de SITREMKANCO, Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kern’s Anexos y Conexos, afiliado a la Confederación General de Trabajadores de Guatemala, organización socia de CNV Internationaal en Guatemala.

Trucos & Astucias:

La responsabilidad social empresarial en seis etapas

¿Cómo se practica la diligencia razonable, o cómo se manejan los riesgos de RSIE? Existen muchos manuales sobre el tema, con explicaciones de los elementos que, según los PRNU, integran la diligencia razonable: análisis de riesgos, seguimiento, integración y comunicación. También es necesario implementar una política en materia de derechos humanos y, cuando sea necesario, ofrecer compensaciones. Estos elementos suelen presentarse en seis etapas:

ETAPA 1: ESTABLECER UNA POLÍTICA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Las direcciones de empresas deben difundir esta política y explicar lo que esperan de los actores internos y externos involucrados. Esta política también se implementará con el apoyo de expertos internos y externos, y será accesible para todos. Finalmente, estará enmarcada dentro de una política más amplia de RSE.

ETAPA 2: ANALIZAR LOS RIESGOS A LO LARGO DE LA CADENA

Este análisis empieza con un inventario en la organización, y luego un mapeo en toda la cadena. ¿Quiénes son los proveedores? ¿En qué países operan, en qué sector? ¿Entrañan estos países y sectores muchos o pocos riesgos? ¿Qué tal se desenvuelven los proveedores? Como no es posible identificar y mitigar todos los riesgos al mismo tiempo, habrá que establecer prioridades, determinando si un riesgo así identificado tiene consecuencias irreversibles. Un riesgo que supone un peligro de muerte tendrá entonces prioridad en el corto plazo, frente a una falta de pago de horas extras, por ejemplo. El informe sectorial de riesgos KPMG y la verificación Check Risk RSE constituyen buenos puntos de partida. La OCDE ha elaborado manuales sectoriales en los que estos elementos son integrados en cinco etapas: (<http://www.oecd.org/corporate/mne/>).



ETAPA 3: INTEGRAR LA DILIGENCIA RAZONABLE EN TODA LA ORGANIZACIÓN

La diligencia razonable es un proceso continuo. Para tener éxito, debe formar parte de los sistemas operativos de la organización, incluyendo los sistemas de remuneraciones y los procedimientos de compras.

ETAPA 4: REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LOS RIESGOS A LO LARGO DE LA CADENA

Siempre es necesario un seguimiento apropiado para determinar si una política de DD.HH. es implementada de manera idónea. Con el tiempo, los riesgos irán cambiando, así que un seguimiento permite también saber si la política es eficiente o requiere ajustes. Los sindicatos y las ONG locales tienen conocimientos y capacidades muy útiles para el seguimiento y pueden realizar sondeos al azar o proporcionar datos concretos, gracias a un diálogo permanente.



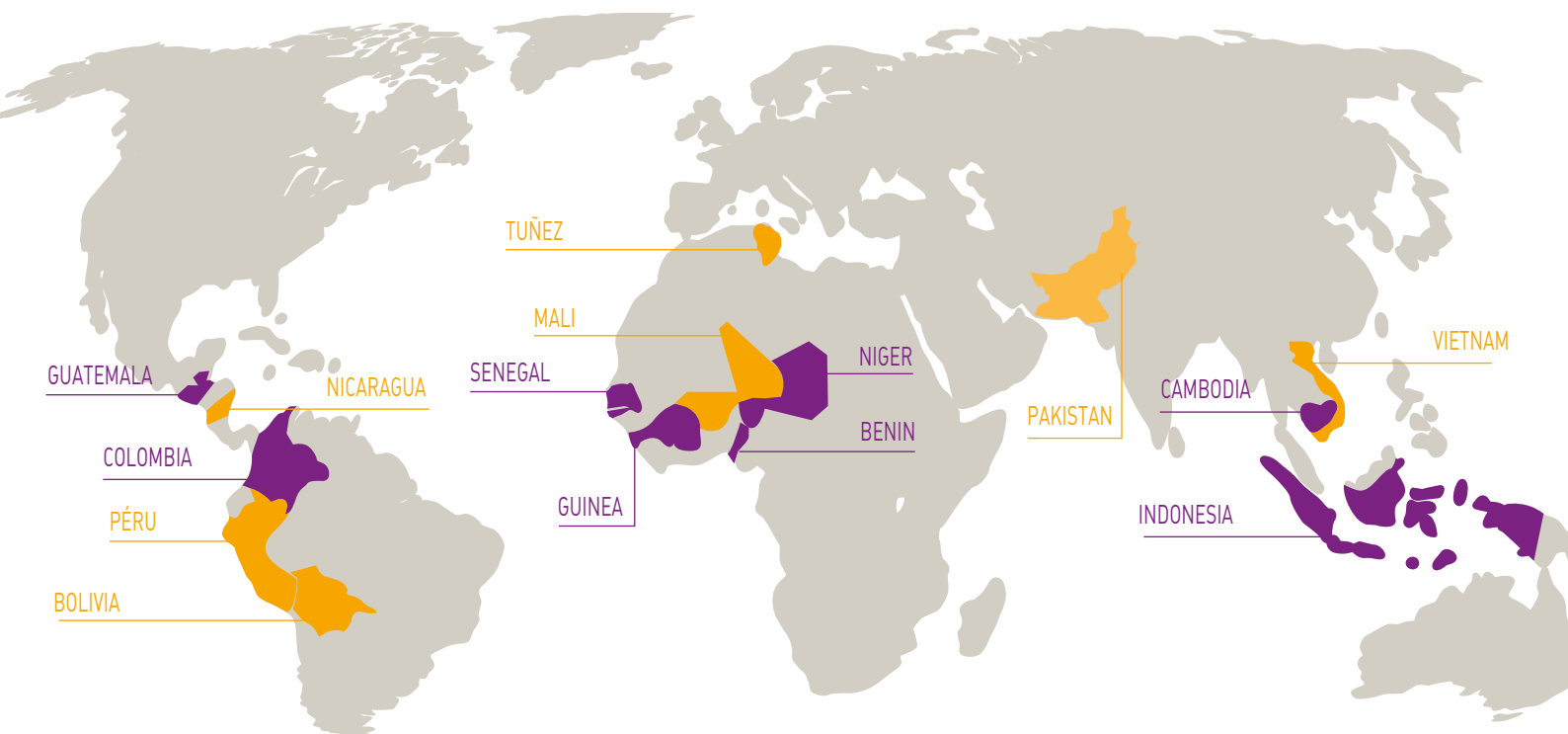
ETAPA 5: CONTRIBUIR CON MEDIDAS CORRECTIVAS

En caso de impacto negativo en los DD.HH., donde sea en la cadena, es importante que las víctimas sepan a quién dirigirse y que cualquier daño sea compensado en tiempo oportuno. Es preciso identificar qué ente debe reaccionar para reparar el daño y evitar el mismo impacto en el futuro. En cada una de estas etapas, deberán aprovecharse los conocimientos internos sobre DD.HH. y serán consultados expertos externos: sindicatos y otras organizaciones sociales. Tales consultas podrán darse durante una visita anual de trabajo a un proveedor, o en Holanda, mediante el diálogo con las organizaciones que trabajan en los países de origen de los productos.

ETAPA 6: COMUNICAR SOBRE DILIGENCIA RAZONABLE

Un aspecto clave de la diligencia razonable reside en comunicar en tiempo oportuno la información correcta a las personas debidas. La comunicación debe ser abierta y honesta, accesible y proactiva. Si bien es cierto que las empresas no tienen por qué comunicar acerca de todo y a todo el mundo, también es crucial que su diligencia razonable tenga la debida visibilidad.

El futuro de CNV Internationaal



■ Los países en los que cooperamos son Benin, Cambodia, Colombia, Guatemala, Guinea, Niger y Senegal.

■ Nuevos países en los que estamos explorando y iniciando la cooperación: Bolivia, Mali, Nicaragua, Pakistán, Perú, Túnez y Vietnam.

NUESTRA LABOR

La Fundación CNV Internationaal es una organización de la sociedad civil vinculada a la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) de Holanda, que trabaja de la mano con organizaciones sindicales de países en desarrollo desde hace más de 50 años. CNV Internationaal y sus organizaciones socias protegen y promueven los derechos de los trabajadores desde la perspectiva de la tradición social cristiana, destacando un modelo consultivo coherente cuyos valores clave son el diálogo social, el pluralismo del movimiento sindical y la responsabilidad individual de los trabajadores. CNV Internationaal tiene por misión contribuir al Trabajo Decente en los países en desarrollo, consolidando la posición de los trabajadores en los sectores formal e informal de la economía, gracias a contrapartes sociales fuertes y promoviendo la sostenibilidad a lo largo de las cadenas productivas. En Holanda, CNV Internationaal, junto con la CNV y las federaciones sindicales CNV, obra por el Trabajo Decente en los países en desarrollo, mediante acciones de lobby, política y concienciación.

La labor de CNV Internationaal se enfoca en los temas del diálogo social, los derechos laborales en las cadenas de suministro y la empleabilidad (de los jóvenes).

MÁS INFORMACIONES:

En www.cnvinternationaal.nl/en/business-and-human-rights se propone más informaciones sobre la RSIE, la sostenibilidad y la responsabilidad en las cadenas productivas, los Pactos RSIE, los PRNU, y sobre cómo empresas y trabajadores pueden comenzar dentro de su cadena de producción.

Informaciones prácticas sobre diligencia razonable:

- Manejo de riesgos RSIE (Consejo Social y Económico de los Países Bajos): www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement.aspx
- Doing Business with Respect for Human Rights: www.businessrespecthumanrights.org/
- Verificación Risk Check RSIE: www.mvorisicochecker.nl/en

COLOFÓN

CNV Internationaal, P.O. Box 2475

NL 3500 GL Utrecht, Países Bajo

E: internationaal@cnv.nl

CNV Internationaal agradece a todas sus organizaciones socias en el mundo por su valiosos aportes, así como a los compañeros Sharan Burrow (CSI), Marijke Willemsen (WE Fashion) y a los colegas de la CNV, en especial a Arend van Wijngaarden y Marco Hietkamp

Texto: Frieda Tax

Fotografías: CNV Internationaal,

Chris Maluzinsky, Bas de Meijer, Maarten Schuth

Diseño: Marjoleine Reitsma

Impresión: Paperilities

Traducción: Gil Lahout

Editores: Nancy Abelskamp, Corita Johannes

© CNV Internationaal 2017

www.cnvinternationaal.nl/en

Twitter: [cnv_internat](https://twitter.com/cnv_internat)

Facebook: [cnv.internationaal](https://facebook.com/cnv.internationaal)

La responsabilidad social

EMPRESARIAL EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

Las empresas socialmente responsables asumen la responsabilidad de las consecuencias de sus acciones a lo largo de las cadenas de producción y suministro. Estas consecuencias pueden ser sociales, ecológicas y económicas. Como organización de trabajadores, CNV Internationaal está obviamente abocada a los aspectos sociales.

Con este cuaderno temático, CNV Internationaal quiere presentar cómo funciona la responsabilidad en la cadena y cómo los negocios pueden combinarse con la labor a favor de los derechos humanos, y qué beneficios esto puede generar. Las informaciones prácticas son presentadas junto con ejemplos prácticos. Este folleto temático pretender ser una fuente de información, un lineamiento, un manual práctico para empresas y trabajadores que se preocupan por el trabajo decente y los derechos humanos en las cadenas de producción y suministro.