# Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado



OCDE

# Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado



El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, así como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

**Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:**
OECD (2021), *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*, OECD Publishing, Paris, *https://doi.org/10.1787/59ec2bd3-es*.

ISBN 978-92-64-73740-2 (impresa)
ISBN 978-92-64-45119-3 (pdf)

**Publicado originalmente por la OCDE en inglés con el título:** *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*
Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado

**Imágenes:** Portada © kieferpix/iStock/Thinkstockphotos.com.

Las erratas de las publicaciones se encuentran en línea en: *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2021

El uso del contenido del presente trabajo, tanto en formato digital como impreso, se rige por los términos y condiciones que se encuentran disponibles en: *http://www.oecd.org/termsandconditions*.

# *Prólogo*

La Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado (en adelante, " *Guía*") ayuda a las empresas a implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia comprendidas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales a lo largo de la cadena de suministro del citado sector con el objetivo de prevenir y atender los impactos negativos potenciales de sus actividades y sus respectivas cadenas. Busca apoyar los objetivos de las mencionadas Líneas Directrices de la OCDE para asegurar que las actividades de empresas en el sector textil y del calzado están en armonía con políticas gubernamentales y así fortalecer las bases de confianza mutua entre las compañías y las sociedades en las que operan. Esta *Guía* también apoya a empresas en la implementación de las recomendaciones de diligencia debida contenidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La *Guía* está alineada con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, Convenciones y Recomendaciones relevantes de la OIT, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. En conjunto con sus módulos de diligencia debida para áreas de riesgo específicas, esta *Guía* proporciona a las empresas un paquete completo para operar y para abastecerse responsablemente en el sector textil y del calzado.

Esta *Guía* fue desarrollada a través de un proceso en el que intervinieron múltiples partes interesadas, con participación en profundidad de países miembros y no miembros de la OCDE, representantes de empresas, sindicatos y de la sociedad civil, y fue supervisado por el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable (WPRBC, por sus siglas en inglés). Un Grupo Asesor de múltiples partes interesadas, coordinado por Alemania, se estableció en marzo de 2015 para apoyar el desarrollo de esta *Guía*. Esta *Guía* se nutrió de aportes regulares de miembros del Grupo Asesor y otros expertos, incluyendo aquellos realizados en ocasión de la Mesa Redonda sobre Debida Diligencia en Cadenas de Suministro del Sector Textil y del Calzado, realizada entre el 1 y 2 de octubre de 2015, así como durante una consulta pública desarrollada entre febrero y marzo de 2016. Como resultado, esta *Guía* tiene la intención de tener una orientación práctica, centrada en enfoques colaborativos y constructivos hacia desafíos complejos.

Esta *Guía* se basa y fortalece sobre los informes en profundidad de los Puntos Nacionales de Contacto (PNCs) de Francia e Italia respecto de la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en el sector textil y del calzado y las iniciativas líderes de Bélgica, Canadá, Dinamarca, la Unión Europea, Alemania, los Países Bajos, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América. Busca responder a las declaraciones realizadas en junio de 2013 y de 2014 por los PNCs con relación al trágico derrumbe del edificio Rana Plaza. La *Guía* también fue desarrollada en respuesta al Comunicado Ministerial sobre Conducta Empresarial Responsable, adoptado el 26 de junio de 2014, y la Declaración de Líderes del G7, adoptada el 7 y 8 de junio de 2015 en Schloss Elmau, que alentaron esfuerzos internacionales para promulgar estándares internacionales de debida diligencia a nivel de toda la industria del sector textil y del calzado en serie.

Esta *Guía* fue aprobada por el WPRBC el 24 de octubre de 2016 y por el Comité de Inversiones de la OCDE el 14 de enero de 2017.

Una Recomendación de la OCDE respecto a esta *Guía* fue adoptada por el Consejo el 17 de mayo de 2017. Si bien no es legalmente vinculante, la *Guía* refleja la posición común y el compromiso político de los países miembros y no miembros de la OCDE adherentes a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La OCDE también ha desarrollado otras *Guía*s a medida para ayudar a empresas a construir cadenas de suministro responsables en otros sectores, específicamente: de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo, extractivo, agrícola y financiero.

# *Tabla de contenidos*

**Recomendación del Consejo relativa a la Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado** ..... **9**

**Términos usados en esta Guía** ..... **13**

**Visión general de la Guía** ..... **17**

Antecedentes ..... 17
Propósito de esta *Guía* ..... 17
Público objetivo ..... 17
Fundamentación ..... 18
Cumplimiento normativo ..... 19
Beneficios ..... 19
Estructura ..... 21

**Introducción a la debida diligencia según las Líneas Directrices y conceptos clave para implementar la debida diligencia** ..... **23**

Debida diligencia según las Líneas Directrices ..... 25
Debida diligencia basada en el riesgo ..... 25
Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia ..... 25
Involucramiento significativo de las partes interesadas ..... 26
Colaboración en la debida diligencia ..... 27
Colaboración sectorial ..... 27
Acuerdos directos con sindicatos ..... 28
Iniciativas de múltiples partes interesadas ..... 29
Potenciales desafíos de la colaboración ..... 29
Rendición de cuentas ..... 30
Consideraciones relativas al género al aplicar la debida diligencia ..... 31

***Sección I.* Elementos esenciales de la Guía de debida diligencia para el sector textil y del calzado** ..... **33**

**1. Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y los sistemas de gestión empresariales** ..... **35**

**2. Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro** ..... **43**

**3. Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro** ..... **61**

**4. Seguimiento** ..... **73**

**5. Comunicar** ..... **79**

**6. Cooperar en la reparación cuando sea necesario** ..... **83**

***Sección II.*** ..... **91**

**Módulos** ..... **93**
*Módulo 1.* **Trabajo infantil** ..... **95**
*Módulo 2.* **Acoso sexual y violencia sexual basada en el género (VSBG) en el lugar de trabajo**. **105**
*Módulo 3.* **Trabajo forzoso** ..... **113**
*Módulo 4.* **Tiempo de trabajo** ..... **121**
*Módulo 5.* **Seguridad y salud en el trabajo** ..... **125**
*Módulo 6.* **Sindicatos y negociación colectiva** ..... **131**
*Módulo 7.* **Salarios** ..... **137**
***Introducción a los módulos ambientales*** ..... **143**
*Módulo 8.* **Químicos peligrosos** ..... **145**
*Módulo 9.* **Agua** ..... **149**
*Módulo 10.* **Emisiones de gases de efecto invernadero** ..... **153**
*Módulo 11.* **Cohecho y corrupción** ..... **157**
*Módulo 12.* **Abastecimiento responsable de trabajadores a domicilio** ..... **165**

## Tablas

Tabla 1. Información a recolectar y almacenar para llevar a cabo la debida diligencia ..... 41
Tabla 2. Riesgos sectoriales en el sector textil y del calzado* ..... 45
Tabla 3. Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia ..... 48
Tabla 4. Factores que pueden afectar la naturaleza y el alcance de la debida diligencia en relación con las evaluaciones de proveedores ..... 58
Tabla 5. Relación entre el daño y la acción apropiada ..... 59
Tabla 6. Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia en relación con la prevención y mitigación de daños en la cadena de suministro de la empresa ..... 71
Tabla 7. Criterios centrales de los mecanismos de reclamación a nivel operativo y sus componentes. 85
Tabla 8. Factores de riesgo relativo a trabajo infantil en el sector textil y del calzado* ..... 96
Tabla 9. Acoso sexual y violencia sexual basada en el género ..... 107
Tabla 10. Factores de riesgo de trabajo forzoso en el sector textil y del calzado ..... 114
Tabla 11. Descripción de políticas y prácticas antisindicales ..... 133
Tabla 12. Ejemplos de medidas para reducir las emisiones de GEI y monitorear mejoras en diferentes etapas del ciclo de vida de un producto ..... 154
Tabla 13. Factores externos de riesgo relativo a la integridad ..... 158
Tabla 14. Factores internos de la empresa de riesgo relativo a la integridad ..... 159

## Figuras

Figura 1. Criterios para soluciones orientadas a resultados ..... 62

## Recuadros

Recuadro 1. Legislación sobre competencia y conducta empresarial responsable ..... 30
Recuadro 2.Política sobre subcontratación y otros procesos de debida diligencia ..... 37
Recuadro 3. Mecanismos para evaluar y abordar riesgos de daños más allá del nivel 2 (p. ej.: materias primas) ..... 55
Recuadro 4. Prevenir la contribución al daño mediante prácticas de compra responsable ..... 65
Recuadro 5.Implementar medidas de control cuando el abastecimiento es indirecto ..... 67
Recuadro 6. Naturaleza de la debida diligencia según el nivel de influencia ..... 72
Recuadro 7. El rol del Estado para asegurar el acceso a reparación efectiva ..... 84
Recuadro 8. Distinguir entre sistemas de alerta temprana y procesos para permitir la reparación ..... 87
Recuadro 9. Organización de los mecanismos de reclamación de múltiples partes interesadas ..... 88
Recuadro 10. Discriminación y discriminación basada en el género ..... 111
Recuadro 11. Factores que pueden incentivar jornadas laborales excesivamente prolongadas en la manufactura ..... 122
Recuadro 12. Recomendaciones para pequeñas y medianas empresas (PyMEs) ..... 129
Recuadro 13. Acuerdos de protocolos ..... 134
Recuadro 14. Identificación de países de abastecimiento con mayor riesgo ..... 141
Recuadro 15. Marco para la prevención y la mitigación de abusos laborales y de derechos humanos cuando se involucra a trabajadores a domicilio (cont.) ..... 165

**Sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante, las Líneas Directrices) constituyen una de cuatro partes de la Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales de 1976 (en adelante, "la Declaración"). En la Declaración, los Adherentes recomiendan que las empresas multinacionales (EMN) observen los principios y estándares establecidos en las Líneas Directrices, que apuntan a asegurar un ámbito internacional de inversiones abierto y transparente, y a alentar contribuciones positivas de las EMN al progreso económico, medioambiental y social. En este momento hay 49 Adherentes a la Declaración – los 37 países de la OCDE y 12 países no miembros. Las Líneas Directrices han sido revisadas numerosas veces, siendo la más reciente en 2011. Son el conjunto más exhaustivo de recomendaciones con apoyo gubernamental sobre lo que constituye conducta empresarial responsable (CER). Cubren nueve áreas principales de CER: divulgación de información, derechos humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción y las peticiones de soborno, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y cuestiones tributarias. Las recomendaciones expuestas en las Líneas Directrices son dirigidas por los gobiernos a las EMN operando en o desde sus territorios.

En concordancia con la Decisión del Consejo sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Adherentes deben establecer un Punto Nacional de Contacto (PNC) para ampliar la efectividad de las Líneas Directrices a través de la ejecución de actividades promocionales, la gestión de las consultas y la contribución a la resolución de problemas que surjan con relación a la implementación de las Líneas Directrices en casos específicos. Las Líneas Directrices son el primer instrumento internacional en incorporar la debida diligencia basada en el riesgo a las áreas principales de ética empresarial relacionadas con impactos negativos.

# *Recomendación del Consejo relativa a la Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*

## *17 de mayo de 2017*

**EL CONSEJO,**

**TENIENDO EN CUENTA** el Artículo V, inciso b) de la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos del 14 de diciembre de 1960.

**TENIENDO EN CUENTA** la Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales [C(76)99/FINAL], la Decisión del Consejo relativa a las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales [C(2000)96/FINAL con las modificaciones introducidas por C/MIN(2011)11/FINAL] (en adelante, "Decisión relativa a las Líneas Directrices"), la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, la *Guía* de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo [C/MIN(2011)12/FINAL, con las modificaciones introducidas por C(2012)93], la Recomendación del Consejo relativa al Marco de Acción para la Inversión [C(2015)56/REV1], la Recomendación del Consejo relativa a la *Guía* OCDE-FAO para las Cadenas de Suministro Responsables en el Sector Agrícola [C(2016)83] y la Recomendación del Consejo relativa a la *Guía* de Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas del Sector Extractivo [C(2016)100];

**RECORDANDO** que el objetivo común de los gobiernos al recomendar el cumplimiento de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (en adelante, "las Líneas Directrices") es promover la conducta empresarial responsable;

**RECORDANDO** que la Decisión relativa a las Líneas Directrices estipula que el Comité de Inversión buscará seguir, en cooperación con los PNCs, una agenda proactiva en colaboración con las partes interesadas para promover un cumplimiento efectivo de las Líneas Directrices por parte de las empresas con relación a productos, regiones, sectores o industrias en particular;

**CONSIDERANDO** los esfuerzos de la comunidad internacional, en particular de la Organización Internacional del Trabajo, en favor de promover cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado;

**RECONOCIENDO** que construir cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado es crítico para el desarrollo sostenible, promoviendo crecimiento inclusivo particularmente para las mujeres que constituyen la abrumadora mayoría del sector, respetando los derechos humanos y los laborales, y siguiendo estándares internacionales con relación al medio ambiente;

**RECONOCIENDO** que los gobiernos, las organizaciones internacionales, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil pueden apoyarse en sus respectivas competencias y

roles para construir cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado que beneficien a la sociedad en su conjunto;

**OBSERVANDO** que la debida diligencia es un proceso constante, proactivo y reactivo a través del cual las empresas pueden prevenir y mitigar impactos negativos relativos a los derechos humanos, los derechos laborales, la protección ambiental, los peticiones de soborno y la corrupción en sus respectivas operaciones y cadenas de suministro;

**TENIENDO EN CUENTA** la *Guía* de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado [C(2017)63/ADD1] (en adelante "la *Guía*"), que puede ser modificada como sea adecuado por el Comité de Inversión;

**OBSERVANDO** que esta *Guía* propone un marco para la debida diligencia, describiendo el proceso que las empresas deben seguir para identificar, evaluar, mitigar y dar cuenta de cómo enfrentan los impactos negativos existentes y potenciales asociados con sus actividades o relaciones de negocio; e incluye medidas detalladas para prevenir tales impactos con relación a trabajo infantil, acoso sexual, violencia sexual y basada en el género en el ámbito de trabajo, trabajo forzoso, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, sindicatos y negociación colectiva, salarios, químicos peligrosos, agua, emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), cohecho y corrupción, y abastecimiento responsable de trabajadores a domicilio.

**A propuesta del Comité de Inversión:**

**I.** **RECOMIENDA** que los Miembros y no Miembros que adhieran a esta Recomendación (adelante, "los Adherentes") y, según corresponda, sus PNCs para las Líneas Directrices (adelante, "PNCs"), promuevan activamente el uso de esta *Guía* por parte de las empresas que operen en o desde sus territorios, con el objetivo de asegurar que cumplan con estándares internacionalmente acordados relativos a la CER en las cadenas de suministro del sector textil y del calzado, a fin de prevenir los impactos negativos de sus actividades y contribuir al desarrollo sostenible;

**II.** **RECOMIENDA**, en particular, que los Adherentes tomen medidas para apoyar activamente la adopción del marco de la debida diligencia para las cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado, dispuesto en esta *Guía*, por parte de empresas que operen en o desde sus territorios;

**III.** **RECOMIENDA** que los Adherentes y, donde corresponda, sus PNCs, con el apoyo de la Secretaría de la OCDE, aseguren la más amplia difusión de esta *Guía* y su utilización activa por parte de empresas (incluyendo productores de materias primas y fibras, fabricantes y procesadores de material, fabricantes de componentes, de calzado y textiles, marcas, distribuidores y sus intermediarios), así como también promuevan el uso de esta *Guía* como recurso para partes interesadas, como asociaciones industriales, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, iniciativas de múltiples partes interesadas (IMPIs), del sector en su conjunto; y presenten reportes regulares al Comité de Inversión sobre cualquier acción de difusión o implementación;

**IV.** **INVITA** a Adherentes y al Secretario General a difundir esta Recomendación;

**V.** **INVITA** a no Adherentes a tomar debida cuenta de y adherir a la presente Recomendación;

**VI.** **INSTRUYE** al Comité de Inversión a monitorear la implementación de esta Recomendación y a reportar al Consejo en un máximo de cinco años desde la fecha de su adopción y según sea apropiado a partir de entonces.

# Términos usados en esta Guía

| | |
|---|---|
| **Impacto negativo** | Impacto sobre campos cubiertos por las Líneas Directrices, que incluyen impactos negativos relativos a divulgación de información; derechos humanos; empleo y relaciones laborales; medio ambiente; lucha contra la corrupción, peticiones de soborno y extorsión; e intereses de los consumidores.<br><br>El término "daño" es usado a lo largo de esta *Guía* para referirse a impactos negativos. |
| **Relación de negocios** | Incluye relaciones con socios comerciales o de negocios, entidades en su cadena de suministro y cualquier otra de tipo estatal o no estatal directamente vinculada a sus operaciones de negocio, productos o servicios. Las relaciones de negocios pueden incluir a cualquier proveedor o socio comercial o de negocios dentro de la cadena de suministro de una empresa (Líneas Directrices, IV, Comentario 45). |
| **Cuello de botella** | Los "cuellos de botella" incluyen:<br>• puntos clave de transformación en la cadena de suministro<br>• instancias de la cadena de suministro que generalmente incluyen relativamente pocos actores procesando la mayor parte de una commodity<br>• instancias de la cadena de suministro con visibilidad y control sobre las circunstancias de producción e intercambio en dirección ascendente. |
| **Plan de acción correctiva** | Plan ejecutable en un tiempo determinado para prevenir o mitigar daños. Ver Sección 3. |
| **Abastecimiento directo** | Una empresa mantiene una relación contractual directa con su proveedor. |
| **Discriminación** | Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (Convención OIT [No. 111]). |

| | |
|---|---|
| **Debida Diligencia** | El proceso a través del cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar e informar sobre cómo enfrentan sus impactos negativos reales y potenciales.<br><br>La debida diligencia puede incluirse dentro de sistemas de manejo de riesgo más amplios, en tanto estos vayan más allá de la simple identificación y manejo de riesgos materiales de la empresa en sí, incluyendo los riesgos de daños relacionados con campos cubiertos por las Líneas Directrices (Líneas Directrices, II, Comentario 14). |
| **Trabajo forzoso** | Todo trabajo o servicio que se obtiene de una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (OIT, Convención sobre el Trabajo Forzoso, 1930 [No. 29]). |
| **Discriminación basada en el género** | Cualquier distinción, exclusión o restricción realizada sobre la base del sexo, que tiene el efecto o la intención de alterar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil y sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Esto aplicaría incluso a escenarios donde la discriminación no fuera intencional. El trato idéntico o neutral de hombres y mujeres podría constituir discriminación contra las mujeres si tal trato resultara en o tuviera el efecto de que a las mujeres se les negara el ejercicio de un derecho por el no reconocimiento de la desigualdad y desventaja preexistentes basadas en el género que las mujeres enfrentan (Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). |
| **Daño** | El término “daño” se usa a lo largo de esta *Guía* para referirse a los impactos negativos. |
| **Abastecimiento indirecto** | Una empresa se abastece de productos (p. ej.: materias primas o productos terminados) a través de un intermediario. |
| **Influencia** | Cuando una empresa tiene la capacidad de generar cambios en las malas prácticas de la entidad que ha causado un daño (Líneas Directrices, II, Comentario 19).<br><br>Involucramiento significativo de las partes interesadas que se caracteriza por una comunicación bidireccional y depende de la buena fe de los participantes de cada lado (Líneas Directrices, II, Comentario 2). |
| **Mitigación** | Mitigación” se refiere a las acciones tomadas para disminuir o eliminar el daño si un evento negativo ocurre. Las medidas |

| | |
|---|---|
| | de mitigación pueden ser tomadas antes, durante o después de un evento con el objetivo de reducir el grado de daño. |
| **Prevención** | "Prevención" se refiere a las acciones tomadas para prevenir que un daño ocurra o vuelva a ocurrir. En otras palabras, las medidas de prevención se toman antes de que el daño ocurra. Esta *Guía* usa el término "prevenir" de forma amplia para incluir cualquier acción que tenga la intención de impedir que el daño ocurra. |
| **Reparación** | La provisión de reparación a los impactos negativos. |
| **Riesgo** | A lo largo de esta *Guía*, "riesgo" se refiere a los riesgos de daños a individuos, otras organizaciones y comunidades relativos a derechos humanos, derechos laborales y el medio ambiente. Esta *Guía* no se enfoca en riesgos para el negocio en sí. |
| **Basado en el riesgo** | Los procedimientos que una empresa implementa para llevar a cabo la debida diligencia son proporcionales a la severidad del daño. |
| **Riesgos sectoriales** | Los riesgos sectoriales son riesgos prevalentes en el sector. Los riesgos sectoriales del sector textil y del calzado incluyen, pero no se limitan a, los siguientes: trabajo infantil; discriminación; trabajo forzoso; horas excesivas de trabajo; relacionados al trabajo y la salud; violaciones de los derechos de los trabajadores a establecer o unirse a sindicatos u organizaciones de representación de su propia elección así como al derecho de los trabajadores de negociar colectivamente; incumplimiento de leyes de salario mínimo y niveles salariales insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias; químicos peligrosos; consumo de agua; contaminación del agua; emisiones de gases de efecto invernadero (GEI); cohecho y corrupción. Ver Sección II, Módulos sobre riesgos sectoriales, para *Guía* de debida diligencia dirigida a este tipo de riesgos. |
| **Parte interesada** | Las partes interesadas incluyen personas o grupos que son o podrían ser directa o indirectamente afectados por las acciones de la empresa y sus interlocutores. |
| **Subcontratación** | Subcontratación es cuando una persona o empresa desarrolla un servicio o actividad necesario para la ejecución de lo contratado con otra empresa. |
| **Riesgos del subsector** | Riesgos que son específicos de un subsector del sector textil y del calzado. Ejemplos de subsectores incluyen ropa deportiva, calzado, uniformes, etc. |

| | |
|---|---|
| **Proveedor** | En favor de la simplicidad, esta *Guía* usa el término "proveedor" para incluir todas las relaciones de negocio que provean un producto o servicio a una empresa, sea directa o indirectamente. "Proveedores", por ende, pueden incluir manufactureros, productores textiles y agrarios, pero también pueden incluir intermediarios tales como agentes de compra, proveedores logísticos y comercializadores y procesadores globales de commodities. |
| **Trazabilidad** | El proceso mediante el cual las empresas hacen seguimiento de los materiales y los productos, así como de las condiciones en las cuales fueron producidos, a lo largo de la cadena de suministro. |

# Visión general de la Guía

## Antecedentes

El sector textil y del calzado emplea millones de trabajadores de baja calificación, muchos de los cuales son mujeres, y actúa como punto de ingreso a la economía formal en muchos países. Debido a esto, las empresas que operan en el sector tienen el potencial de generar crecimiento, empleo y desarrollo de capacidades a través de sus propias operaciones y su abastecimiento. Sin embargo, los abusos a los derechos laborales y derechos humanos, y los daños al medio ambiente por parte de empresas prevalecen a lo largo de toda la cadena de suministro en este sector. Si bien dichos impactos no son una novedad en el sector, las características de las cadenas de suministro globales modernas – tales como las etapas del proceso de producción repartidas por diversos países, plazos de entrega y entrega acotados y relaciones comprador-proveedor de corto plazo – pueden reducir la visibilidad y control de una empresa sobre su cadena de suministro y pueden crear dificultades para que las empresas cumplan sus responsabilidades. En este contexto, los riesgos de violación de los derechos humanos y los abusos laborales, de daño ambiental y riesgos de integridad deben ser manejados a lo largo de toda la cadena de suministro a fin de garantizar que los impactos positivos de esta industria global sean maximizados.

## Propósito de esta *Guía*

El propósito de esta *Guía* es apoyar un entendimiento común de la debida diligencia en el sector textil y del calzado en línea con las Líneas Directrices. Esta *Guía* proporciona recomendaciones a empresas sobre cómo implementar la debida diligencia, en concordancia con las Líneas Directrices, en sus propias operaciones y sus cadenas de suministro. La debida diligencia debe ser continua, proactiva y reactiva, debe aplicarse con flexibilidad y no debería orientarse hacia una estrategia de "marcar casilleros".

## Público objetivo

Esta *Guía* es relevante para todas las empresas que operan en la cadena de suministro del sector textil y del calzado que busquen implementar las Líneas Directrices. Esto incluye, pero no se limita a, los productores de materias primas, productores de fibras, manufactureros y procesadores de material, marcas, distribuidores y sus intermediarios.

Por lo tanto, esta *Guía* es, también es relevante para:

- Empresas operando en diversos puntos de la cadena de suministro, incluyendo comercializadores globales de commodities, agentes de compra, distribuidores, etc.
- Empresas pequeñas, medianas y grandes que operen en el sector por igual. Si bien la expectativa de debida diligencia es aplicable a todas las empresas independientemente de su tamaño, esta *Guía* sí busca enfatizar los casos en los cuales una empresa de tamaño pequeño o mediano puede optar por usar mecanismos alternativos para cumplir con la debida diligencia, habida cuenta de

sus recursos, su posición en la cadena de suministro y su capacidad de influencia. Véase la Introducción.

- Empresas de propiedad privada, estatal o mixta.

Las Líneas Directrices son dirigidas a las empresas multinacionales. Sin embargo, en línea con las Líneas Directrices, esta *Guía* refleja buenas prácticas para todas y no tiene por objeto introducir diferencias de trato entre empresas multinacionales y domésticas[1] .

Esta *Guía* también puede servir como referencia para que partes interesadas comprendan las medidas que se recomienda tomar a las empresas en relación con el manejo de sus impactos. También puede ser usada por los PNCs de las Líneas Directrices con el propósito de promoverlas[2]. Finalmente, las recomendaciones presentes en esta *Guía* son relevantes para cualquier tercera parte, tales como las iniciativas de múltiples partes interesadas (IMPIs) y del sector en su conjunto, que faciliten colaboración en alguno(s) o todos los pasos del proceso de debida diligencia.

## Fundamentación

Esta *Guía* se basa en los principios, recomendaciones y estándares contenidos en las Líneas Directrices. Como tal, tiene por objeto clarificar las expectativas existentes en las Líneas Directrices en relación con la debida diligencia en el sector textil y del calzado, pero no pretende crear expectativas adicionales. En relación con los derechos humanos, las Líneas Directrices y esta *Guía* tienen por objeto alinearse con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) y las Convenciones y Recomendaciones relevantes de la OIT.

Esta *Guía* fue desarrollada mediante un proceso de múltiples partes interesadas, apoyándose en los informes del PNC italiano y del PNC francés sobre las cadenas de

[1] Una definición precisa de empresas multinacionales (EMN) no es requerida a los fines de las Líneas Directrices. Estas empresas operan en todos los sectores de la economía. Usualmente comprenden compañías u otras entidades establecidas en más de un país conectadas de modo tal que pueden coordinar sus operaciones en formas diversas. Las Líneas Directrices están dirigidas a todas las operaciones en sus diversas formas. Las Líneas Directrices estás dirigidas a todas las entidades al interior de las EM (compañías madre y/o entidades locales). (Líneas Directrices, I, 4).

[2] En concordancia con la Decisión del Consejo relativa a las Líneas Directrices con las modificaciones introducidas en 2011, los PNCs se establecen para ampliar la efectividad de las Líneas Directrices a través de la ejecución de actividades promocionales, la gestión de las consultas y la contribución a la resolución de problemas que surjan con relación a la implementación de las Líneas Directrices en instancias específicas. Esta *Guía* puede ser usada por los PNCs para promover las Líneas Directrices, pero no tiene la intención de servir como base para la remisión de dichas instancias. Véase también Líneas Directrices, Comentario sobre los Procedimientos de Implementación de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, 25.

suministro responsables en el sector textil[3]. La observancia de esta *Guía* es voluntaria y no constituye una obligación legal[4].

## Cumplimiento normativo

La obediencia a las leyes domésticas es la primera obligación de las empresas. Las Líneas Directrices no sustituyen a las leyes y regulaciones nacionales, ni deben considerarse superiores a ellas. Si bien las Líneas Directrices pueden tener un alcance más amplio que las leyes y regulaciones domésticas en muchas áreas, no deben ni tienen por objeto situar a una empresa en situaciones en las que deba enfrentar requisitos contradictorios. Sin embargo, en países donde las leyes y regulaciones entren en conflicto con los principios y estándares de las Líneas Directrices, las empresas deben buscar formas de honrar tales principios y estándares en la mayor medida posible, sin que ello suponga una violación de las leyes domésticas.

## Beneficios

Esta *Guía* apoya el objetivo de las Líneas Directrices de garantizar que las operaciones de las empresas estén en armonía con las políticas gubernamentales, fortaleciendo las bases de la confianza mutua entre empresas y las comunidades en las que operan, y reduciendo los impactos negativos de las actividades de una empresa.

Esta *Guía* también brinda apoyo a las empresas en la implementación de las recomendaciones de debida diligencia contenidas en las Líneas Directrices, los PRNU y otros estándares de conducta empresarial responsable (CER) – tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los convenciones y recomendaciones relevantes de la OIT, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

Adicionalmente, esta *Guía* también puede ayudar a las empresas a cumplir satisfactoriamente con exigencias regulatorias para operar en jurisdicciones que requieren debida diligencia en relación con la CER, incluyendo presentación de informes sobre riesgos no financieros. Finalmente, esta *Guía* puede brindar apoyo a empresas para fortalecer sus relaciones con gobiernos, trabajadores y la sociedad civil.

Otros beneficios esperados para las empresas que implementen esta *Guía* incluyen:

- mayor capacidad de cumplir con las expectativas de consumidores y mercados en lo que respecta a las cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado;

[3] Véase PNC francés para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2013), Reporte del PNC sobre la Implementación de las Líneas Directrices en el Sector Textil, Ministerio de Economía y Finanzas, París; PNC italiano para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2014), Reporte del PNC sobre Conducta Empresarial Responsable en la Cadena de Suministro del Sector Textil, Recomendaciones del PNC italiano sobre la Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Ministerio de Desarrollo Económico – Dirección General para la Política Industrial, la Innovación, la Pequeña y Mediana Empresa (DGPICPMI, por su sigla en italiano), Roma.

[4] Si bien esta *Guía* no crea obligaciones legales, algunas de las prácticas, estándares y principios delineados en esta también pueden estar regulados por leyes nacionales, como, por ejemplo, requerimientos de reportes no financieros y debida diligencia relativa a sobornos y corrupción.

- mejora de la reputación de las empresas participantes y del sector;
- mayor capacidad para gestionar operaciones globales de manera consistente y transversalmente con un único conjunto de estándares de CER a lo largo de oficinas, sitios, países y regiones, contribuyendo a una mayor uniformidad de resultados operativos, y una mayor eficiencia y eficacia del cumplimiento normativo, y, en algunos casos, conduciendo a ahorros en materia de costos;
- menores disrupciones en las operaciones de la empresa y en su cadena de suministro vinculadas a riesgos relativos a campos cubiertos por las Líneas Directrices, a largo plazo.

## Estructura

### *Sección I*

**Elementos Esenciales de la *Guía* de debida diligencia para el sector textil y del calzado**

Esta sección inicia con una introducción de alto nivel a las expectativas de las Líneas Directrices y a los factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia. También se incluyen consideraciones en relación con el involucramiento significativo de las partes interesadas, la colaboración y el género – que pueden ser aplicadas a lo largo de las Secciones I y II.

El núcleo de la Sección I es un conjunto de guías sobre cómo las empresas del sector textil y del calzado pueden llevar a cabo la debida diligencia en línea con las Líneas Directrices. Cada subsección corresponde a un paso distinto en el proceso de debida diligencia. Las recomendaciones encontradas en los Elementos Esenciales de la *Guía* son aplicables de forma general a todos los riesgos que una empresa puede enfrentar con relación a sus propias operaciones y a su cadena de suministro.

### *Sección II*

**Módulos sobre Riesgos Sectoriales**

Esta sección brinda información sobre cómo las empresas pueden aplicar las recomendaciones de debida diligencia de la Sección I a riesgos sectoriales en el sector textil y del calzado. Los módulos de la Sección II no tienen la intención de actuar como guías aisladas sino más bien deberían complementar los Elementos Esenciales de la Sección I y brindar información a las empresas sobre cómo adaptar su enfoque de debida diligencia al enfrentarse a riesgos sectoriales específicos. Además, los módulos no tienen como propósito brindar orientación técnica. Se alienta a las empresas a recurrir a guías existentes en tanto se alineen con las recomendaciones de la presente *Guía*.

# Introducción a la debida diligencia según las Líneas Directrices y conceptos clave para implementar la debida diligencia

**Expectativas según las Líneas Directrices**

"Las empresas deberán… Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales […] La naturaleza y alcance de la debida diligencia depende de las circunstancias de cada situación particular" (Líneas Directrices, II, A10).

"Las empresas deberán… Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las Líneas Directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos" (Líneas Directrices, II, A11).

"Las empresas deberán… Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial." (Líneas Directrices, II, A12).

**Proceso de la debida diligencia y medidas de apoyo para cadenas de suministro responsables**

Incorporar la conducta empresarial responsable (CER) a la política y los sistemas de gestión de la empresa

- Adoptar una política que articule el compromiso de la empresa con la CER en sus propias operaciones y en su cadena de suministro.
- Fortalecer los sistemas de gestión con el propósito de llevar cabo la debida diligencia sobre los riesgos de daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro.

Proceso de debida diligencia

Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro.

- Medir los riesgos de daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro
- Ejecutar una autoevaluación de las propias operaciones de la empresa
- Evaluar a los proveedores asociados con mayores riesgos sobre el terreno
- Evaluar la relación de la empresa con los impactos

Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

- Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa
- Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

Seguimiento

- Verificar, monitorear y validar el progreso con relación a la debida diligencia y su efectividad en las propias operaciones. *
- Verificar, monitorear y validar el progreso con relación a la debida diligencia y su efectividad en la cadena de suministro de la empresa.

Comunicar

- Comunicar públicamente los procesos de debida diligencia de la empresa, incluyendo cómo dicha empresa ha enfrentado daños reales y potenciales.
- Comunicarse con las partes interesadas afectadas

Brindar apoyo o cooperar en la reparación cuando sea apropiado

- Establecer un proceso que habilite la reparación dentro de las propias operaciones de la empresa
- Comprometerse a oír reclamos contra la empresa que se realicen a través de procesos legítimos.

* La efectividad de la debida diligencia se mide en base a la magnitud en que los daños reales o potenciales se han prevenido o mitigado en las propias operaciones de la empresa y de su cadena de suministro.

## Debida diligencia según las Líneas Directrices

La debida diligencia es el proceso a través del cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo enfrentan sus impactos negativos existentes y potenciales[5]. La debida diligencia se lleva a cabo en concordancia con las Líneas Directrices con relación a impactos negativos específicos (esto es, daños). Se espera que una empresa lleve a cabo la debida diligencia sobre sus propias actividades y sobre sus proveedores a lo largo de su cadena de suministro y otras relaciones de negocios. La debida diligencia es un ejercicio continuo, reconociendo que los riesgos de daños pueden cambiar a lo largo del tiempo a medida que las operaciones de la empresa y su contexto operativo evolucionan[6].

**TÉRMINOS CLAVE**

**Impacto negativo** - En el contexto de las Líneas Directrices, se pueden considerar "impactos negativos" a los impactos dañinos sobre los campos cubiertos por las Líneas Directrices (p. ej.: trabajo infantil, discriminación, químicos peligrosos, etc.). Los términos "daños" e "impactos negativos" son, por ende, intercambiables en su uso a lo largo de esta *Guía*.

**Riesgo** – A lo largo de esta *Guía*, "riesgo" se refiere al riesgo de daño a individuos, otras organizaciones y comunidades con relación a derechos humanos, derechos laborales y el medio ambiente. Esta *Guía* no se enfoca en riesgos al negocio en sí.

### *Debida diligencia basada en el riesgo*

La debida diligencia debe ser basada en el riesgo. En la práctica, este concepto, que puede aplicarse a lo largo de esta *Guía*, puede ser entendido de la siguiente forma:

- Las medidas que una empresa toma para llevar a cabo la debida diligencia deben ser proporcionales a la probabilidad y severidad del riesgo. Por ejemplo, si una empresa se abastece de un país con niveles débiles de inspección laboral, las medidas que deberá tomar para prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y otros impactos de tipo laboral serán más amplias que las medidas que una empresa pueda tener que tomar si se abastece mediante un proveedor que opere en una jurisdicción con fuertes niveles de inspección laboral.
- La empresa puede priorizar el orden en el cual toma sus acciones basándose en la probabilidad y severidad del daño.

### *Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia*

Todas las empresas tienen la responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia independientemente de su tamaño o contexto operativo. Sin embargo, la naturaleza y alcance de la debida diligencia, como son los pasos específicos a ser tomados, apropiados para una situación particular, se verán afectados por factores tales como el tamaño de la empresa, el contexto de sus operaciones, las recomendaciones específicas de las Líneas Directrices y la probabilidad y severidad de sus impactos negativos[7]. Además, los pasos específicos que son tomados para llevar a cabo la debida diligencia en derechos humanos pueden variar respecto de la debida diligencia sobre otras áreas de riesgo. Esta *Guía* pone

[5] Líneas Directrices, II, Comentario 14.

[6] Líneas Directrices, IV, Comentario 45.

[7] Líneas Directrices, II, Comentario 15.

atención sobre cómo el tamaño de una empresa, la naturaleza de su negocio y de su modelo de abastecimiento puede afectar la naturaleza y alcance de su debida diligencia. Sin embargo, otros factores pueden, de la misma manera, afectar los pasos específicos que la empresa tome para llevar a cabo la debida diligencia.

- *Modelos de abastecimiento*: La organización del abastecimiento de una empresa puede afectar cómo esta lleva a cabo la debida diligencia. Por ejemplo, si una empresa se abastece a través de agentes de compra, puede asociarse con dichos agentes para evaluar a proveedores. En favor de la simplicidad, esta *Guía* categoriza los modelos de abastecimiento de la siguiente forma:
  - Abastecimiento directo: Una empresa mantiene una relación contractual directa con su proveedor[8].
  - Abastecimiento indirecto: Una empresa se abastece de productos (p. ej.: materias primas o productos terminados) a través de un intermediario.
- *Tamaño de la empresa*: Si bien el tamaño de una empresa no modifica su responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia, la manera en la que la aplica puede verse afectada por su tamaño. Por ejemplo, los recursos, saberes y capacidades para implementar la debida diligencia pueden ser más limitados en pequeñas y medianas empresas (PyMEs) en comparación con empresas más grandes. Al mismo tiempo, las PyMEs frecuentemente tienen operaciones más pequeñas y menos proveedores.
- *Naturaleza del negocio*: La naturaleza del negocio de una empresa, dependiendo de si es un distribuidor, una marca, un agente de compra, un manufacturero, etc.; probablemente afecte cómo esta lleva a cabo la debida diligencia. Por ejemplo, los pasos que un distribuidor tome para llevar a cabo la debida diligencia sobre las marcas a las cuales les vende, pero que no son de su propiedad, probablemente sean distintos que los que tome sobre sus propias marcas y productos.

## Involucramiento significativo de las partes interesadas

Las empresas deberán involucrar de forma significativa a las partes interesadas como parte del proceso de debida diligencia. Dicha participación debe ser bidireccional, llevada a cabo con buena fe y de forma sensible. A las partes interesadas se les debe proveer información completa y verdadera y se les debe dar la oportunidad de hacer sus aportes, previamente a tomarse grandes decisiones que las puedan afectar.

Las partes interesadas incluyen personas o grupos que son o puedan ser directa o indirectamente afectados por las acciones de una empresa y sus interlocutores. En el sector textil y del calzado, las partes interesadas de una empresa probablemente incluyan:

- los propios empleados de la empresa, otros trabajadores que desarrollen tareas en nombre de esta, sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores;

[8] El término “abastecimiento directo” no debe ser confundido con el término “directamente vinculada” usado en las Líneas Directrices. Una empresa no requiere estar abasteciéndose directamente de un proveedor para considerarse directamente vinculada a impactos negativos dentro de su cadena de suministro.

- los trabajadores, sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores dentro de la cadena de suministro de la empresa que sean afectados por sus actividades;
- los proveedores de la empresa;
- miembros de la comunidad que sean afectados por las operaciones de la empresa;
- los gobiernos de las jurisdicciones en las que la empresa opera o de las cuales se abastece.

**Las partes interesadas deben ser involucradas** – es decir, deben participar activamente en el diseño e implementación – en los siguientes procesos de debida diligencia:

- Evaluación de proveedores a nivel local. Ver Sección 2.3.
- Desarrollo de planes de acción correctiva. Ver Seccción 3.
- Verificación, validación y monitoreo de impactos. Ver Sección 4.
- Diseño de mecanismos de reclamación a nivel operativo. Ver Sección 6.1.

En la práctica, esto significa que los trabajadores, sindicatos y organizaciones de representación de su propia elección deben estar involucrados en los procesos de debida diligencia indicados arriba en lo relativo a riesgos laborales.

**Se alienta también a las empresas a consultar a sus partes interesadas** – es decir solicitar sus aportes y comentarios – durante la evaluación de los riesgos en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro.

En términos prácticos, existe una variedad de modos en los cuales las empresas pueden involucrarse con sus partes interesadas. Se alienta a que empresas y partes interesadas en conjunto identifiquen métodos de participación que sean efectivos para ambas. Las relaciones laborales pueden ser consideradas una forma importante de participación de partes interesadas, en el cual la administración involucra a la fuerza laboral de forma colectiva. La empresa debe priorizar involucramiento significativo de las de las partes interesadas, o sus interlocutores, que más probablemente sean afectadas por sus actividades.

## Colaboración en la debida diligencia

Muchas de las recomendaciones contenidas en esta *Guía* pueden aplicarse a la colaboración a nivel sectorial, directamente en asociación con sindicatos o a través de IMPIs. Y de hecho, se alienta la colaboración a lo largo de esta *Guía*. La colaboración no altera la responsabilidad individual que cada empresa tiene de identificar, prevenir o mitigar daños. Sin embargo, la colaboración puede ser utilizada como medio para aplicar la debida diligencia. Se brinda orientación adicional sobre cómo la colaboración puede ser beneficiosa a lo largo de la Sección I. No obstante, dicha orientación no es exhaustiva.

### *Colaboración sectorial*

La colaboración sectorial puede tomar una variedad de formas, pero generalmente se busca para agrupar conocimientos, aumentar la influencia y ampliar medidas efectivas.

- *Agrupar colectivamente información* – muchas empresas en el sector textil y del calzado se abastecen de los mismos países y proveedores. Por consiguiente, compartir información, puede contribuir a aumentar la conciencia de riesgos

específicos del sector y llamar la atención sobre riesgos emergentes más rápidamente de lo que sería posible para la mayoría de las empresas individualmente.

- *Aumentar la influencia* – la influencia se refiere a la capacidad de una empresa de influir sobre otra empresa. La influencia de una empresa con relación a sus proveedores es importante al momento de identificar, prevenir y mitigar impactos dañinos asociados con un proveedor. Sin embargo, hay muchas razones por las cuales una empresa individual puede carecer de influencia por sí sola, como puede ser su pequeño tamaño o su poder adquisitivo relativamente insignificante. Mientras que a una empresa individual le puede faltar influencia, un grupo de empresas operando en conjunto pueden ejercer una influencia mayor, por ejemplo, alineando sus actividades, tiempos y medidas de seguimiento incluidas en el plan de acción correctivo de un proveedor.
- *Ampliar medidas efectivas* – las iniciativas de colaboración pueden jugar un rol en la ampliación de soluciones (p. ej.: políticas, capacitación, desarrollo de capacidades, etc.) que se han demostrado efectivas, así como en evitar duplicaciones en la programación[9]. La ampliación puede, a su vez, involucrar PyMEs que tengan recursos limitados para invertir inicialmente en soluciones piloto.
- *Incrementar la transparencia del sector* – la colaboración puede ayudar a facilitar la divulgación de información agregada, por ejemplo, relativa a evaluaciones de proveedores, acciones correctivas desarrolladas y mejoras medidas; y, por ende, incrementar la transparencia del sector en general, permitiendo al mismo tiempo que las empresas individualmente comuniquen información a nivel local cuando estén preparadas.

El ahorro y el reparto de costos frecuentemente es un beneficio de la colaboración sectorial. Esto puede ser particularmente beneficioso para las PyMEs.

Agregando a lo anterior, en los casos en los cuales un impacto es prevalente en más de un sector dentro de una determinada región, la colaboración intersectorial también puede facilitar la identificación y la ampliación de soluciones más efectivas (en lugar de trasladar el impacto de un sector al otro). Para ejemplos, véase Módulo 1, Trabajo infantil y el Módulo 3, Trabajo forzoso.

### *Acuerdos directos con sindicatos*

Las empresas deben involucrar a los trabajadores, sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores en el proceso de debida diligencia al que se hace referencia en la sección de arriba. Las empresas también pueden establecer acuerdos directamente con sindicatos: (i) para facilitar el involucramiento significativo de los trabajadores en el diseño e implementación de los procesos de debida diligencia, (ii) para implementar estándares de derechos laborales y someter a las empresas a rendir

[9] La duplicación de evaluaciones de proveedores y de programación (p. ej.: iniciativas de capacitación) pueden crear una carga innecesaria sobre estos sin necesariamente incrementar la calidad de la información recolectada o difundida, ni las capacidades de dichos proveedores. Las iniciativas de colaboración que se enfocan en armonizar metodologías de evaluación y apoyar el reconocimiento de dichas evaluaciones coordinadas pueden reducir la carga puesta sobre los proveedores, así como incrementar su calidad, en tanto estas sean conformes a altos estándares.

cuentas al respecto, o (iii) generar reclamos contra empresas en relación con derechos laborales. La colaboración puede ser legalmente vinculante o voluntaria. Ejemplos de colaboración directa con sindicatos pueden incluir Acuerdos Marco Globales (AMGs) y acuerdos de protocolos de libertad de asociación. Sin embargo, estos ejemplos no son exhaustivos.

- AMGs son acuerdos negociados a nivel global entre una empresa y una Federación Sindical Global. Cumplen la función de defender los derechos de los trabajadores a lo largo de las operaciones de la empresa y de su cadena de suministro a través de la implementación de estándares sobre derechos sindicales, prácticas de seguridad, salud y ambientales, y principios de calidad laboral, independientemente de los estándares existentes en un país determinado. Los AMGs pueden ser legalmente vinculantes.
- Los acuerdos de protocolos de libertad de asociación establecen entendimiento y compromiso conjuntos entre los sindicatos y las empresas en relación con la implementación de la libertad de asociación en el marco de las relaciones laborales relativas a un contexto determinado. Pueden ser establecidos localmente entre una marca, proveedor o sindicato individual, o a nivel regional o del sector en su conjunto, entre un grupo de compradores, proveedores y sindicatos. Los acuerdos de protocolos pueden ser legalmente vinculantes. Véase Recuadro 13.
- Los acuerdos sectoriales entre empresas y sindicatos a nivel global son acuerdos establecidos para atender riesgos sectoriales específicos en el sector textil y del calzado a través de la colaboración entre sindicatos globales y empresas. Estos establecen un objetivo y marco de acción comunes que todos sus miembros acuerdan implementar.

### *Iniciativas de múltiples partes interesadas*

Las empresas también pueden colaborar a través de IMPIs. Las IMPIs frecuentemente se establecen para facilitar la colaboración entre partes interesadas y para enfrentar riesgos sectoriales específicos o implementar determinados pasos del proceso de debida diligencia. Si bien la definición de las IMPIs incluye la participación de partes interesadas, hay una gran variación de miembros y objetivos que conforman las IMPIs.

### *Potenciales desafíos de la colaboración*

Uno de los desafíos de la colaboración es la capacidad que tengan las empresas de identificar y compartir información sobre los proveedores entre aquellos que participen de la iniciativa de colaboración. Con el propósito de facilitar la colaboración, se alienta al sector a trabajar en favor del intercambio de información y de un enfoque común de identificación de proveedores (p. ej.: registros comunes de proveedores o de códigos de identificación).

La compatibilidad de las iniciativas de colaboración con las leyes de defensa la competencia es un desafío que frecuentemente aparece en el sector en relación con la colaboración a los fines de la debida diligencia. Sin embargo, las leyes de defensa de la competencia no prohíben actividades de colaboración por parte de compañías a menos que afecten parámetros importantes de competencia. Véase Recuadro 1 para más información.

**Recuadro 1. Legislación sobre competencia y conducta empresarial responsable**

La legislación sobre competencia no prohíbe actividades de colaboración por parte de compañías a menos que afecten parámetros importantes de competencia.

En general, las leyes y políticas de defensa de la competencia prohíben: (i) cárteles intrínsecamente nocivos/restricciones manifiestas; (ii) otros acuerdos anticompetitivos; (iii) conductas anticompetitivas unilaterales que se aprovechan de o incrementan una posición de mercado dominante o el poder de mercado; y (iv) fusiones o adquisiciones anticompetitivas. Las actividades de colaboración independientes entre competidores son generalmente revisadas bajo los puntos i y ii.

En muchos casos – y probablemente en la mayoría de ellos – las empresas pueden colaborar en relación con la CER y la debida diligencia sin incumplir leyes de defensa de la competencia. Sin embargo, si surgieran preocupaciones, las empresas podrían tomar acciones para evitar cualquier conflicto relativo a leyes de defensa de la competencia. Por ejemplo, se alienta a las empresas – o a las iniciativas de colaboración en las que estén involucradas – a:

- Solicitar asesoramiento de las autoridades regulatorias de la competencia si tienen dudas respecto a una determinada conducta o actividad de cooperación pueda considerarse contraria a leyes de defensa de la competencia y pueda, por lo tanto, generar riesgos regulatorios.
- Establecer transparencia en torno a iniciativas de colaboración para mitigar preocupaciones relativas a la competencia. Las autoridades regulatorias de la competencia tienden a ser más escépticas respecto a iniciativas o acuerdos entre competidores si la conducta tiene lugar de forma completamente privada. Además, la transparencia puede contribuir a sacar a la luz cuestiones potencialmente problemáticas y asegura, de este modo, que sean atendidas rápidamente.
- Establecer programas de cumplimiento normativo antimonopólico. Las autoridades regulatorias en determinadas jurisdicciones suelen facilitar documentos de *Guía* sobre la mejor manera de diseñar y hacer cumplir dichos programas. También existen guías generales sobre mejores prácticas.

Para información adicional, véase Capobianco, Gillard y Bijelic, (2015), "Competition law and responsible business conduct", Background Note for the 2015 Global Forum on Responsible Business Conduct, OECD, Paris.

### *Rendición de cuentas*

Como se menciona anteriormente, las empresas conservan la responsabilidad individual con relación a su debida diligencia y deben asegurar que todo el trabajo conjunto tome debidamente en consideración las circunstancias específicas de la empresa individual. En la práctica, esto significa que se alienta a las empresas a considerar cómo pueden contribuir a la efectividad de las iniciativas de colaboración. Por ejemplo:

- informando ocurrencias de daños o riesgos emergentes que la empresa haya identificado de forma independiente[10]
- compartiendo información relevante relativa a las propias operaciones de la empresa y de sus proveedores
- brindando asistencia técnica cuando sea apropiado.

Adicionalmente, cuando una empresa se involucre en una iniciativa a fin de colaborar con los pasos del proceso de debida diligencia, dicha empresa debe identificar cuáles aspectos de este proceso le está ayudando a cumplimentar la iniciativa y cuáles componentes deberá llevar a cabo por sí misma. También se recomienda a aquellas iniciativas que tengan la intención de facilitar la colaboración en la debida diligencia que:

- articulen con claridad cuáles componentes de la debida diligencia la iniciativa está ayudando a facilitar (p. ej.: identificación de riesgos sectoriales, priorización de riesgos, etc.)
- demuestren que sus enfoques se alinean con las recomendaciones de esta *Guía*. En relación con esto, la iniciativa puede solicitar ser revisada por un grupo asesor de expertos y partes interesadas para determinar la medida en que apoya la debida diligencia en línea con esta *Guía*.

## Consideraciones relativas al género al aplicar la debida diligencia

Las mujeres conforman la mayoría de la fuerza laboral en el sector textil y del calzado. Los riesgos de daños frecuentemente difieren entre hombres y mujeres. Por ejemplo, es más probable que las mujeres reciban salarios menores a los de los hombres; frecuentemente están vinculadas a empleo precario, informal o irregular; y las trabajadoras de bajos ingresos son particularmente vulnerables al acoso en el lugar de trabajo. La situación específica de las mujeres dentro de un contexto particular debería, por ende, ser sistemáticamente tenida en cuenta en todas las etapas de la debida diligencia. Se alienta a las empresas a:

- Considerar cómo las mujeres pueden ser desproporcionalmente afectadas por los impactos (p. ej.: trabajadoras inmigrantes, minorías, mujeres jóvenes, etc.). Por ejemplo, el acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género afectan predominantemente a las mujeres en el sector.
- Considerar si un programa o política podría tener consecuencias negativas no deseadas para las mujeres.
- Incluir a las mujeres en el diseño de medidas de monitoreo y evaluación.
- Evaluar si los mecanismos de reclamación son igualmente accesibles para todas las partes afectadas (p. ej.: mujeres, hombres, trabajadores inmigrantes, etc.).
- Asegurar que los individuos que sirvan de punto de acceso para un mecanismo de reclamación sean accesibles, independientemente del género, religión, etc., de la persona reclamante. Se deberá prestar atención especial a las mujeres de grupos vulnerables.

[10]Por ejemplo, una parte interesada puede alertar sobre un cambio en el contexto sobre el terreno, el cual puede incrementar el riesgo de daño para la empresa. Esta debe compartir esta información con la iniciativa.

*Sección I.*

# Elementos esenciales de la Guía de debida diligencia para el sector textil y del calzado

# 1. Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y los sistemas de gestión empresariales

**Expectativas según las Líneas Directrices**

Las Líneas Directrices explícitamente recomiendan a las empresas alcanzar compromisos de política sobre divulgación de información (II,2d) y derechos humanos (Líneas Directrices, IV, 4, Líneas Directrices, IV, Comentario 44)

Las Líneas Directrices también recomiendan a las empresas "que manifiesten su compromiso con el respeto de los derechos humanos a través de una declaración que: (i) sea aprobada al nivel jerárquico más alto de la empresa; (ii) sea elaborada por especialistas externos o internos; (iii) defina lo que se espera del personal, socios comerciales y otras partes directamente asociadas a sus actividades, bienes o servicios en materia de derechos humanos; (iv) sea difundida públicamente y comunicada interna y externamente al conjunto del personal, socios comerciales y otras partes interesadas; (v) se traduzca en políticas y procedimientos operacionales que den una dimensión concreta a este compromiso" (Líneas Directrices, IV, Comentario 44).

Si bien las Líneas Directrices no recomiendan explícitamente a las empresas alcanzar un compromiso de política en campos más allá de la divulgación de información y los derechos humanos, esto puede ser considerado una buena práctica y puede ser aplicado a todos los capítulos de las Líneas Directrices.

### 1.1. Adoptar una política de conducta empresarial responsable que articule los compromisos de la empresa con la conducta empresarial responsable en sus propias operaciones y en su cadena de suministro

La política de la empresa sobre CER:

- Deberá incluir compromisos relativos a sus propias actividades y deberá articular sus expectativas relativas a sus socios de negocios – incluyendo proveedores, licenciatarios e intermediarios – a lo largo de toda su cadena de suministro.
- Deberá abarcar campos cubiertos por las Líneas Directrices. La política CER de la empresa también deberá incluir el compromiso de sostener estándares internacionales sobre riesgos sectoriales y del subsector aplicables a la empresa, y hacer referencia explícita a aquellos que sean relevantes[11].
- Deberá incluir el compromiso de llevar a cabo la debida diligencia sobre los riesgos más significativos en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Véase Sección 2.1.
- (En el caso de distribuidores, marcas y otros compradores) deberá incluir un compromiso con prácticas de abastecimiento responsables, es decir que la empresa se compromete a intentar prevenir su contribución a impactos dañinos al realizar dichas prácticas. Véase Recuadro 4.
- Deberá estipular sus expectativas respecto al uso de subcontratistas por parte de proveedores directos, cuando sea aplicable, incluyendo una definición de "subcontrato" y las diferencias en el trabajo subcontratado si existieran. Véase Recuadro 2.
- Deberá exponer sus expectativas relativas a la tercerización hacia trabajadores a domicilio y a la utilización de trabajo manual, en tanto sea relevante al propio modelo de negocios. Véase Módulo 12.
- Deberá incluir un compromiso de involucramiento significativo de las partes interesadas afectadas durante la ejecución de la debida diligencia. Véase Introducción a la debida diligencia según las Líneas Directrices.
- Es alentada a incorporar un compromiso de escuchar y atender todos los reclamos contra la empresa relativos a sus propias operaciones, independientemente de cómo sean presentados; y a incluir un compromiso de escuchar y atender reclamos cuantificados y sustanciados de que esta ha causado o contribuido a daños en su

[11] Los riesgos sectoriales en el sector textil y del calzado incluyen, pero no se limitan a: trabajo infantil; discriminación; trabajo forzoso; horas de trabajo; seguridad y salud en el trabajo; el derecho de establecer o unirse a un sindicato u otra organización de representación laboral; el derecho a la negociación colectiva; compensación; químicos peligrosos; consumo de agua; contaminación del agua; consumo de energía y emisiones de dióxido de carbono; sobornos y corrupción. Ejemplos de estándares internacionales incluyen las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En todos los casos e independientemente del país o contexto específico de operación de las empresas, se deberá hacer referencia a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos. Líneas Directrices, IV, 39.

cadena de suministro, que sean presentados a través de procesos legítimos. Véase Sección 6.2.

**Recuadro 2.Política sobre subcontratación y otros procesos de debida diligencia**

La subcontratación de terceras partes para encargos es una práctica bastante común en muchas etapas de la cadena de suministro del sector textil y del calzado. La subcontratación permite a una empresa responder rápidamente a cortos plazos de entrega del pedido y a modificaciones en el pedido, especializarse en determinadas tareas, como el diseño, o tercerizar tareas especializadas que no se desarrollen en sus instalaciones, como por ejemplo la serigrafía. La tercerización, sin embargo, también puede disminuir el nivel de transparencia de la cadena de suministro y se ha demostrado que incrementa el riesgo de abusos de derechos humanos y laborales y de impactos ambientales en contextos de mayor riesgo. Por consiguiente, cuando se esté operando en contextos de mayor riesgo y donde haya una alta probabilidad de subcontratación, las medidas de debida diligencia que una empresa debe tomar para mitigar estos riesgos deben ser incrementadas.

Como un componente de la debida diligencia, las empresas deben establecer expectativas claras sobre sus proveedores directos que operen en contextos de mayor riesgo relativas a si la subcontratación se autoriza o no, y las expectativas correspondientes.

**Empresas que permiten la subcontratación**

Si la empresa permite la subcontratación, deberá llevar a cabo la debida diligencia sobre los subcontratistas en su cadena de suministro o asegurar que sus proveedores lo hayan hecho. En la práctica, esto significa que todos los pasos del proceso de debida diligencia – incluyendo medidas como el desarrollo y monitoreo de planes de acción correctiva, según sea apropiado – deberán ser ejecutados sobre subcontratistas. Las iniciativas de colaboración pueden ayudar a facilitar la debida diligencia sobre los subcontratistas.

Adicionalmente, se alienta a la empresa a establecer requisitos claros de transparencia en la selección de subcontratistas. Se brindan ejemplos de medidas debajo.

- *Precalificación de subcontratistas*: Los subcontratistas deberán ser precalificados a través de procesos igualmente rigurosos que aquellos usados sobre contratistas directos. Véase Sección 3.2.2. Se recomienda que esto sea un proceso sistemático en el que los proveedores apliquen para ser incluidos en una lista de subcontratistas preaprobados. Los contratistas preaprobados pueden ser sometidos semiregularmente a una revisión para mantener este estatus. Los trabajadores de dichos subcontratistas deberán tener acceso a mecanismos de reclamación similares a los de contratistas directos.
- *Proceso de contratación:* Los proveedores directos pueden subcontratar a subcontratistas previamente aprobados. Sin embargo, los contratistas directos deberán estar preparados a divulgar lo siguiente:

- la intención de subcontratar tareas;
- la selección de subcontratistas preaprobados;
- información actualizada sobre un subcontratista; y
- tamaño del contrato de subcontratación.

- Donde sea posible, se alienta a manufactureros a establecer relaciones sostenidas con sus subcontratistas y a involucrarse activamente en el establecimiento y monitoreo de acciones correctivas, según sea relevante.

**Empresas que no permiten la subcontratación**

Si una empresa opta por prohibir la subcontratación, deberá poner en práctica medidas adicionales para mitigar el riesgo de que dicha subcontratación continúe con proveedores no autorizados o para asegurar que las órdenes no resulten en horas extra forzadas u otros impactos laborales. Por ejemplo, en casos en que la empresa cambie las especificaciones de un pedido, el tiempo de espera de esta deberá ser ajustado a su vez para reducir el riesgo de subcontratación no autorizada. En otras palabras, la empresa deberá reducir incentivos para subcontratar tareas.

### *1.1.1. Naturaleza de la política*

La política CER de la empresa puede consistir en una única o en varias políticas de vigencia individual, o estar integrada en documentos más amplios de gobernanza de la empresa – tales como el código de conducta o principios de ética de negocios. La política CER de la empresa también puede sostenerse sobre y reforzar políticas y compromisos existentes[12].

### *1.1.2. Adopción y actualización de la política*

La política CER de la empresa deberá ser desarrollada en conjunto con y nutrirse de saberes y experiencias internos y externos, y deberá ser aprobada al máximo nivel jerárquico de la empresa.

La política CER de la empresa no debería ser un documento estático, sino que deberá actualizarse a través de un proceso iterativo que se basa en el aumento de los conocimiento relativos a riesgos de daños en su cadena de suministro y sobre los aportes de partes interesadas internas y externas. Por ejemplo, una empresa puede identificar una laguna en su política después de determinar los riesgos de daños en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Véase Sección 2.1.

### *1.1.3. Comunicación de la política*

La política CER de la empresa deberá ponerse a disposición públicamente y ser comunicada a todos los empleados, proveedores, otros socios de negocios y otras partes relevantes. Véase Sección 5.1.

[12] Un análisis de falencias basado en las Líneas Directrices y en esta *Guía*, particularmente en relación con las expectativas de debida diligencia, puede ayudar a identificar áreas que necesiten actualización.

**Colaboración**

El sector textil y del calzado incluye numerosas iniciativas sectoriales, acuerdos sindicales e iniciativas de múltiples partes interesadas (IMPIs) que han desarrollado políticas o códigos de conducta para sus miembros. Se alienta a las empresas a adoptar o alinear sus políticas con dichos compromisos existentes para facilitar la colaboración sectorial con el fin de evaluar dichas políticas. Sin embargo, las políticas que la empresa adopte deberán alinearse con las recomendaciones contenidas en esta *Guía*. Las iniciativas sectoriales, acuerdos sindicales e IMPIs deberán tener procesos en vigor para revisar y actualizar sus políticas a fin de reflejar cambios en las circunstancias y los riesgos emergentes.

**Factores que pueden afectar la naturaleza de la debida diligencia**

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, posición en la cadena de suministro o ubicación, deberán adoptar una política CER. Sin embargo, la política de la empresa deberá reflejar los riesgos específicos de daño en sus propias operaciones y en su cadena de suministro – que, a su vez, se verá afectada por sus productos, modelos de negocio y de abastecimiento y países en los que opera o de donde se abastece. Además, se alienta a las empresas a adoptar políticas para atender sus circunstancias y modelos de abastecimiento específicos. Por ejemplo, se alienta a la empresa que recurre a terceras partes para el reclutamiento o a agencias de empleo, a establecer una política sobre reclutamiento y contratación responsables.

## 1.2. Fortalecer los sistemas de gestión para llevar a cabo la debida diligencia sobre los riesgos de daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro.

### *1.2.1. Supervisión*

La empresa:

- es alentada a establecer o fortalecer la gobernanza corporativa para supervisar y apoyar la CER, incluyendo la asignación de responsabilidad al nivel del directorio y niveles superiores de gerencia, para guiar el enfoque CER de la empresa y de su implementación
- deberá asignar a personal jerárquico con las competencias, saberes y experiencia necesarios, la responsabilidad de supervisar la implementación de la política CER
- deberá prestar atención adecuada y apoyar la debida diligencia sobre riesgos laborales, ambientales, de integridad y de derechos humanos, y destinar recursos en consecuencia
- deberá asegurar disponibilidad adecuada de tiempo de su personal y garantizar que aquellos asignados a trabajar en la debida diligencia sobre la cadena de suministro tengan las competencias necesarias para desempeñar sus funciones.

### *1.2.2. Toma de decisiones*

La empresa deberá incorporar la debida diligencia dentro del proceso de toma de decisiones. Ejemplos de esto incluyen lo siguiente:

- Una empresa está considerando desarrollar un nuevo producto que puede incrementar el riesgo de uso de químicos peligrosos debido a los materiales y colores de tintura recomendados. La empresa incluye el costo y la factibilidad de llevar a cabo la debida diligencia en el proceso de toma de decisión.
- Una empresa está considerando expandir sus actividades a un país con abusos conocidos de derechos humanos. La empresa incluye en el proceso de toma de decisión el costo y la factibilidad de llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos para determinar si puede operar en el país de manera responsable.

### *1.2.3. Alineamiento funcional*

La política CER, por su naturaleza, será relevante a lo largo de varios departamentos internos (p. ej.: abastecimiento, diseño, etc.). En base a esto, se alienta a la empresa a establecer un alineamiento entre equipos y unidades de negocio, en particular cuando los incentivos de una unidad no estén alineados con la política CER. Algunos ejemplos de cómo una empresa puede promover el alineamiento funcional incluyen:

- Facilitar la retroalimentación y el aprendizaje sobre la debida diligencia y la política CER entre unidades de negocio.
- Garantizar que la información relativa a la debida diligencia se proporcione a los encargados de tomar decisiones pertinentes , y que sea adecuada y apropiada.
- Incluir a múltiples unidades de negocios en la toma de decisiones que puedan incrementar el riesgo de daño en las propias operaciones de la empresa o en su cadena de suministro (p. ej.: abastecerse en un país nuevo y de alto riesgo).

Por ejemplo, en el sector textil y del calzado, los incentivos de las unidades de compra pueden no estar alineados con aquellos de las unidades de negocio que supervisan el desempeño de los proveedores en materia de derechos humanos, laboral y ambiental. A la luz de esto, se recomienda que las unidades de compra tengan acceso a información continua y actualizada, tal como: proveedores o subcontratistas (si fuera aplicable) que están precalificados para abastecimiento y capacidad de procesar órdenes de los primeros.

### *1.2.4. Sistemas de información para apoyar la debida diligencia*

La empresa deberá desarrollar sistemas de gestión de la información que sean precisos y vigentes, y que sean capaces de almacenar la totalidad de la información necesaria para llevar a cabo la debida diligencia. Se recomienda que la información permanezca almacenada por cinco años. A lo largo de esta *Guía* se hace referencia a la identificación de la información incluida en la Tabla 1 para los propósitos de la debida diligencia[13].

[13] Se ha puesto mucho énfasis en el mapeo de la cadena de suministro del sector textil y del calzado. Identificar de quiénes y dónde se abastece la empresa es un proceso importante que facilita aspectos de la debida diligencia, especialmente la identificación de daños reales y potenciales, y la prevención y mitigación de dichos impactos (véase Sección 3). La empresa debe identificar sus proveedores y otras relaciones de negocio en la medida en que sea necesario para llevar a cabo la debida diligencia en concordancia con esta *Guía*. Es importante remarcar que si bien esta *Guía* no especifica hasta qué nivel de la cadena de suministro

**Tabla 1. Información a recolectar y almacenar para llevar a cabo la debida diligencia**

| Información | Referencia en esta *Guía* |
|---|---|
| Productos que la empresa compra y produce y los riesgos generales de daño asociados con la producción y venta de dichos productos | Sección 2.1 |
| *(Para distribuidores)* Lista de marcas que la empresa vende y productos asociados | Tabla 3 |
| *(Para distribuidores)* Información sobre si las marcas que la empresa vende llevan a cabo la debida diligencia | Tabla 3 |
| Países de los que se abastece la empresa en los que el riesgo de daño se considere mayor. Estos incluyen países que puedan estar en niveles superiores de la cadena de suministro que la empresa, tales como exportadores de materias primas. | Sección 2.1 |
| Proveedores u otros socios de negocios de la empresa que operen en instancias o países en los que el riesgo de daño se considere mayor | Sección 2.3 |
| *(Opcional)* Cuellos de botella en la cadena de suministro de la empresa para productos vinculados adaños severos en niveles superiores de esta | Recuadro 3 |
| Instancias de la cadena de suministro (p. ej.: trabajos de adorno con cuentas, bordado, cuero) que tengan una probabilidad mayor de emplear trabajadores a domicilio | Modulo 12 |
| Instancias de la cadena de suministro que tengan una mayor probabilidad de incluir subcontratación | Recuadro 2 |
| Resultados de la evaluación de riesgos de la empresa | Sección 2.1 |
| Resultados de la evaluación individual de proveedores | Sección 2.3 |
| Compromisos de los proveedores según los planes de acción correctiva relevantes | Sección 3.1 |
| Listado de proveedores y subcontratistas precalificados | Sección 3.2.2 |

la empresa debería mapear, se espera que esta justifique cómo lleva a cabo la debida diligencia (véase Sección 5). En otras palabras, una empresa debería tener la capacidad de explicar cómo ha identificado y enfrentado los riesgos en su cadena de suministro.

## 2. Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

**Expectativas según las Líneas Directrices**

Las Líneas Directrices establecen la expectativa de que las empresas "identifiquen impactos negativos reales y potenciales en campos cubiertos por las Líneas Directrices" (Líneas Directrices, II, A10).

Esto incluye impactos de las propias actividades de la empresa (II, A11) "aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial" (Líneas Directrices, II, A12)

En el contexto de las Líneas Directrices, las "relaciones comerciales" incluyen "cualquier relación con sus socios comerciales, los agentes de su cadena de suministro y otros actores no públicos y agentes del Estado directamente ligados a sus actividades comerciales, bienes o servicios" (Líneas Directrices, IV, Comentario 43)

## 2.1. Ejercicio de delimitación de los riesgos de daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

La empresa debe llevar a cabo un ejercicio de delimitación para identificar los riesgos de daños más significativos en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Este ejercicio debería basarse en riesgos sectoriales conocidos y tomar en consideración factores de riesgo relevantes. Debe ser periódico, bien informado y documentado.

Se alienta a la empresa, a partir de los riesgos conocidos del sector y subsector, a determinar la probabilidad de riesgos y severidad de daños en sus propias operaciones y en su cadena de suministro, basándose en los países en los que opera o de los que se abastece, en los productos que produce o vende, y sus prácticas comerciales y de abastecimiento. Cada uno de estos factores de riesgo se describe debajo. La empresa debe considerar áreas generales de riesgo desde las materias primas a la distribución. Basándose en toda la información conocida, la empresa debe determinar qué riesgos de daños son (o es más probable que sean) los riesgos más significativos en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Factores tales como la cantidad de líneas de productos que tenga la empresa, el número de países de los cuales se abastece, etc., pueden afectar el modo en que esta realice la delimitación de riesgos de daños en su cadena de suministro. Véase Tabla 3.

### *2.1.1. Metodología*

La empresa puede apoyarse en investigación documental. Donde existan lagunas de información, se alienta a la empresa a colaborar con partes interesadas y expertos. La empresa puede establecer un grupo asesor externo de partes interesadas, que incluya representantes laborales, para brindar sus aportes al ejercicio de delimitación y señalar nuevas cuestiones a medida que vayan surgiendo. Las cuestiones planteadas a través de sistemas de alerta temprana o mecanismos de reclamación también pueden proveer información sobre patrones de impacto.

La empresa debe revisar los resultados de los análisis de sus evaluaciones con frecuencia semiregular (p. ej.: cada dos años). Sin embargo, la debida diligencia no es un proceso estático. En base a esto, la empresa debe actualizar continuamente el flujo de información hacia el entendimiento de los riesgos de daños en sus operaciones y su cadena de suministro, debiendo dar cuenta de circunstancias cambiantes – tales como cambios en el marco regulatorio de un país – de forma continua, y debe estar preparada para responder a riesgos emergentes.

### *2.1.2. Riesgos sectoriales*

Los riesgos sectoriales son riesgos que son prevalentes en el sector textil y del calzado globalmente, transversalmente a líneas de producción y geografías. Las características clave de la cadena de suministro del sector textil y del calzado – baja calificación laboral, intensivo en mano de obra, producción dispersa, cortos plazos de entrega – lo hacen ser de mayor riesgo para ciertos impactos laborales y de derechos humanos. Muchos de estos riesgos existen en cada nivel de la cadena de suministro. De forma similar, los materiales mismos utilizados en los productos y procesos para desarrollar estos productos incrementan el riesgo de ciertos daños ambientales en varias instancias de la cadena de suministro del sector textil y del calzado. Por ejemplo, el procesamiento en húmedo es de mayor riesgo para el uso de productos químicos peligrosos que las actividades de corte, confección y finalización. Los riesgos sectoriales más comunes se encuentran bien documentados y se listan debajo. Algunos subsectores (p. ej.: bienes de lujo, prendas deportivas, prendas de

trabajo, etc.) pueden enfrentar riesgos exclusivos que no se incluyen en la Tabla 2 (tales como bienestar animal), pero deben igualmente ser considerados en caso de ser relevantes[14].

**Tabla 2. Riesgos sectoriales en el sector textil y del calzado***

| Riesgos laborales y de derechos humanos | Riesgos ambientales | Riesgos de integridad |
|---|---|---|
| Trabajo infantil<br>Discriminación<br><br>Trabajo forzoso<br><br>Seguridad y salud en el trabajo (p. ej.: lesiones y problemas de salud de los trabajadores)<br><br>Violaciones del derecho de los trabajadores de establecer o unirse a sindicatos y de negociar colectivamente<br><br>No cumplimiento de leyes de salario mínimo<br><br>Salarios insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias | Químicos peligrosos<br>Consumo de agua<br><br>Contaminación del agua<br><br>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) | Cohecho y corrupción |

* Los riesgos sectoriales no se limitan a los indicados arriba

### *2.1.3. Factores de riesgo asociados a los productos*

Algunos productos tienen un riesgo mayor de impacto que otros, debido a los procesos utilizados para fabricarlos. Por ejemplo, los productos de algodón pueden entrañar un mayor riesgo de que se utilicen insecticidas peligrosos, tales como Paratión, Aldicarb y Metamidofos, mientras que los productos de poliéster pueden entrañar un mayor riesgo de contribuir a las emisiones de GEI[15].

### *2.1.4. Factores de riesgo nacionales*

Los factores de riesgo nacionales son condiciones de un país en particular o agrupamiento productivo, o hacia el interior de una industria dentro de un país específico, que puedan hacer que los riesgos sectoriales indicados arriba sean más probables. Estos generalmente incluyen factores de gobernanza, de la industria y socioeconómicos. Por ejemplo, altas tasas de trabajadores inmigrantes constituyen un factor de riesgo relativo a trabajo infantil,

[14] Orientación específica relativa a riesgos vinculados a bienestar y crianza animales, y derechos sobre la tierra no se incluye en esta *Guía*, pero puede ser relevantes para algunos actores de la cadena de suministro del sector textil y del calzado. La OCDE brinda orientación específica sobre debida diligencia en estos asuntos en la *Guía* OCDE-FAO para las Cadenas de Suministro Responsable en el Sector Agrícola.

[15] La producción de fibra de poliéster es un proceso intensivo en utilización de energía (al nivel de 125 MJ/kg de fibra) que produce altos niveles de emisión de GEI. Muthu, S. (2014), Assessing the Environmental Impact of Textiles and Clothing Supply Chain, Series in Textiles, Woodhead Publishing, Cambridge.

trabajo forzoso, no cumplimiento de legislación salarial y acoso sexual[16]. Véase Sección II, módulos relativos a factores de riesgo nacionales presentes a lo largo de los riesgos sectoriales.

### *2.1.5. Factores de riesgo vinculados al modelo de negocio*

El modelo de negocio de la empresa, tal como la cantidad de líneas de producto que comercializa y con cuánta frecuencia dichos productos son modificados (esto es, cantidad de temporadas por año), puede afectar el riesgo de daño en su cadena de suministro. Esto es particularmente relevante para distribuidores y marcas, pero también puede ser válido para manufactureros que producen una amplia variedad de productos acabados. Algunos ejemplos de cómo el modelo de negocio de una empresa puede afectar los riesgos de daños en sus propias operaciones y en su cadena de suministro, se incluyen a continuación.

- Empresas con líneas de productos numerosas y altamente diversificadas están generalmente más expuestas a una mayor gama de riesgos de daños en sus cadenas de suministro debido a la variabilidad de los materiales, procesos de producción, etc.
- Empresas con numerosos ciclos de producto o temporadas por año generalmente requieren que los productos pasen de la etapa de diseño a la de producción en marcos temporales más breves. Tiempos de respuesta menores incrementan el riesgo de modificaciones o apuros en las órdenes y otras prácticas de compra que pueden contribuir a abusos laborales y de derechos humanos tales como horas extra excesivas o forzadas y tercerización no autorizada.
- Numerosos ciclos de producto pueden, del mismo modo, conducir a una utilización mayor de materiales y recursos por parte de la empresa, y, por consiguiente, a huellas hídricas, de carbono y de deshechos más grandes.
- El alcance de las operaciones de una empresa en el exterior, así como del control que posee sobre dichas operaciones, puede incrementar su exposición a riesgos de integridad.

### *2.1.6. Factores de riesgo vinculados al modelo de abastecimiento*

En modo similar, los modelos de abastecimiento de la empresa – ya sean que se abastezca de una amplia variedad de proveedores, la naturaleza de sus relaciones contractuales y si su abastecimiento es directo o indirecto – pueden incrementar (o disminuir) los riesgos de daños en su cadena de suministro. Algunos ejemplos se incluyen a continuación, aunque la lista no es exhaustiva:

- Un gran número de proveedores puede incrementar la exposición a los daños en la cadena de suministro de la empresa. Además, un gran número de proveedores en relación con el tamaño de la empresa y sus recursos dedicados a la debida diligencia en la cadena de suministro, pueden resultar más difíciles de controlar.
- La volatilidad de las relaciones de una empresa con sus proveedores puede afectar su capacidad para identificar, prevenir o mitigar daños en su cadena de suministro.

[16] Si bien las altas tasas de trabajadores migrantes pueden señalar un riesgo mayor para ciertos abusos laborales y de derechos humanos, no se alienta a las empresas a desvincularse de proveedores simplemente porque emplean trabajadores migrantes. En lugar de eso, las empresas deberían adaptar a medida su debida diligencia para asegurar que el empleo de trabajadores migrantes se haga en modo responsable.

Por ejemplo, relaciones a corto plazo con proveedores pueden significar que una empresa no tiene tiempo para prevenir o mitigar adecuadamente los riesgos que se han identificado durante las evaluaciones de los proveedores. También puede significar que a una empresa carece de influencia con el proveedor para prevenir o mitigar impactos que hayan sido identificados. De forma similar, la duración típica de los contratos de una empresa, ya sean órdenes de largo o corto plazo, pueden disminuir la influencia de la empresa sobre sus proveedores.

- Empresas que se abastecen indirectamente (p. ej.: a través de agentes de compra) y no tienen un proceso de selección adecuado para estos intermediarios, tienen visibilidad y control limitados sobre sus proveedores.
- Empresas que operan en o se abastecen desde muchos países – con relación a su tamaño – pueden tener una exposición mayor al daño y, por ende, pueden encontrar mayor dificultad en prevenir y mitigar daños.

### *2.1.7. Identificar los riesgos de daños más significativos de la empresa*

Basándose en toda la información conocida, la empresa debe determinar cuáles riesgos de daños son más significativos – con relación a su probabilidad y severidad – en sus propias operaciones y en su cadena de suministro, y priorizar esos riesgos para la acción en primer lugar. La severidad de daño se juzga en función de la escala, alcance y su carácter de irremediable.

- "Escala" se refiere a la gravedad del impacto negativo.
- "Alcance" se refiere al número de individuos que son o serán afectados.
- "Carácter de irremediable" significa cualquier límite en la capacidad de reestablecer a los afectados, al menos, a la misma situación en la que se encontraban previo al impacto negativo o a una equivalente a esta.

Dadas la complejidad y diversidad de problemáticas dentro del sector textil y del calzado, es probable que determinar los riesgos de daños más significativos en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro involucre cierto grado de juicio por parte de esta. Se alienta a la empresa a involucrar partes interesadas y expertos en este proceso. En todos los casos, las empresas deben estar preparadas para justificar cómo determinaron y priorizaron los riesgos. Véase Sección 5.

**Colaboración**

Se incentiva a las empresas a que compartan información a nivel público o sectorial en relación a los riesgos de daños relacionados con procesos específicos de producción, países, modelos de abastecimiento, etc. Compartir información a nivel sectorial es particularmente importante para identificar riesgos de daños emergentes.

### Factores que pueden afectar la naturaleza de la debida diligencia

Con miras a determinar el alcance de los riesgos generales de daño a lo largo de todas las líneas de productos y países de los cuales se abastece, una empresa puede tomar un enfoque basado en el riesgo para implementar la *Guía* que figura arriba. Sin embargo, si se pone en conocimiento de la empresa (p. ej.: a través de informes, participación de partes interesadas, mecanismos de reclamación, etc.) que una línea de productos o subcomponente está asociado con riesgos específicos, la empresa no deberá ignorar esta información, sino que deberá considerarla junto con otra información que haya sido recolectada durante el ejercicio de determinación del alcance.

**Tabla 3. Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia**

| Contexto | Recomendaciones |
|---|---|
| **La empresa tiene muchas líneas de productos** | Se alienta a la empresa a analizar, en primer lugar, los riesgos de daños vinculados a las líneas de productos que sean centrales en su negocio o aquellas que probablemente representen los riesgos de daños más severos. Una vez identificados y atendidos estos riesgos, deberá continuar por hacer lo mismo con aquellos vinculados a otras líneas de productos. |
| **La empresa vende productos complejos (esto es, numerosos subcomponentes)** | Con el fin de determinar el alcance de los riesgos de daños a lo largo en todos los subcomponentes, la empresa puede, en primer lugar, identificar aquellos vinculados a los componentes más importantes dentro de un producto determinado. Si una empresa vende camperas de cuero con cierres y tachas, por ejemplo, podría enfocarse inicialmente en su abastecimiento de cuero, los procesos de tintura y finalización, y la manufactura del producto terminado. |
| **La empresa opera en o se abastece de muchos países** | Se alienta a las empresas a identificar los países en los cuales el riesgo de impacto sea más significativo y, basándose en esta evaluación del riesgo, determinar la prioridad de los diferentes países de abastecimiento que serán incluidos en el ejercicio de determinación del alcance. |
| **La empresa no tiene visibilidad sobre los países de origen de sus materiales (p. ej.: materias primas)** | En donde existiera la información, la empresa podría identificar flujos comerciales de materias primas para determinar el probable país de origen de las materias primas que fueran vendidas a procesadores de materiales en su cadena de suministro (p. ej.: mapear dónde se adquiere la mayor parte del algodón usado por hilanderías que operen en un determinado país). En el caso de commodities que sean comercializadas por grandes compañías multinacionales, las empresas pueden buscar vincularse a los comercializadores internacionales de estas (p. ej.: comercializadores de algodón) y solicitar información sobre el lugar de donde se abastecen de sus materias primas que sean posteriormente vendidas en el país en el que los procesadores de materiales de la empresa estén ubicados. |
| **Distribuidor** | La empresa debe llevar a cabo la debida diligencia tanto en sus propias marcas como en los productos que vende que no sean propios. Los pasos específicos que tome pueden ser diferentes para cada uno de estos.<br><br>La empresa debe respetar esta *Guía* para sus propias marcas. Para las marcas que no sean propias, la empresa puede recolectar información respecto de si estas llevan a cabo la debida diligencia y el alcance de esta. Si la empresa vende numerosas marcas, puede priorizar aquellas que representen el mayor porcentaje de su mercadería o productos que tengan los mayores riesgos de daños, en primer lugar.<br><br>Con el tiempo, se alienta a la empresa a establecer medidas sistemáticas para mitigar el riesgo de daño vinculado a las marcas que vende y que no sean propias. Por ejemplo, podría establecer un proceso de precalificación para marcas que venda, que incluya una revisión de sus prácticas de debida diligencia. |

| | |
|---|---|
| **Licenciante** | Si una empresa concede uso una licencia de uso de su marca registrada a otras empresas para que la utilicen, aun así, posee la responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia sobre los productos en los que se utiliza su marca, aunque los pasos específicos que tome puedan variar. Por ejemplo, el licenciante puede exigir a los licenciatarios que lleven a cabo la debida diligencia en concordancia con esta *Guía*. Si los licenciatarios fueran pequeñas o medianas empresas, se alienta a la empresa a ayudar a fomentar la capacidad de sus licenciatarios, donde sea necesario y apropiado, a fin de llevar a cabo la debida diligencia. La empresa también puede ayudar directamente a sus licenciatarios a llevar a cabo la debida diligencia, en concordancia con esta *Guía*.<br><br>Con el tiempo, se alienta a la empresa a establecer medidas sistemáticas para mitigar el riesgo de daño vinculado a los productos en los que su marca registrada sea usada. Por ejemplo, podría establecer un proceso de precalificación para licenciatarios, que incluya una revisión de sus prácticas de debida diligencia. |

## 2.2. Llevar a cabo una autoevaluación de las propias operaciones de la empresa

Si la empresa ha identificado un riesgo de daño dentro de sus propias operaciones, deberá llevar a cabo una evaluación interna para determinar el alcance del riesgo e impactos existentes sobre el terreno.

### *2.2.1. Metodología*

Cuando se disponga de ellas, se alienta a la empresa a seguir *Guía*s existentes y creíbles para los empleadores[17]. Los Módulos de la Sección II incluyen recomendaciones complementarias sobre los riesgos sectoriales y una lista no exhaustiva de recursos de gobiernos y organizaciones internacionales.

La empresa debe colaborar con las partes interesadas potencialmente afectadas – incluyendo sus empleados, trabajadores, sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores – para identificar daños reales y potenciales en sus propias operaciones. Este es un paso fundamental. Además de involucrar a las partes interesadas, la empresa debe revisar sus políticas y sistemas a fin de evaluar en qué medida los riesgos estén siendo prevenidos o mitigados. La siguiente es una lista no exhaustiva de ejemplos de políticas, sistemas y medidas que las empresas pueden revisar como parte de su autoevaluación.

- Políticas y mensajes comunicados al máximo nivel de gestión sobre los riesgos identificados.
- Prácticas de compra y de fijación de precios. Véase Recuadro 4.
- Reglas y procedimientos relativos a riesgos.
- Programas en vigencia para apoyar el cumplimiento normativo.
- Entrenamientos, capacidades y saberes de los empleados en materia de riesgos en las propias operaciones de la empresa.
- Controles financieros, tales como políticas y procedimientos para hacer seguimiento, gestionar e informar recursos y transacciones financieras. Véase Módulo 11 sobre Cohecho y Corrupción.

[17] Por ejemplo, la OIT ha desarrollado abundantes *Guías* para empleadores sobre cómo identificar y mitigar riesgos laborales.

- Procedimientos de monitoreo, incluyendo sistemas de alerta roja, para identificar riesgos de daños antes de que ocurran.
- Canales de denuncia y protección contra represalias para informantes internos que reporten malas conductas.
- Procesos que habiliten reparación para impactos laborales y de derechos humanos (p. ej.: mecanismos de reclamación a nivel operativo).

Se alienta a la empresa a buscar apoyo externo para llevar a cabo la autoevaluación cuando:

- el impacto pueda provocar un daño severo si no es prevenido adecuadamente (p. ej.: desecho de químicos peligrosos)
- las medidas de prevención requieren conocimientos técnicos de los que no se dispone en la empresa (p. ej.: seguridad edilicia, eléctrica y en materia de incendios).

## 2.3. Evaluar a proveedores asociados con mayor riesgo de daños sobre el terreno

### *2.3.1. Selección de proveedores (enfoque basado en el riesgo)*

La empresa debe evaluar a los proveedores asociados con mayor riesgo de daños priorizados durante su ejercicio de determinación del alcance. Los proveedores deben ser seleccionados en función del riesgo de daño y no de su posición en la cadena de suministro de la empresa (esto es, no se debe dar prioridad necesariamente a la evaluación de los impactos en las fábricas del nivel 1 en detrimento de la evaluación de los riesgos de daños más importantes en el nivel 3)[18]. Sin embargo, algunos factores – tales como la influencia de la empresa con relación a sus proveedores, el tamaño de la misma o su número de proveedores – pueden afectar los pasos específicos que la empresa deba tomar para evaluar a sus proveedores. Véase debajo Factores que pueden afectar la naturaleza y el alcance de la debida diligencia.

Algunas consideraciones para determinar los proveedores de mayor riesgo incluyen:

- El proveedor opera en un país que tiene un riesgo mayor.
- El proveedor está involucrado en un proceso de producción que es de mayor riesgo (p. ej.: el procesamiento en húmedo es de alto riesgo con relación a químicos peligrosos).
- Daños o riesgos de daños fueron identificados en una evaluación previa del proveedor.

### *2.3.2. Contenido*

Para la mayoría de los riesgos de daños, la empresa debe intentarevaluar lo siguiente durante la evaluación de proveedores:

- las medidas que el proveedor haya implementado para prevenir el daño (p. ej.: políticas, capacitaciones, mejora de sus instalaciones)

[18] Este enfoque tiene la intención de mover el foco exclusivo que pone la industria sobre proveedores de nivel uno a concentrarse en los riesgos más severos de la empresa, independientemente de donde puedan encontrarse.

- daños reales sobre el terreno o riesgos de daños (p. ej.: manejo inseguro de químicos)
- la medida en que los trabajadores son conscientes de sus derechos en relación con los derechos humanos y laborales
- si el proveedor ha establecido un mecanismo de reclamación a nivel operativo y, en caso de haberlo hecho, en qué medida cumple las recomendaciones de la Tabla 8. Criterios centrales de los mecanismos de reclamación a nivel operativo y recomendaciones.

### *2.3.3. Enfoque de la evaluación y metodología*

- *La naturaleza de la evaluación (p. ej.: inspección, entrevistas, grupos focales de discusión) debe corresponderse con el riesgo*. No existe una única forma de evaluación que sea apropiada para todos los riesgos. Por ejemplo, una inspección técnica es necesaria para evaluar la integridad estructural y la seguridad edilicia y en materia de incendios de los edificio, mientras que los grupos focales de discusión fuera de las instalaciones pueden ser apropiados para analizar el riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo. En lo que respecta a cuestiones de derechos humanos y laborales, las evaluaciones deben basarse en gran medida en entrevistas con los trabajadores y estos deben participar en el diseño de dichas evaluaciones – sea directamente o a través de sindicatos y organizaciones de representación de su propia elección. En algunos casos, las entrevistas tradicionales pueden no ser efectivas para obtener información delicada, por temor a represalias o al hecho de que los trabajadores estén entrenados para brindar respuestas predefinidas. En estos casos, se pueden considerar métodos de evaluación participativos[19].
- *Las evaluaciones deben basarse en una sólida comprensión del contexto local*. Un buena comprensión del contexto operativo local es un paso fundamental para diseñar evaluaciones que tengan la capacidad de captar la información necesaria. Si bien una evaluación estandarizada puede ser usada como punto de partida, esta debe ajustarse a las circunstancias locales. Los equipos de evaluación deben considerar las dinámicas de poder y las normas culturales en el diseño e implementación de las evaluaciones. Véase "Entender el contexto operativo" debajo.
- *Corroboración de la información*. En el caso de riesgos de daños que requieran determinaciones subjetivas – como la mayoría de los riesgos laborales y relativos a derechos humanos – se deben utilizar múltiples puntos de información para evaluar la situación. La triangulación, que supone la convergencia de datos desde múltiples fuentes de recolección, ayuda a asegurar que los resultados sean creíbles y justificables.
- *La empresa debe ajustar su metodología de evaluación cuando sus resultados reales no se correspondan con los resultados esperados*. Por ejemplo, si un proveedor está operando en un contexto de alto riesgo vinculado a horas de trabajo

[19] Los métodos de evaluación participativos son técnicas de facilitación que incluyen la participación activa de partes interesadas, tales como juegos de roles, muestra de imágenes, diagramas o mapas y realización de preguntas vinculadas a estos, solicitar una narrativa, etc. Véase SIMPOC, Manual de metodología de evaluación rápida sobre trabajo infantil, OIT, Ginebra, UNICEF.

excesivas y no se identifican tales horas, la empresa debe reconsiderar la metodología de evaluación.

### *2.3.4. Equipo de evaluación*

Quienes realicen las evaluaciones deben estar cualificados, lo cual quiere decir que deben demostrar las siguientes competencias:

- Conocimientos técnicos, incluyendo conocimiento extenso de los riesgos relevantes sobre los cuales la empresa está evaluando (p. ej.: trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.) y un entendimiento de la mejor metodología para identificar daños reales y potenciales vinculados a los riesgos en el contexto local.
- Conocimiento de estándares nacionales e internacionales relacionados con impactos negativos.
- Capacidad de llevar a cabo la evaluación en el contexto local (p. ej.: habilidades lingüísticas).

No es probable que quienes realicen la evaluación tengan todas las competencias indicadas anteriormente de forma transversal a todas las áreas de riesgo y todos los contextos. A la luz de este desafío, quienes realicen las evaluaciones pueden ser equipos que tengan, en conjunto, todas las competencias mencionadas.

Además de las competencias indicadas, dada la predominancia de mujeres en este sector y la sensibilidad que rodea a algunas de las problemáticas (p. ej.: acoso sexual, trabajo forzoso, etc.), la empresa debe ser consciente de la importancia del género de la persona que realiza la evaluación.

### *2.3.5. Frecuencia de la evaluación*

La saturación de evaluaciones es una preocupación en el sector textil y del calzado. Las evaluaciones de proveedores deben ser desarrolladas en tanto existan lagunas de información o cuando es probable que el contexto haya cambiado. En otras palabras, las evaluaciones de proveedores deben brindar un valor adicional. En este contexto, se alienta a las empresas a observar la siguiente *Guía*.

- Los nuevos proveedores deben ser evaluados antes de hacer los pedidos. Los resultados de la evaluación del proveedor deben informar si la empresa puede involucrarse con dicho proveedor de forma responsable. Véase Sección 3.2.2 sobre precalificación.
- Las evaluaciones de proveedores pueden ser realizadas por la empresa o recurriendo a evaluaciones existentes y creíbles, si dichas evaluaciones hubieran sido desarrolladas en un período de tiempo razonable (p. ej.: en el último año). "Evaluaciones creíbles" se refiere a evaluaciones realizadas por equipos de evaluación legítimos que cumplen con las recomendaciones de esta *Guía* en lo que respecta a los procesos para identificar daños reales y potenciales. Si una evaluación creíble ya existiera, se alienta a la empresa a examinar sus resultados y luego centrar

sus actividades de debida diligencia en prevenir o mitigar los daños que se hayan identificado, y en monitorear la situación sobre el terreno[20].

- En relación con los proveedores existentes, si bien las empresas deben evaluar a sus proveedores (o recurrir a evaluaciones existentes), dicha evaluación no debe reemplazar el monitoreo continuo. El monitoreo incluye hacer seguimiento continuo de la situación sobre el terreno en relación con riesgos específicos, con aportaciones de las partes interesadas. Cuando resulta efectivo, el monitoreo es continuo y puede, por ende, brindar un panorama más completo que las evaluaciones individuales. Por consiguiente, en el caso de los proveedores existentes, siempre que sea posible, el monitoreo continuo debería utilizarse para indicar cuándo y dónde se requiere evaluación adicional. Se debe mantener un balance entre monitoreo y evaluación. Por ejemplo, a través del monitoreo continuo los trabajadores pueden emitir una alerta roja sobre trabajo infantil. Esto podría, entonces, desencadenar una evaluación del proveedor. Esto es particularmente relevante para riesgos laborales y de derechos humanos que pueden cambiar rápidamente y que no se pueden evaluar fácilmente utilizando mediciones cuantificables, tales como: trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, algunos aspectos de seguridad y salud en el trabajo, el derecho a establecer y unirse a sindicatos y el derecho a negociar colectivamente. Véase Sección 4 para más información sobre monitoreo.
- En algunos casos, los riesgos de daños son tan prevalentes en una jurisdicción en particular que evaluar proveedores individualmente no producirá ninguna información nueva. Por ejemplo, una empresa puede descubrir que el acoso sexual es prevalente en una zona de procesamiento de exportaciones (ZPE) a través de su participación con partes interesadas. Reconociendo lo difícil que resulta identificar incidentes específicos de acoso sexual (esto es, sin mecanismos efectivos de reclamación previamente establecidos y sin una inversión inicial para incrementar la concienciación de los trabajadores), la empresa puede optar por no evaluar primero a los proveedores, sino asociarse inmediatamente con ellos para prevenir el acoso sexual mediante la capacitación y el establecimiento de mecanismos efectivos de reclamación a nivel operativo. Véase Módulo 2 sobre Acoso sexual y violencia sexual basada en el género.

**Colaboración**

Como se indica en la Sección 1.1, a fin de facilitar la colaboración, se alienta al sector a trabajar hacia un enfoque común para identificar proveedores (p. ej.: códigos comunes de identificación de estos) con el objetivo de facilitar el intercambio de información sobre los proveedores comunes, teniendo debidamente en cuenta leyes de defensa de la competencia.

Se alienta a las empresas a colaborar para armonizar la metodología de evaluación y apoyar su reconocimiento, en tanto dichas evaluaciones sean conformes a altos estándares. Del mismo modo, se alienta a las empresas a

[20] Pueden existir instancias en las que otra evaluación fuera necesaria, por ejemplo, debido a cambios significativos en el contexto desde la última evaluación. En general, sin embargo, se alienta a las empresas a evitar la duplicación de evaluaciones y priorizar recursos hacia la prevención y mitigación.

colaborar en la evaluación de proveedores cuando estas se abastezcan de la misma región y base de proveedores, en la medida de lo posible. Sin embargo, la rigurosidad de las evaluaciones no debe ponerse en riesgo a fin de apoyar una más amplia adopción. Por ejemplo, a lo largo de la Sección II de esta *Guía*, se alienta a las empresas a que se basen en gran medida en las entrevistas con los trabajadores, grupos focales de discusión y, en ocasiones, a métodos participativos de evaluación para riesgos laborales y de derechos humanos. Por lo tanto, es importante que una evaluación común, que pueda ser compartida entre empresas, incluya información cualitativa importante.

**Colaboración**

Se alienta a las empresas a colaborar, por ejemplo, a través de iniciativas de la industria o de múltiples partes interesadas, para implementar lo indicado anteriormente. Esto es particularmente importante para el involucramiento significativo de PyMEs. Los siguientes son ejemplos de pasos que una empresa o iniciativa puede tomar para evaluar a las empresas que operan en cuellos de botella en la cadena de suministro:

- identificación de cuellos de botella existentes o potenciales en la cadena de suministro
- trazabilidad de empresas operando en cuellos de botella
- verificación (p. ej.: a través de auditorías de gestión y verificaciones de planta aleatorias) de que las empresas que operan en cuellos de botella aplican la debida diligencia sobre sus proveedores ubicados en niveles superiores de su cadena de suministro, en concordancia con las recomendaciones contenidas en esta *Guía*
- dirigir el abastecimiento hacia empresas que estén operando en cuellos de botella en la cadena de suministro, que se encuentren aplicando la debida diligencia en concordancia con esta *Guía*.

**Recuadro 3. Mecanismos para evaluar y abordar riesgos de daños más allá del nivel 2 (p. ej.: materias primas)**

Puede resultar difícil para una empresa identificar y evaluar proveedores individuales que operen en niveles superiores de su cadena de suministro – por ejemplo, en materias primas – debido a una falta de visibilidad e influencia. Esto no reduce la responsabilidad de la empresa de identificar impactos dañinos en dichos niveles. Se alienta a las empresas a establecer mecanismos que sean adecuados para su propósito. Establecer trazabilidad y/o evaluar "cuellos de botella" son ejemplos de mecanismos que pueden utilizarse para evaluar si los riesgos relacionados con daños en niveles superiores de la cadena de suministro de una empresa están siendo identificados, prevenidos o mitigados. Esta es un área en la que los enfoques colaborativos pueden ser apropiados y son utilizados cada vez más.

**Trazabilidad**

La trazabilidad es el proceso por el cual las empresas hacen seguimiento de los materiales y los productos y las condiciones bajo las cuales fueron producidos (con relación a campos cubiertos por las Líneas Directrices), a lo largo de su cadena de suministro. Es importante resaltar que la trazabilidad, como herramienta, puede ayudar a una empresa a obtener información sobre actores en niveles superiores de su cadena de suministro, pero una empresa no puede detenerse en la trazabilidad. Los pasos subsecuentes que figuran a continuación en esta *Guía* – resaltando prevenir y mitigar daños - son fundamentales.

**Compromiso con los "cuellos de botella"**

Los "cuellos de botella" pueden ser identificados usando una variedad de consideraciones, tales como:

- puntos clave de transformación en la cadena de suministro
- etapas en la cadena de suministro que generalmente incluyen relativamente pocos actores que procesan la mayoría de una commodity
- etapas en la cadena de suministro con visibilidad y control sobre las circunstancias de producción y comercialización en sentido ascendente

Por definición, una empresa comparte algunos de los mismos proveedores ascendentes en la cadena de suministro que la empresa que opera en un cuello de botella de dicha cadena. Sin embargo, esta segunda empresa es probable que tenga mayor visibilidad o influencia sobre dichos proveedores. Si una empresa puede determinar razonablemente que las empresas que operan en los puntos de cuellos de botella en su cadena de suministro están llevando a cabo la debida diligencia sobre sus proveedores ubicados en niveles superiores, entonces puede también determinar razonablemente que se han identificado, prevenido y mitigado los riesgos de impacto negativo vinculados a sus propios proveedores ascendentes.

**La empresa puede:**

- identificar proveedores que operan en los puntos de cuellos de botella en su cadena de suministro para productos que estén vinculados a impactos severos en niveles superiores (esto es, más allá de donde la empresa tiene visibilidad).

- Verificar que las empresas que operen en los puntos de cuellos de botella estén identificando, previniendo y mitigando daños vinculados a sus proveedores

Ejemplos de cuellos de botella en la cadena de suministro del sector textil y del calzado pueden incluir:

- comerciantes globales de commodities (p. ej.: de algodón y caucho)
- exportadores, procesadores y mayoristas (p. ej.: para cadenas de suministro fragmentadas)
- plantas químicas (p. ej.: para fibras sintéticas)
- fundidoras y refinerías (p. ej.: para metales)

**Distribución de costos**

Implementar la trazabilidad y el involucramiento significativo con cuellos de botella requiere recursos financieros. Esta *Guía* recomienda a las empresas a incorporar en los contratos de abastecimiento con los proveedores la obligación de apoyar la debida diligencia en la cadena de suministro respecto a riesgos vinculados a la producción en niveles superiores de la misma, cuando sea apropiado (p. ej.: obligación de dirigir abastecimiento hacia cuellos de botella que hayan demostrado mecanismos efectivos de diligencia debida). Sin embargo, esta *Guía* no recomienda a las empresas establecer obligaciones a los proveedores de involucrarse en iniciativas específicas, a menos que estén dispuestas a cubrir los costos de dicha participación y cualquier prima correspondiente. Preferentemente, las empresas deben reconocer una serie de iniciativas, herramientas, etc., de debida diligencia y colaborativas, que sean acordes a esta *Guía*.

### *2.3.6. Entender el contexto operativo*

La empresa debe procurar entender el contexto en el que está operando a fin de adaptar adecuadamente las evaluaciones de proveedores – formular las preguntas adecuadas de manera correcta – y disponer de información suficiente para prevenir o mitigar los daños a largo plazo. Específicamente, se alienta a la empresa a:

- Comprender cuales son los grupos poblacionales más afectados por el daño, los factores de riesgo locales que podrían empeorar los daños, las causas subyacentes y los actores que intervienen en el mismo. Al determinar qué grupos poblacionales pueden resultar más afectados por los daños, la empresa puede considerar las siguientes dinámicas:
  - desigualdades entre mujeres y hombres (las diferentes funciones asignadas por la sociedad a las mujeres y los hombres pueden llevar a la exclusión de oportunidades de toma de decisiones y colocar a mujeres y niñas en particular en desventaja en la familia y la comunidad);
  - edad (en ciertas sociedades, puede considerarse que las personas jóvenes y las de mayor edad tienen poco que aportar y puedan ser ignorados);
  - etnia (en relación con los grupos más dominantes o con comunidades de acogida);
  - clasificación social en relación con otros trabajadores o supervisores;
  - religión (especialmente cuando se trata de una minoría);

  - estado de salud (mujeres embarazadas, enfermedades crónicas, etc.);
  - porcentaje de trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo;
  - proporción de empleo de trabajadores a domicilio;
  - nivel de educación (alfabetización, conocimientos, incluyéndolos conocimientos lingüísticos, inasistencia escolar).
- Identificar la disponibilidad de mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales, en la medida de lo posible.
- Identificar y evaluar las iniciativas locales y nacionales enfocadas en prevenir y mitigar daños. La cartografía de las iniciativas existentes, sus objetivos y sus repercusiones (cuando se disponga de información) ayudara a una empresa a comprender si estas pueden ayudarla a identificar, prevenir, mitigar y justificarse de los daños en su cadena de suministro.

La empresa puede basarse en investigaciones existentes, si hubiera disponibles. También puede recolectar información de organizaciones no gubernamentales (ONGs) internacionales y locales (p. ej.: a través de entrevistas) y de organizaciones internacionales[21], o colaborar con sindicatos internacionales que puedan proporcionar contextualización. La *Guía* anterior puede ser más pertinente en lo que respecta a los riesgos de impactos laborales y de derechos humanos, que suelen ser complejos y su naturaleza puede variar ampliamente de un contexto a otro. Sin embargo, esa *Guía* también es relevante para ciertos riesgos ambientales, tales como el consumo de agua. La nueva información debe alimentar continuamente la comprensión que una empresa tiene del contexto en el que opera o del cual se abastece.

**Colaboración**

Se alienta a empresas que se abastecen en el mismo país y a agrupaciones de producción dentro de los países a colaborar en la identificación de la información anterior y a compartir ampliamente cualquier información nueva, de forma transversal a lo largo de la industria.

**Factores que pueden afectar la naturaleza de la debida diligencia**

En algunos casos, puede resultar difícil para una empresa evaluar a los proveedores de mayor riesgo – por ejemplo, debido a una falta de visibilidad y de influencia. Esto no reduce la responsabilidad de la empresa de identificar impactos dañinos en su cadena de suministro, pero sí afecta sus posibilidades de acción. Véase Tabla 4 para recomendaciones.

[21] Por ejemplo, la OCDE, la Organización de las Naciones Unidas, la OIT y el Banco Mundial.

**Tabla 4. Factores que pueden afectar la naturaleza y el alcance de la debida diligencia en relación con las evaluaciones de proveedores**

| Contexto | Recomendaciones |
|---|---|
| **Muchos proveedores de alto riesgo** | Con miras a trabajar en la evaluación de todos los proveedores de alto riesgo existentes, la empresa puede priorizar aquellos que sean más significativos en cuanto al tamaño de la empresa; aquellos que representen un porcentaje mayor de abastecimiento en sus productos (o países en estos términos); allí donde se prevé que la gravedad del impacto sea la más severa; o donde los daños puedan ser irremediables[1]. La empresa debe estar preparada para justificar su priorización. |
| **A la empresa le falta influencia con un proveedor directo** | Existen muchos casos en los que una empresa puede carecer de influencia con su proveedor directo, por ejemplo (a) la empresa es más pequeña que su proveedor; o (b) la cantidad del insumo abastecido por el proveedor es limitada. En tales casos, la empresa tiene dificultades para recolectar información del proveedor, acceder a sus instalaciones o convencer a su proveedor de participar en una evaluación de sus instalaciones. No obstante, la empresa mantiene la responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia. En este caso, la empresa puede:<br>• aumentar su influencia sobre el proveedor, con acciones tales como aumentar los pedidos, la transición hacia contratos de largo plazo, la publicación de los planes de acción correctiva del proveedor, etc. (cuando sea factible).<br>• agrupar influencia con otros compradores que se abastecen del mismo proveedor, por ejemplo, alineando actividades, plazos y las medidas de seguimiento incluidas en el PAC de dicho proveedor<br>• a lo largo del tiempo, sólo precalificar y comprometerse con proveedores que estén dispuestos a someterse a evaluaciones. Véase Sección 3.2.2 sobre precalificación. La empresa también puede dirigir su abastecimiento hacia proveedores que han sido evaluados a través de iniciativas creíbles sectoriales o de múltiples partes interesadas.<br>Si un proveedor de alto riesgo de causar danos severos es reticente a ser evaluado, la empresa debe considerar desvincularse de este. Véase Sección 3.2. |
| **La empresa se abastece a través de un intermediario (p. ej.: agente de compra)** | La empresa tiene la responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia incluso si se abastece a través de un intermediario.<br>La empresa puede llevar a cabo la debida diligencia en concordancia con esta *Guía*, o la empresa puede requerir a sus agentes de compra que evalúen a los proveedores de los cuales se abastecen. En este caso, el intermediario puede incorporar el costo de la evaluación de los proveedores en su marco de precios.<br>La empresa puede brindar su apoyo a sus agentes de compra para evaluar a los proveedores; por ejemplo, facilitando la introducción de iniciativas de evaluación de los proveedores a nivel de todo el sector o de múltiples partes interesadas.<br>Véase Recuadro 5 para información sobre participación con intermediarios. |
| **La empresa busca evaluar a un proveedor de nivel 2** | La empresa puede carecer de influencia sobre los proveedores con los que no tiene una relación contractual. En tales casos, la empresa puede experimentar dificultades en recolectar información del proveedor, acceder a sus instalaciones o convencerlo de participar en una evaluación de sus instalaciones.<br>La empresa puede exigir a su proveedor directo (p. ej.: de nivel 1) que evalúe a sus proveedores (p. ej.: de nivel 2) y divulgue los resultados. Se alienta a la empresa a apoyar este proceso. Por ejemplo, una marca puede asociarse con su proveedor de actividades de corte, confección y finalización (CCF) para evaluar a hilanderías.<br>El sector también puede agrupar su influencia dentro de una región de abastecimiento (p. ej.: zona de procesamiento de exportaciones o agrupamiento productivo) para evaluar a proveedores. |
| **Proveedores ubicados en niveles superiores de la cadena de suministro, más allá del nivel 2 (p. ej.: materias primas)** | La empresa puede carecer de visibilidad sobre sus proveedores que operen en un nivel superior de la cadena de suministro. Se alienta a la empresa a establecer mecanismos que sean adecuados a su propósito para determinar si tales proveedores representan un alto riesgo de causar daños severos. Véase Recuadro 3 para ejemplos de mecanismos. |

1 En ambos ejemplos, la priorización se realiza a través de la lente de severidad del daño. Priorizar proveedores que sean más significativos en términos de porcentaje de producto abastecido o tamaño de la empresa puede atacar el "alcance" del daño, esto es, proveedores más grandes pueden indicar un alcance de impacto mayor.

| Contexto | Recomendaciones |
|---|---|
| **La empresa tiene recursos limitados** | En la mayoría de los casos, la información existente está disponible a través de fuentes públicas.<br>Cuando no existe información, se alienta a la empresa a colaborar con otras que se abastezcan de la misma región para realizar la evaluación. La empresa también puede alentar a su asociación industrial a encomendar una evaluación. Si la empresa no logra recolectar información por ninguno de los métodos mencionados, se la alienta a reducir sus costos de debida diligencia (p. ej.: mediante la consolidación de sus proveedores), o bien, dirigir su abastecimiento hacia países que tengan bajo riesgo hasta que tenga la capacidad de recolectar la información adecuada para abastecerse de manera responsable. |
| **La empresa busca expandirse hacia un nuevo mercado** | La empresa puede: encomendar o realizar una evaluación sobre el terreno, o colaborar con otras empresas que se abastezcan en la misma región para realizar dicha evaluación. La empresa también puede alentar a su asociación industrial a encomendar una evaluación.<br>Si la empresa está tratando de abastecerse de un nuevo mercado con problemas severos conocidos de derechos humanos, laborales o ambientales, pero en el que no existe información suficiente sobre el contexto operativo local, y la empresa no logra determinar dicha información, no se sugiere que entre en este mercado. |

## 2.4. Evaluar la relación de la empresa con los impactos

A través de los procesos mencionados, la empresa ha identificado los impactos en sus operaciones y en su cadena de suministro. Como componente de su debida diligencia, la empresa debe esforzarse de buena fe para comprender si ha causado, contribuido o está vinculada a los impactos que ha identificado. La identificación de la relación de una empresa con los impactos es una tarea difícil y, a veces, conceptual. Sin embargo, es importante en lo que respecta a las expectativas de su respuesta (es decir, si se espera que la empresa provea reparación).

**Tabla 5. Relación entre el daño y la acción apropiada**

| Relación | Acción apropiada |
|---|---|
| La empresa **causó** el daño | • Detener la acción que esté causando o contribuyendo al daño, y mitigar el daño remanente. Véase Sección 3.<br>• Reparar el daño. Véase Sección 6.<br>• Prevenir o mitigar daños futuros. Véase Sección 3. |
| La empresa **contribuyó** al daño (aplicable a las propias operaciones de la empresa y a su cadena de suministro) | • Detener la acción que esté contribuyendo al daño. Véase Sección 3.<br>• Reparar el daño. Véase Sección 6.<br>• Prevenir o mitigar el riesgo de contribuir al daño en el futuro. Véase Sección 3.<br>• Utilizar influencia para influir sobre la entidad causando el impacto para prevenir o mitigar daños. Véase Sección 3. |
| La empresa está **vinculada** al daño (esto es, el daño está en su cadena de suministro) | Prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa, por ejemplo, a través de medidas internas y del uso de influencia para influir sobre proveedores. Véase Sección 3. |

**¿Cómo puede una empresa evaluar su relación con el impacto (lo causa, contribuye o está directamente vinculada)?**

La empresa debe tratar de determinar su relación con los impactos que ha identificado mediante su proceso de debida diligencia. Esta relación determinará las medidas que la empresa debe tomar en respuesta. En el sector textil y del calzado, es más probable que una empresa cause daños en sus propias operaciones y contribuya al daño dentro de su cadena de suministro. Además, es más probable que una empresa esté vinculada a daños que son causados por proveedores dentro de su cadena de suministro.

**Causa** Una empresa "causa" un impacto negativo si existe una relación de causalidad entre las operaciones, productos o servicios de la empresa y el impacto negativo.

Preguntas a considerar:

**P**. ¿Es la acción de la empresa directamente responsable por el impacto negativo?

**P**. ¿Es la falta de acción de la empresa directamente responsable por el impacto negativo?

**Contribuye** Una empresa "contribuye a" un impacto si sus acciones causan, facilitan o incentivan a otra entidad a causar un impacto negativo. La contribución debe ser sustancial1.

Preguntas a considerar:

**P**. "Si no fuera por" la acción u omisión de la empresa, ¿la entidad habría causado el daño?

**P**. ¿La acción (u omisión) de una empresa ha permitido, hecho posible o más sencillo para el proveedor causar un impacto negativo?

**P**. ¿La acción (u omisión) de una empresa la ha alentado o motivado a causar un impacto negativo?

**P**. Si la respuesta a cualquiera de las preguntas anteriores fuera afirmativa, ¿hay una relación causal razonable entre la acción de la empresa y la acción que resultó en el impacto negativo (p. ej.: tomada por el proveedor)?

**Vinculación directa** *La vinculación* se define como la relación entre el daño y los productos, servicios u operaciones de la empresa a través de otra compañía (esto es, relación de negocios). La vinculación directa no se define por el "abastecimiento directo".

Preguntas a considerar

**P.** ¿Existe algún daño en la cadena de suministro de la empresa que esta no haya causado o al cual no haya contribuido?

Siendo así, es relevante también considerar el grado o escala en el cual la empresa causa, facilita o incentiva a otra entidad a causar un impacto negativo.

## 3. Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

| Expectativas según las Líneas Directrices | |
|---|---|
| Cuando una empresa cause o pueda causar un impacto negativo en derechos humanos, debe tomar los pasos necesarios para detener o prevenir el impacto. (Líneas Directrices, IV, Comentario 42)<br><br>"En el contexto de la cadena de suministro, si una empresa se da cuenta de que existe un riesgo de impacto negativo, deberá entonces tomar las medidas necesarias para eliminarlo o prevenirlo" (Líneas Directrices, II, Comentario 18) | "Las empresas deberán (…) esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial." (Líneas Directrices, II, A12) |

## 3.1. Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

La empresa debe detener cualquier acción dentro de sus propias operaciones que esté causando o contribuyendo a un daño. La empresa debe desarrollar e implementar un plan –con frecuencia llamado plan de acción correctiva (PAC) en el sector textil y del calzado– para prevenir y/o mitigar daños futuros en sus propias operaciones. Este plan debe detallar las acciones que se tomarán con plazos claros para su seguimiento. Las medidas tomadas deben ser proporcionales a la severidad del daño.

**TÉRMINOS IMPORTANTES**

**Prevención** – Esta *Guía* usa el término "prevenir" de forma amplia para incluir cualquier acción que tenga la intención de impedir que un daño ocurra. En otras palabras, "prevenir" no necesariamente es equivalente a evitar riesgos. Además, la prevención puede referirse a las acciones que una empresa toma para prevenir daños en sus propias operaciones o aquellos vinculados a su cadena de suministro (p. ej.: fortalecimiento de capacidades de sus proveedores, etc.).

**Mitigación** – "Mitigación" refiere a las acciones tomadas para disminuir o eliminar el daño si un evento negativo ocurre. Las medidas de mitigación pueden ser tomadas antes, durante o después de un evento, con el fin de reducir el grado del daño. Por ejemplo, una fábrica textil adopta la mejor tecnología disponible para reducir la contaminación del agua.

### *3.1.1. Objetivos de corto plazo del PAC*

En el corto plazo, se deben tomar medidas de inmediato para detener impactos existentes y prevenir cualquier peligro inmediato y crítico. En casos en los que existe un peligro inmediato y crítico a la salud y la vida de los empleados, la empresa debe asegurar que los trabajadores sean retirados de dicho peligro inmediatamente, por ejemplo, véase Módulo 5, Seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, si existe un peligro inmediato y crítico al medio ambiente, la empresa debe detener sus actividades que causen (o en riesgo de causar) el daño, hasta que dicho peligro pueda ser atendido

### *3.1.2. Soluciones de largo plazo y orientadas a los resultados de un PAC*

A más largo plazo, la empresa debe intentar elaborar soluciones orientadas a los resultados, es decir, que la respuesta conduce a la prevención del daño. En la mayoría de los casos, las respuestas orientadas a la obtención de resultados siguen los siguientes criterios: se priorizan los recursos a donde sean más efectivos, las respuestas son proporcionales al riesgo de daño, son sostenibles y se construyen sobre evidencias existentes. Véase Figura 1.

**Figura 1. Criterios para soluciones orientadas a resultados**

| Recomendaciones | Ejemplos |
|---|---|
| **Priorizar recursos donde sean más efectivos**<br>Los recursos deben ser primeramente asignados a donde la intervención tenga el mayor efecto. | *Riesgo*: Incendio<br><br>*Ejemplo*: La empresa debe priorizar la seguridad del lugar de trabajo y después centrarse en la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad contra incendios. |
| **Proporcional al riesgo de daño**<br>La mayoría de los riesgos en el sector textil y del calzado son complejos, lo que quiere decir que son necesarias múltiples intervenciones para prevenir o mitigar daños adecuadamente. | *Riesgo*: No cumplimiento de legislación salarial<br><br>*Ejemplo*: La empresa puede proporcionar pagos automatizados a sus trabajadores. Esto puede ir acompañado de la capacitación de los trabajadores sobre sus derechos legales en relación con salarios y prestaciones y sobre cómo leer una hoja de pago. |

| | |
|---|---|
| **Ser sostenible**<br>Las soluciones de largo plazo deben conducir a resultados a largo plazo. En muchos casos, esto significa que los procesos deben integrarse en los sistemas de gestión. | *Riesgo*: Manejo y desecho de químicos peligrosos<br><br>*Ejemplo*: Incorporar la capacitación de los trabajadores sobre cómo manipular y eliminar los químicos de manera segura en la orientación de los trabajadores y en los cursos continuos de actualización. |
| **Construir sobre la base de pruebas existentes**<br>Donde ya existan soluciones, la empresa debe considerar su adopción o desarrollar sobre esta base. | *Riesgo*: Uso del agua<br><br>*Ejemplo*: La empresa adopta las mejores técnicas disponibles, según estén definidas para el sector. |

### *3.1.3. Componentes de un PAC para las propias operaciones de la empresa*

Los planes de acción correctiva deben tener plazos claros para su implementación y seguimiento claros. Generalmente, incluyen una combinación de políticas, capacitación, mejora de las instalaciones y fortalecimiento de los sistemas de gestión.

- *Políticas*: Las políticas establecen el compromiso de la empresa de respetar estándares internacionales y son el fundamento de acciones futuras, tales como la capacitación, la mejora de las instalaciones, etc.
- *Capacitación*: Si bien los objetivos, el público y el contenido de las capacitaciones deben ser adecuados a los fines perseguidos, estas son un componente fundamental de la mayoría de los planes de acción correctiva. En la mayoría de los casos, la capacitación debe abarcar información sobre riesgos, derechos de los trabajadores y el papel del aprendiz capacitado en la prevención o mitigación de daños.
- *Mejora de las instalaciones*: Algunos daños sólo pueden ser prevenidos a través de la inversión en mejoras de instalaciones y el equipo. Tales inversiones pueden incluir: iluminación, ventilación, acceso a salidas de emergencia, nueva maquinaria, etc.
- *Sistemas de gestión*: Los sistemas de gestión pueden ser fortalecidos a fin de (i) hacer un mejor seguimiento de la información y alertar sobre riesgos antes de que ocurra el daño o (ii) establecer medidas sistemáticas para mitigar el riesgo de daño en primera instancia. Por ejemplo, una hilandería puede fortalecer su precalificación de los reclutadores privados de trabajadores a fin de prevenir trabajo forzoso y trabajo infantil. Por ejemplo, una fábrica puede hacer una transición hacia pagos automatizados para prevenir deducciones injustas sobre los salarios.
- *Derechos de los trabajadores*: En relación con los impactos laborales, la empresa debe incorporar en el PAC la debida diligencia en cuanto a los derechos de los trabajadores a formar y unirse a un sindicato y negociar colectivamente. Los sindicatos y las organizaciones de representación que elijan los trabajadores desempeñan un papel importante en prevenir impactos dañinos sobre el terreno, mediante acuerdos negociados colectivamente, monitoreo continuo y ayudando a trabajadores a acceder a mecanismos de reclamación o generándolos por cuenta propia. Por esta razón, a estos derechos se consideran derechos habilitantes.

### *3.1.4. Participación de partes interesadas y consulta de expertos*

Los trabajadores, sindicatos y organizaciones de representación de su propia elección deben ser involucrados en la elaboración del PAC, inclusive en el diseño de políticas y programas. Se debe proporcionar a los trabajadores información completa y certera, y se les debe dar la oportunidad de plantear preocupaciones y hacer aportaciones. Las empresas también

pueden asociarse directamente con sindicatos para facilitar las aportaciones de los trabajadores; véase Introducción. La empresa debe considerar si se necesita el asesoramiento de expertos para elaborar el PAC. Cuanto más complejo sea el riesgo, más fuerte será el argumento para que la empresa recurra al asesoramiento de expertos en el diseño de una respuesta.

**Factores que pueden afectar la naturaleza de la debida diligencia**

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, del subsector al que pertenecen, de su posición en la cadena de suministro y contexto operativo, deben detener, prevenir o mitigar impactos dañinos que puedan derivarse de sus actividades. Sin embargo, la empresa puede adoptar un enfoque escalonado, mediante el cual atiende en primer lugar los impactos más severos.

## 3.2. Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

La empresa debe elaborar e implementar su propio plan para tratar de prevenir o mitigar daños futuros en su cadena de suministro. Este plan debe detallar las acciones que la empresa tomará, con plazos claros para su seguimiento. Las medidas adoptadas deben ser proporcionales a la severidad del daño.

El plan de la empresa puede incluir las medidas detalladas a continuación:

- Prevenir la contribución al daño dentro de su cadena de suministro. Véase Sección 3.2.
- Implementar medidas internas para mitigar riesgos dentro de su cadena de suministro. Véase Sección 3.2.
- Usar influencia para influenciar a proveedores para que prevengan o mitiguen el daño. Véase Sección 3.2.
- Apoyar a los proveedores en la prevención o mitigación del daño. Véase Sección 3.2.
- Desvincularse de un proveedor. Véase Sección 3.2.
- Involucrar al gobierno. Véase Sección 3.2.

### *3.2.1. Prevenir la contribución al daño en la cadena de suministro de la empresa*

Si la empresa identifica que ha contribuido al daño, esta debe generar mecanismos de reparación o cooperar con ellos. Véase Sección 6.

Si la empresa identifica un riesgo de contribuir al daño dentro de su cadena de suministro, debe elaborar e implementar un plan para prevenir dicha contribución. Véase Relación de la empresa con el impacto como *Guía* para determinar si la empresa ha contribuido a impactos dentro de su cadena de suministro. Las medidas adoptadas deben ser proporcionales a la severidad del daño. En la mayoría de los casos, el plan debe incluir los siguientes elementos:

- Participación del proveedore: Buscar aportaciones de los proveedores sobre la forma en que la empresa ha contribuido al daño y las posibles soluciones.

- Medidas de control: Implementar medidas que mitiguen el riesgo de daño. Una política efectiva, la capacitación de trabajadores y de gerentes son ejemplos de medidas de control que la empresa puede adoptar.
- Sistemas de alerta: Identificar alertas o indicadores para los riesgos, e incluir procedimientos que la empresa deba seguir si se identifican riesgos de contribución al daño.

**Recuadro 4. Prevenir la contribución al daño mediante prácticas de compra responsable**

**Recomendaciones para distribuidores, marcas y sus intermediarios de compra**

Se ha demostrado que las prácticas de compra de distribuidores, marcas y sus intermediarios de compra contribuyen a impactos dañinos – tales como horas extra excesivas y forzadas, y bajos salarios – en algunos casos. Esta situación se hace más notable cuando los pedidos sufren modificaciones, se cancelan, se realizan de forma tardía, se apuran (particularmente durante momentos de máxima presión o cercanos a las fiestas) o cuando los plazos de entrega se fijan más cortos de lo factible. La demora o el retraso en el pago de los productos también pueden contribuir a que los proveedores retrasen el pago de los salarios a sus trabajadores. Las negociaciones de precio de una empresa también pueden contribuir a reducción de costos y, por consiguiente, a impactos laborales, de derechos humanos o ambientales. La empresa debe fortalecer sus sistemas de gestión para prevenir la contribución al daño a través de sus prácticas de compra. Específicamente, se alienta a la empresa a evaluar si sus prácticas de compra están contribuyendo al daño, a implementar medidas de control para detectar señales de alerta de posibles riesgos de daños.

**Evaluar si las prácticas de compra están contribuyendo al daño**

- Se alienta a la empresa a colaborar con proveedores para comprender si sus prácticas de compra pueden estar contribuyendo al daño y de qué manera. Reconociendo que los proveedores pueden ser reticentes a proporcionar esta información con franqueza, la empresa puede tratar recolectarla de manera anónima (p. ej.: encuesta anual) o asociarse con una tercera parte que compile los datos y presente sus resultados.
- La empresa debe hacer seguimiento de los indicadores pertinentes de las acciones que conducen a un daño. Ejemplos de estos incluyen: porcentaje de pedidos realizados con retraso; porcentaje de pedidos modificados después de que se haya realizado el pedido; el número de días transcurridos entre la última modificación y el envío. Se deben establecer sistemas para recopilar esta información de forma continua1.
- Si una empresa identifica, mediante este seguimiento, que las prácticas mencionadas arriba (p. ej.: modificaciones en las órdenes) son comunes, debe procurar identificar el motivo. Los miembros de los equipos responsables de la realización de los pedidos deben ser incluidos en el análisis.

**Medidas de control para prevenir la contribución al daño**

- Se alienta a la empresa a implementar medidas de control para prevenir la contribución al daño mediante sus prácticas de compra, independientemente de que haya identificado o no contribuciones especificas al daño.

- La empresa debe elaborar modelos de determinación de precios que den cuenta de los costos de los salarios, beneficios y las inversiones en trabajo decente. Las consideraciones anteriores deberían reflejarse en el precio libre a bordo (FOB) junto con otras variables tradicionales de fijación de precio como cantidades que se compran, el costo de los materiales, requerimientos de calificación, etc.
- Medidas de control adicionales pueden incluir:
  - Determinar fechas finales de realización de pedidos con el proveedor.
  - Comunicar fechas límite a todos los que miembros de los equipos de compra.
  - Compartir el plan de compras con los proveedores y comunicar actualizaciones de manera oportuna.
  - Mejorar el alineamiento de los pronósticos, lo que implica la coordinación entre las diferentes geografías, categorías y diseños de productos para obtener la información adecuada y tomar decisiones en el momento correcto.
  - Optimizar la base de abastecimiento para manejar las fluctuaciones de capacidad y adoptar e implementar las tecnologías necesarias para responder a la demanda emergente de estilos y productos.

**Sistemas de alerta roja**

La empresa debe elaborar procedimientos para que los equipos de compra los sigan en instancias en las que las prácticas puedan contribuir al daño. Por ejemplo, en instancias en que los pedidos se modifican después de su realización o se hacen de forma tardía, la empresa puede mitigar riesgos a) pagando por entregas apresuradas de pedidos, b) cambiando la fecha de entrega o c) facilitando una lista de subcontratistas precalificados para cubrir una parte de la pedido.

Las recomendaciones se han adaptado de "Suppliers Speak Up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains" (2014), IEH - Ethical Trading Initiative Noruega y Sustainable Trade, Oslo.

### *3.2.2. Implementar medidas internas para mitigar riesgos en la cadena de suministro de la empresa*

Las empresas pueden implementar medidas internas ya sea para evitar impactos negativos (p. ej.: colaborando con los proveedores que ya hayan adoptado medidas para prevenir impactos) o para prevenir impactos existentes y potenciales (p. ej.: apoyando a los proveedores en sus medidas de prevención y mitigación). A continuación se enumeran ejemplos de medidas internas. También se brinda *Guía* adicional para empresas que se abastezcan a través de intermediarios en el Recuadro 5.

#### *Precalificar a los proveedores*

La empresa evalúa a un proveedor antes de hacer los pedidos. El propósito de la evaluación es determinar si la empresa puede abastecerse de dicho proveedor y al mismo tiempo prevenir impactos en su cadena de suministro. La empresa sólo debe emitir pedidos si puede determinar razonablemente que el riesgo de daño es bajo (p. ej.: debido a las propias medidas del proveedor para prevenir o mitigar daños) y/o la empresa está dispuesta a involucrarse adecuadamente con el proveedor en la prevención del daño (p. ej.: a través del

desarrollo de capacidades, etc.). El alcance de la evaluación puede basarse en el riesgo, lo que significa que la profundidad de la evaluación debe ser proporcional al mismo.

### *Consolidar proveedores*

A una empresa con un número muy grande de proveedores puede tener dificultades para prevenir los impactos a lo largo de una gama tan amplia de actores. La consolidación del número total de proveedores puede ayudar a incrementar el control que una empresa tiene sobre su cadena de suministro y, por lo tanto, concentrar sus recursos para prevenir impactos en un número limitado de proveedores. Esta medida es particularmente aplicable a PyMEs con recursos limitados.

### *Conocer a sus proveedores*

Las empresas que mantienen relaciones de largo plazo con sus proveedores y comprender el contexto operativo local tienen más probabilidades de comprender los riesgos en su cadena de suministro y sean capaces de apoyar a sus proveedores en la búsqueda de soluciones orientadas a resultados. Tener oficinas de abastecimiento locales y visitar a los proveedores en persona contribuye a lo anterior.

### *Establecer incentivos de negocio*

Se recomienda que las medidas de control implementadas por la empresa incentiven a los proveedores a cumplir con la política CER que esta posee. Por ejemplo, las empresas pueden:

- integrar las expectativas de los proveedores en línea con la política CER de la empresa a los contratos de abastecimiento
- desarrollar la influencia sobre proveedores directos aumentando los pedidos u otorgando futuros pedidos a los proveedores que se desempeñan bien en relación con la calidad de la producción y la conducta empresarial responsable.

**Recuadro 5.Implementar medidas de control cuando el abastecimiento es indirecto**

Las siguientes recomendaciones son aplicables en casos en que la empresa recurre a un intermediario comprador para evaluar y prevenir impactos vinculados a proveedores. Por ejemplo, una marca puede depender de un intermediario comprador para llevar a cabo la debida diligencia sobre los manufactureros de los cuales se abastece en nombre de la marca. En tales casos, la empresa debe evaluar la capacidad del intermediario de aplicar la debida diligencia en concordancia con esta *Guía*.

**Precalificación de agentes de compra**

Se alienta a la empresa a establecer o implementar un proceso de precalificación para sus agentes de compra. El proceso de precalificación puede evaluar la capacidad del intermediario de llevar a cabo la debida diligencia sobre sus proveedores. Durante este proceso, la empresa puede tratar de entender lo siguiente:

- que el intermediario es una empresa legítima con una licencia apropiada;
- si el intermediario cumple o no con el contrato, o si terceriza a otra empresa;

- el número total de proveedores de los cuales el intermediario se abastece y la ubicación geográfica de sus proveedores;
- la frecuencia con la cual el intermediario visita proveedores y las funciones del personal que realiza las visitas;
- el promedio de duración de las relaciones que el intermediario mantiene con sus proveedores;
- medidas que el intermediario tenga en vigor para precalificar a los proveedores de los cuales se abastece;
- los informes de evaluación del intermediario en cuanto a desempeño relacionado con la gestión de riesgos, incluyendo referencias de clientes;
- divulgación de vínculos familiares con cualquiera de los proveedores.

Medidas de control adicionales. Las siguientes medidas de control pueden ser aplicadas a intermediarios precalificados.

- Integrar las expectativas de los intermediarios, de acuerdo con la política CER de la empresa, en los contratos de abastecimiento. Los intermediarios deben aplicar un proceso de precalificación a sus proveedores directos e intermediarios directos1.
- La empresa debe poder saber en cualquier momento donde se encuentran sus pedidos. Los intermediarios deben estar preparados para divulgar lo siguiente:
  - selección de los proveedores preaprobados
  - información actualizada sobre los proveedores
  - resultados de la evaluación más reciente de los proveedores y las medidas de prevención correspondientes
- Los intermediarios deben alertar a la empresa inmediatamente cuando se identifiquen daños severos existentes o potenciales.
- Cuando sea posible, los intermediarios deben establecer relaciones a largo plazo con sus proveedores directos para apoyar la identificación continua, prevención y mitigación efectiva del daño.
- La empresa realiza evaluaciones sobre muestras aleatorias de proveedores preaprobados.

La precalificación del proveedor puede ser hecha por la empresa, a través de los mismos procesos que emplea con sus proveedores directos, o por el intermediario. En este segundo caso, la empresa debe asegurar que este proceso se alinee con esta *Guía* y con sus expectativas.

### *3.2.3. Utilizar el poder de influencia para influenciar al proveedor con el fin de prevenir o mitigar daños*

La empresa puede usar su influencia para influenciar a su proveedor para prevenir o mitigar el impacto. Se considera que existe influencia cuando la empresa tiene capacidad de generar cambios en las malas prácticas de la entidad que ha causado el daño. La empresa puede utilizar su influencia para alentar a su proveedor a implementar su PAC.

En el sector textil y del calzado, las empresas frecuentemente tienen influencia sobre sus proveedores directos. Por ejemplo, una marca generalmente tendrá influencia sobre un

manufacturero textil y este, a su vez, sobre hilanderías y fábricas de tejidos. El alcance de dicha influencia se ve afectado por un número de factores – tales como la proporción del negocio que la empresa representa para el proveedor; si la empresa se abastece de forma directa del proveedor o a través de un agente de compra; y si los acuerdos de abastecimiento son de corto o largo plazo. La reputación de la empresa y el daño a la reputación del proveedor que pueda generar su desvinculación también pueden constituir un punto de influencia. La influencia de una empresa se fortalece cuando se compromete a dirigir su abastecimiento hacia proveedores que demuestren CER y respeten con su compromiso.

Si una empresa no tiene influencia sobre su proveedor, debe tratar de generarlo. Sin embargo, pueden existir casos en los que la empresa no pueda incrementar su influencia sobre un proveedor por si sola. Ejemplos de esto incluyen:

- La empresa es considerablemente más pequeña que su proveedor y, por lo tanto, no puede aumentar los pedidos en la medida en que ello impactaría sobre las decisiones del proveedor.
- La empresa se ubica muchos niveles por debajo del proveedor en la cadena de suministro y, por lo tanto, le falta cualquier grado de influencia comercial sobre este. Por ejemplo, no es probable que un manufacturero textil individual tenga influencia sobre un cultivador de algodón.

En los casos anteriores, se alienta a las empresas a combinar su influencia. Por ejemplo, un grupo de empresas que se abastecen del mismo proveedor pueden usar su influencia combinado para alentarlo a prevenir impactos. Las empresas pueden combinar su influencia mediante el establecimiento de plazos conjuntos para la acción correctiva en asociación con proveedores comunes. Las empresas también pueden optar por publicar conjuntamente las evaluaciones de los proveedores, los planes de acción correctiva y los progresos realizados, lo cual puede a su vez incrementar la influencia. El sector también puede colaborar a una escala más amplia que lo abarque por completo, ya sea a nivel global o regional, para poner presión sobre proveedores que son más grandes que cualquier proveedor individual y/o para ejercer presión sobre aquellos que operen en puntos de cuellos de botella comunes en la cadena de suministro. Por ejemplo, el sector puede combinar su influencia para poner presión sobre comercializadores globales de commodities para abordar riesgos relacionados con la producción de materia prima en niveles superiores de la cadena de suministro.

### *3.2.4. Apoyar al proveedor en la prevención o mitigación del daño*

Se alienta a la empresa a apoyar a sus proveedores en la prevención o mitigación de impactos cuando sea posible. Este apoyo puede tomar una variedad de formas. Algunos ejemplos incluyen:

- Asociarse con proveedores para elaborar planes de acción correctiva que sean orientados a los resultados.
- Proporcionar orientación técnica – por ejemplo, en forma de capacitación, mejora de los sistemas de gestión, etc.
- Facilitar su participación en iniciativas amplias de todo el sector o en iniciativas regionales para prevenir impactos.
- Facilitar los vínculos con proveedores de servicios locales.

- Facilitar el acceso a la financiación, por ejemplo, mediante financiación directa, préstamos de bajo interés, garantías de abastecimiento sostenido y asistencia para conseguir fondos.

### *3.2.5. Desvincularse del proveedor*

La desvinculación responsable es una opción. Las empresas se pueden desvincular:

- Tras intentos fallidos de prevenir o mitigar impactos mediante las medidas mencionadas, como por ejemplo, cuando los proveedores no hayan adoptado acciones correctivas en los plazos acordados.
- Cuando la empresa considere que no es posible prevenir o mitigar los impactos.
- Cuando la empresa haya identificado daño severo. Por ejemplo, en relación con los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, cuando se haya identificado un peligro inmediato y crítico, la empresa debe asegurarse de que la producción no se lleve a cabo en el sitio productivo afectado hasta que se haya tratado adecuadamente el peligro. Véase Módulo 5, Seguridad y salud en el trabajo.

Si una empresa determina la necesidad de desvincularse, debe tratar de hacerlo de forma responsable. Específicamente, las empresas deben:

- cumplir con leyes nacionales, estándares laborales internacionales y los términos de acuerdos negociados colectivamente
- proporcionar información detallada que apoye la decisión empresarial a la gerencia y al sindicato, cuando lo hubiera
- avisar al proveedor con suficiente antelación de la finalización de la relación de negocios.

### *3.2.6. Involucrar al gobierno*

Es deber del gobierno proteger ante abusos de terceras partes, incluyendo empresas, mediante la regulación, elaboración de políticas públicas, investigación y aplicación de las normas. En los contextos en que el gobierno no cumple con su deber de proteger y los riesgos no puedan ser manejados de manera efectiva o sostenible únicamente mediante el involucramiento significativo de los proveedores, las empresas pueden utilizar su influencia sobre el gobierno (local o nacional) para alentarlo a generar cambios. Algunos ejemplos de riesgos sectoriales que pueden requerir participación del gobierno para su efectiva prevención y mitigación incluyen salarios inadecuados para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, contaminación y estrés hídrico. Al determinar si usar o no su influencia sobre los gobiernos para mitigar riesgos, las empresas deben considerar lo siguiente:

- ¿Es el impacto negativo sistémico en el país o la región?
- ¿Podría mitigarse el impacto negativo mediante mejores regulaciones o controles gubernamentales?
- ¿Se han ratificado estándares internacionales (p. ej.: Convenciones fundamentales y otras de la OIT) relacionados con el riesgo?
- ¿Demuestra el gobierno voluntad política de establecer controles sobre el impacto negativo?

- ¿Tiene la empresa influencia sobre el gobierno, ya sea de forma individual o en colaboración con otras empresas y partes interesadas?
- ¿Participa el gobierno en alguna iniciativa o foro relevante (p. ej.: intergubernamental o de múltiples partes interesadas) donde estas problemáticas puedan ser planteadas y probablemente atendidas?

El involucramiento significativo del gobierno puede incluir una variedad de medidas, tales como cartas abiertas, intercambio de información, participación mediante IMPIs, participación en diálogos, etc. El involucramiento significativo suele llevar mucho tiempo antes de que la empresa vea resultados tangibles, como cambios en las regulaciones o una mayor aplicación de regulaciones. Si bien se alienta a las empresas a colaborar con el gobierno, igualmente se espera que las empresas den cuenta de la forma en que están previniendo que se las vincule con los impactos. En la mayoría de los casos, esto significará adoptar medidas para prevenir o mitigar daños en el mediano plazo – por ejemplo, en colaboración con los proveedores de la empresa – hasta que el gobierno asuma su responsabilidad. Sin embargo, en casos de daños severos, las empresas deben suspender el abastecimiento hasta que los daños puedan ser prevenidos.

**Tabla 6. Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia en relación con la prevención y mitigación de daños en la cadena de suministro de la empresa**

| Contexto | Recomendaciones |
|---|---|
| **Pequeñas y medianas empresas (PyMEs)** | Las PyMEs, al igual que todas las empresas, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia. Sin embargo, a diferencia de empresas más grandes, las PyMEs pueden tener recursos limitados para apoyar a sus proveedores en la implementación de los PACs y les puede carecer de influencia sobre los proveedores. No obstante, las PyMEs tienen varias posibilidades a su disposición. Por ejemplo, una PyME puede centrarse primeramente en un sólido proceso de precalificación de proveedores de modo que se necesiten menos recursos para prevenir impactos una vez que se haya contratado a un proveedor. Con el tiempo, una PyME también puede optar por consolidar el número de proveedores con los cuales se vincula. |
| **Abastecimiento indirecto** | Véase Recuadro 5 para información sobre participación con intermediarios. |
| **Influencia** | El nivel de influencia de una empresa sobre sus proveedores influirá en el enfoque que adopte la empresa. Véase Recuadro 6. |
| **Los impactos son severos** | Cuanto más severo sea el impacto negativo, más rápidamente necesitará la empresa ver cambios antes de tomar una decisión sobre si debe finalizar o no la relación. (Principios Rectores de las Naciones Unidas, Principio 19, Comentario) |
| **Capacidad del proveedor de implementar un plan de acción correctiva** | La empresa y el proveedor deben considerar el costo y los recursos necesarios para prevenir o mitigar futuros daños de forma efectiva. En casos en los que el proveedor no disponga de los recursos necesarios para prevenir o mitigar daños adecuadamente, la empresa debe considerar si aportará financiación. Si no se dispone de financiación, la empresa deberá analizar la severidad del daño y si debe continuar la relación. Sin embargo, mientras el impacto negativo continúe y la empresa permanezca en la relación, esta deberá ser capaz de demostrar sus propios esfuerzos continuos para mitigar el impacto y estar preparada para aceptar cualquier consecuencia – reputacional, financiera o legal – derivada de continuar el vínculo. |

**Recuadro 6. Naturaleza de la debida diligencia según el nivel de influencia**

Todas las empresas tienen la responsabilidad de llevar a cabo la debida diligencia, independientemente del nivel de influencia que tengan sobre sus proveedores. Sin embargo, los pasos específicos que una empresa puede tomar para implementar la debida diligencia pueden variar, en función de su influencia.

**Influencia de la empresa sobre el proveedor**

| | **Alto** | **Entre medio y bajo** | **Entre bajo y nulo** |
|---|---|---|---|
| **Ejemplos** | La empresa:<br>• tiene control directo sobre la relación de negocios (p. ej.: propiedad parcial)<br>• tiene una relación de negocios de largo plazo con el proveedor<br>• representa una porción significativa del negocio del proveedor | La empresa:<br>• no tiene un contrato directo con el proveedor<br>• tiene una relación de negocios de corto plazo con el proveedor<br>• no representa una porción significativa del negocio del proveedor | El proveedor es retirado de las operaciones o actividades propias de la empresa (p. ej.: proveedor operando más allá del nivel 2) |
| **Debida diligencia** | **Prevenir y Mitigar**<br>Las empresas pueden:<br>• Incorporar expectativas de CER en los contratos.<br>• Usar influencia en la relación de negocios para prevenir y mitigar impactos negativos.<br>• Apoyar capacitaciones y desarrollo de capacidades, mejora de las instalaciones y fortalecimiento de los sistemas de gestión, como sea apropiado.<br>• Usar influencia sobre el gobierno cuando sea apropiado para abordar riesgos sistémicos<br>• Colaborar con asociaciones para prevenir y mitigar impactos negativos a nivel sectorial, cuando sea posible y eficaz.<br>• Trabajar en la mejora continua de lo anterior y dar cuenta del progreso. | **Prevenir y Mitigar**<br>Las empresas pueden:<br>• Aumentar la influencia sobre proveedores y otras relaciones de negocio.<br>• En el caso de abastecimiento indirecto, incorporar expectativas de debida diligencia a los contratos de abastecimiento directo (p. ej.: intermediarios). En este caso, asegurar que los intermediarios estén llevando a cabo la debida diligencia.<br>• Apoyar capacitaciones y desarrollo de capacidades, mejora de las instalaciones y fortalecimiento de los sistemas de gestión, como sea apropiado.<br>• Colaborar con asociaciones para prevenir y mitigar impactos negativos cuando la influencia sea insuficiente.<br>• Usar influencia sobre el gobierno cuando sea Trabajar en la mejora continua de lo anterior y dar cuenta del progreso.<br>• Considerar la desvinculación | **Prevenir y Mitigar**<br>Las empresas pueden:<br>• Usar influencia sobre cuellos de botella en la cadena de suministro para alentarlos a llevar a cabo la debida diligencia sobre proveedores ubicados en niveles superiores de esta.<br>• Establecer trazabilidad.<br>• Trabajar en favor del mejoramiento continuo y dar cuenta del progreso.<br>• Considerar la desvinculación |

# 4. Seguimiento

**Expectativas según las Líneas Directrices**

Las Líneas Directrices llaman a las empresas a dar cuente de cómo están siendo enfrentados los impactos (Directrices, II, A10). Dar cuenta de los impactos significa a la vez asegurar que las medidas tomadas han sido efectivas y comunicar los pasos que la empresa ha tomado y por qué.

### 4.1. Verificar, monitorear y validar el progreso de la debida diligencia y su efectividad en las propias operaciones de la empresa

En la medida de lo posible y razonable, la empresa debe buscar garantías de que las medidas que ha adoptado o está adoptando prevengan o mitiguen daños en sus propias operaciones[22].

La empresa debe:

- Verificar internamente que ha llevado a cabo las acciones a las que se ha comprometido (por ejemplo, en el marco de un PAC) dentro del plazo acordado.
- Monitorear indicadores cualitativos y/o cuantitativos para hacer un seguimiento del progreso en relación con los objetivos.
  - Los indicadores pueden ser directos (p. ej.: porcentaje de trabajadores migrantes cuyos pasaportes son confiscados; consumo de agua, número de horas trabajadas) o indirectos (p. ej.: porcentaje de los trabajadores migrantes que comprenden sus derechos)

**TÉRMINOS IMPORTANTES**

**Verificación** – Confirmación de que los requerimientos se han cumplido. Estos "requerimientos" pueden ser acciones acordadas en el marco de un plan de acción correctiva y/o regulaciones legales.

Por ejemplo, un inspector edilicio puede verificar que las salidas de emergencia estén alineadas con códigos de seguridad contra incendios.

**Monitoreo** – El seguimiento continuo de la situación sobre el terreno, en relación con riesgos específicos y la medición y seguimiento de indicadores de éxito. Los indicadores pueden ser directos o indirectos. El monitoreo generalmente ofrece un panorama más completo de la situación a nivel de planta que una evaluación puntual.

Por ejemplo, una fábrica puede hacer un seguimiento del número de horas trabajadas por sus empleados en sus departamentos de cosido y finalización durante períodos pico.

**Validación** – Determinar si las medidas adoptadas para prevenir impactos son realmente eficaces en prevenirlos. Los datos de verificación y vigilancia se incorporan a la validación.

Por ejemplo, una empresa puede tratar de validar que la capacitación actual de los empleados está previniendo acoso sexual a largo plazo.

  - Si bien los resultados, como el número de personas capacitadas, pueden ser el indicador más sencillo de monitorear, se alienta igualmente a las empresas a monitorear: los niveles de conocimiento de los trabajadores (p. ej.: administradores de recursos humanos saben cómo calcular salarios), la actitud (p. ej.: la sensación de los trabajadores de que los mecanismos de reclamación son legítimos y accesibles), condiciones del lugar de trabajo (p. ej.: disponibilidad de agua potable)

[22] Mientras más severo sea el riesgo, mayor será el nivel de garantías que la empresa necesitará de que los impactos han sido o están siendo prevenidos.

e implementación de sistemas (p. ej.: políticas, precalificación de proveedores) a fin de obtener un panorama más completo de la prevención de los daños.

- También se alienta a la empresa a monitorear alertas que puedan indicar un mayor riesgo de impacto (p. ej.: modificaciones de los pedidos durante períodos pico).
- Los trabajadores deben desempeñar un papel integral en el monitoreo del progreso en relación con los objetivos. Esto es particularmente cierto en lo que respecta a impactos laborales y de derechos humanos, pero es también relevante para impactos ambientales y riesgos de integridad, en muchos casos.

- Aprovechar toda la información conocida, incluyendo datos de monitoreo continuo, evaluaciones internas periódicas, problemas planteados a través de mecanismos de reclamación, etc., para validar que las medidas adoptadas por la empresa estén previniendo y mitigando impactos[23].

La empresa puede llevar a cabo todo lo anterior internamente. Sin embargo, se la alienta a buscar apoyo externo en la validación de que los impactos han sido prevenidos cuando:

- el impacto pueda causar daño severo si no se lo previene adecuadamente (p. ej.: manejo y desecho de químicos peligrosos, seguridad contra incendios y eléctrica, integridad edilicia, etc.)
- las medidas de prevención requieren conocimientos técnicos de la que no se dispone en la empresa

La empresa puede optar por comunicar públicamente su progreso en relación con los planes de acción correctiva.

En adición a lo anterior, se alienta a las empresas a monitorear la efectividad de los procesos que habiliten reparación (p. ej.: mecanismos de reclamación a nivel operativo). Véase Sección 6 para más información sobre procesos que habiliten reparación).

#### *4.1.1. Responder a resultados negativos*

En casos en los cuales los impactos dañinos no hayan sido efectivamente prevenidos o mitigados, la empresa debe tratar de comprender por qué es así. Hay varias razones por las que un daño puede no haber sido efectivamente prevenido o mitigado, incluyendo que las medidas tomadas para prevenirlo no fueron en sí mismas eficaces, no se dispuso de tiempo suficiente para ver el progreso o la asignación de recursos haya sido inadecuada para implementar el PAC. La empresa debe actualizar e implementar su PAC. Si la empresa no logra determinar por qué un impacto no ha sido prevenido o mitigado, debe buscar ayuda externa.

### 4.2. Verificar, monitorear y validar el progreso de la debida diligencia y su efectividad en la cadena de suministro de la empresa

Las empresas deben monitorear y evaluar su propio progreso, así como el de sus proveedores. Las empresas también deben evaluar si las acciones que han tomado son efectivas en prevenir o mitigar daños.

La saturación de evaluaciones es un desafío en el sector textil y del calzado. Al mismo tiempo, es necesario algún tipo de validación para dar a la empresa la confianza de que está

[23] Véase Principio Rector de las Naciones Unidad N° 20.

previniendo daños en su cadena de suministro. Las empresas deben, entonces, tratar de lograr un equilibrio entre evaluar a proveedores y apoyar el monitoreo continuo. Las empresas pueden atenerse al principio general de que cuento más severo sea el impacto, mayor será el nivel de garantía requerido de que los impactos han sido o están siendo prevenidos. A continuación, se incluye *Guía* de alto nivel sobre el nivel de garantía que debe ser aplicado – verificación, monitoreo o validación – en diversos contextos.

- El momento de la verificación, monitoreo o validación debe corresponder con la severidad y la naturaleza del daño. Las empresas también deben considerar la cantidad de tiempo necesaria para implementar planes de acción correctiva.
- Como figura anteriormente (5.1), donde existan estándares internacionales o domésticos sobre cómo prevenir o mitigar daños, verificar que estos se cumplan es suficiente para asumir que el daño también está siendo prevenido[24].
- Siempre que sea posible, la empresa debe monitorear indicadores – ya sean directos o indirectos – a lo largo del tiempo, para validar que los impactos han sido o están siendo prevenidos. Donde el riesgo de daño afecte a más de un sector dentro de una región en particular, se alienta a la empresa a coordinar y colaborar a través de estos sectores para armonizar los indicadores evaluados. Compartir información brindará a aquellos que operen en la región un panorama más completo y, por lo tanto, permitirá a la empresa enfocar mejor sus medidas de prevención.
- Los trabajadores o sus representantes deben contribuir al monitoreo continuo. Esto es particularmente relevante para impactos laborales y de derechos humanos, pero también es aplicable a riesgos ambientales y de integridad.
- Si, a través del monitoreo, la empresa determina que los impactos no están siendo atendidos, se alienta a la empresa a verificar que las medidas se tomaron en primer lugar.
- Como se ha indicado anteriormente (5.1), se alienta a la empresa a contratar a expertos externos para verificar que las medidas de acción correctiva hayan sido tomadas o para validar que los daños hayan sido prevenidos cuando:
  - el impacto pueda causar daño severo si no se lo previene adecuadamente (p. ej.: manejo y desecho de químicos peligrosos, seguridad contra incendios y eléctrica, integridad edilicia, etc.)
  - las medidas de prevención requieran conocimiento técnico del que no se dispone en la empresa.
- Si la empresa recurre a proveedores de nivel intermedio en la cadena, que estén operando en cuellos de botella, para llevar a cabo la debida diligencia sobre riesgos de daños severos en niveles superiores, se la alienta a conducir una auditoría sobre las prácticas de debida diligencia que estos estén desarrollando, en base a esta *Guía*. Se alienta a las empresas a colaborar a nivel sectorial en la auditoría de puntos de control.

[24] Véase Sección II, Módulos sobre riesgos sectoriales, para una variedad de estándares internacionales

**Colaboración**

Se alienta a las empresas a colaborar para apoyar el reconocimiento de la verificación, el monitoreo y la validación, siempre que las evaluaciones sean conformes a altos estándares. Del mismo modo, se alienta a las empresas a colaborar en la verificación, monitoreo y validación de proveedores cuando se abastezcan de una misma región y base de proveedores, en la medida de lo posible.

Durante la colaboración para llevar a cabo la debida diligencia (por ejemplo, a través de una asociación industrial o una iniciativa de múltiples partes interesadas), la iniciativa de colaboración deberá asegurar que sus procesos y resultados de debida diligencia sean examinados para comprobar su conformidad con esta *Guía*.

**Factores que pueden afectar la naturaleza de la debida diligencia**

**Contexto** – Muchos proveedores de alto riesgo

**Recomendaciones** – En casos en los que la empresa identifica riesgos a lo largo de un gran número de proveedores (esto es, durante la evaluación de proveedores), debe priorizar sus acciones de seguimiento – ya sea verificación, monitoreo o validación –sobre aquellos donde el riesgo de daño sea más severo.

## 5. Comunicar

**Expectativas según las Líneas Directrices**

Las empresas deben aplicar las recomendaciones específicas sobre divulgación de información y comunicación contenidas en cada capítulo de las Líneas Directrices, además de las recomendaciones generales incluidas en esta Sección.

Se alienta a las empresas a comunicar información adicional, que puede incluir:

a) declaraciones de principios o de normas de conducta pensados para su divulgación pública, y, si su relevancia para las actividades de la empresa lo justifica, información acerca de sus políticas relativas a campos cubiertos por las Líneas Directrices;

b) políticas y otros códigos de conducta suscriptos por la empresa, su fecha de adopción y los países y entidades sobre los cuales tales instrumentos aplican;

su desempeño en el cumplimiento de dichas declaraciones y códigos;

c) información sobre auditorías internas, sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento normativo;

d) información sobre las relaciones con empleados y otras partes interesadas.

Se recomienda a las empresas "ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso implica evaluar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, integrar los resultados de dicha evaluación y poner en práctica las acciones correspondientes, hacer un seguimiento de las respuestas y comunicar las medidas tomadas para hacer frente a los impactos."

*Fuente: Líneas* Directrices, III, 3 y IV, 45.

## 5.1. Comunicar públicamente el proceso de debida diligencia de la empresa, incluyendo cómo ha abordado los daños reales y potenciales

### *5.1.1. Contenido*

La empresa debe comunicar públicamente lo siguiente[25]:

- Su política o políticas CER. La empresa debe asimismo comunicar cualquier otra declaración de principios a la que suscriba (p. ej.: a través de su participación en iniciativas sectoriales, acuerdos con sindicatos o IMPIs).
- Sus sistemas de gestión de la debida diligencia, incluida la forma en que la debida diligencia se incorpora en los procesos de adopción de decisiones y los sistemas de gestión de la información que apoyan la debida diligencia.
- Los riesgos más significativos de daño en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Las empresas deben explicar sus procesos de evaluación de dichos riesgos. Cuando la empresa haya priorizado algunos riesgos de daño para su atención inmediata, debería justificar su proceso de priorización.
- Los componentes de su plan para prevenir o mitigar daños en sus propias operaciones y en su cadena de suministro, así como la efectividad de estas medidas[26].
- Cuando sea relevante, la intención de la empresa al asumir compromisos en base a políticas y los resultados del compromiso.
- Los sistemas de la empresa para proporcionar acceso a mecanismos de reparación en sus propias operaciones y en su cadena de suministro. Las empresas también pueden optar por revelar casos presentados contra la empresa y la forma en que se resolvieron.
- La forma en que la empresa se compromete de forma significativa con sus partes interesadas.
- Si la empresa participa en una iniciativa sectorial o de múltiples partes interesadas con el propósito de colaborar en la debida diligencia y los componentes específicos en los que está colaborando (p. ej.: colaboración en la identificación de riesgos, evaluación de proveedores, etc.).

La empresa debe comunicar públicamente la información anualmente, como mínimo. La comunicación puede adoptar varias formas. Sin embargo, en todos los casos, la información debe conservarse y comunicarse de manera que sea pertinente, exacta, actual, clara y fácil de utilizar y que permita a los usuarios previstos acceder a la información. También se alienta a la empresa a poner a disposición la información en un lenguaje sencillo.

Cada vez más, las empresas – en particular las que participan en iniciativas colaborativas – están optando por divulgar:

- lista de sus proveedores directos

[25] Las empresas deben comunicar con el debido respeto de la confidencialidad comercial y otras preocupaciones relativas a la competencia. Véase Recuadro 1 para más información.

[26] La efectividad de la debida diligencia se mide en base a la magnitud en que el daño existente y potencial es prevenido y mitigado en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

- los resultados de la evaluación de sus proveedores
- los planes de acción correctiva de sus proveedores
- las quejas presentadas contra ellas y cómo han sido atendidas

#### *5.1.2. Expectativas de divulgación de información no financiera contenidas en la ley*

Es probable que la empresa también tenga que responder a obligaciones legales de divulgación de información no financiera. Por ejemplo, cada vez es más frecuente la presentación de informes CER como requisito reglamentarios (p. ej.: Directiva 2014/95/UE de la Unión Europea sobre Divulgación de Información No Financiera; Acta del Reino Unido (UK) sobre Esclavitud Moderna del 2016; Artículo 173 de la Ley Francesa de Transición Energética para el Crecimiento Ecológico).

#### *5.1.3. Casos de no divulgación*

Pueden existir razones legítimas para no revelar información, en particular los posibles riesgos para el personal o partes interesadas afectadas (incluyendo riesgos derivados de la divulgación de información personal). En algunos casos, cuando pueda no ser apropiado comunicar la información inmediatamente, una empresa puede comunicar la información después de un cierto período de tiempo, por ejemplo, después de que se haya atendido una queja o un riesgo.

Las consideraciones de confidencialidad comercial también pueden ser un motivo para no revelar información. Véase Recuadro 1 para más información. Cuando una empresa juzgue difícil compartir cierta información, puede brindar garantías por otros métodos, tales como invitar a una tercera parte independiente para revisar su proceso de debida diligencia y divulgar los resultados públicamente o a una iniciativa de colaboración relevante.

### 5.2. Comunicarse con las partes interesadas afectadas

En relación con los impactos en los derechos humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas explican en detalle, "para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

a) una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;

b) aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;

c) no poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial[27]."

[27] Véase Principio Rector de las Naciones Unidas N° 21.

En relación con los derechos laborales, la empresa debe comunicarse con sus empleados y sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores. La empresa debe involucrarse con las partes interesadas para entender lo que consideren información esencial.

**Factores que pueden afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia**

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, contexto de abastecimiento o posición en la cadena de suministro, deben comunicar sus prácticas de debida diligencia. Sin embargo, el alcance y naturaleza de la comunicación de una empresa debe ser proporcional a los riesgos de daños dentro de sus propias operaciones y de su cadena de suministro. Por ejemplo, la comunicación de una empresa que se abastece de países de mayor riesgo de daños severos relativos a derechos humanos debe ser más amplia que la de una empresa que no lo hace.

## 6. Cooperar en la reparación cuando sea necesario

**Expectativas según las Líneas Directrices**

Como se ha resaltado a lo largo de esta *Guía*, uno de los propósitos centrales de llevar a cabo la debida diligencia es evitar daños. Sin embargo, las empresas deben "establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos en la reparación de los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos." (Líneas Directrices, IV, A6)

Si bien algunas situaciones requieren cooperación con mecanismos judiciales o estatales no judiciales, los conceptos contenidos en esta Sección deben ser usados con el espíritu de promover la CER más allá de las obligaciones legales[28].

## 6.1. Establecer procesos que habiliten la reparación dentro de las propias operaciones de la empresa

Las Líneas Directrices establecen que las empresas deben tener procesos en vigor para habilitar la reparación sobre impactos relativos a derechos humanos. Se recomienda que la empresa también establezca procesos que permitan la reparación de impactos laborales y ambientales. Los mecanismos de reclamación a nivel operativo que cumplen con los criterios centrales de legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, compatibilidad con las Líneas Directrices y transparencia pueden ser un medio eficaz para establecer dichos procesos[29].

**Recuadro 7. El rol del Estado para asegurar el acceso a reparación efectiva**

Como parte de su deber de proteger contra los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, los Estados deben tomar medidas adecuadas para asegurar, a través de mecanismos judiciales, administrativos, legislativos u otros apropiados, que cuando los abusos se produzcan dentro de su territorio y jurisdicción, las personas afectadas tengan acceso a reparación efectiva. Sin embargo, si las empresas eligen operar en países en los que el Estado no cumple con su deber de proteger, esto no las absuelve de su responsabilidad de proporcionar una reparación.

Ni las Líneas Directrices ni los Principios Rectores de las Naciones Unidas tienen la intención de establecer conceptos legales en torno a responsabilidad, inclusive entre empresas. Las cortes domésticas usarán sus propios conceptos y exámenes al considerar la rendición de cuentas por daños y reparación apropiada.

### *6.1.1. Mecanismos de reclamación a nivel operativo*

Un mecanismo de reclamación a nivel operativo es un mecanismo formal a través del cual los individuos o grupos pueden plantear sus preocupaciones sobre el impacto que una empresa tiene sobre ellos –incluyendo, pero no limitándose a, lo relativo a sus derechos humanos– y pueden buscar reparación. Los mecanismos de reclamación a nivel operativo funcionan al nivel de las oficinas o plantas de la empresa y, por lo tanto, representan frecuentemente el primer punto de acceso para que un trabajador o miembro de la comunidad plantee una preocupación. Además de proporcionar procesos para que los trabajadores y miembros de la comunidad busquen reparación si han sido perjudicados, los mecanismos de reclamación a nivel operativo actúan como un sistema de alerta temprana para presentar preocupaciones y, de este modo, prevenir que los problemas escalen.

Los mecanismos de reclamación a nivel operativo pueden adoptar varias formas, incluyendo mecanismos de reclamo para trabajadores dentro de las instalaciones, relaciones laborales, sistemas de reclamación de terceras partes, entre otros. En todos los

[28] Ni las Líneas Directrices ni los Principios Rectores de las Naciones Unidas tienen la intención de establecer conceptos legales en torno a responsabilidad, incluyendo entre empresas. Las cortes domésticas usarán sus propios conceptos y exámenes al considerar la rendición de cuentas por daños y reparación apropiada.

[29] Líneas Directrices, IV, 46

casos, deben cumplirse los criterios básicos de legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, compatibilidad con las Líneas Directrices, transparencia y ser basados en el diálogo con miras a buscar soluciones acordadas[30]. La Tabla 8 brinda ejemplos de cómo estos criterios pueden ser cumplidos en el sector textil y del calzado. Sin embargo, factores tales como los destinatarios del mecanismo y el contexto pueden afectar los procedimientos específicos de implementación y, por lo tanto, estos ejemplos no tienen la intención de ser ni prescriptivos ni exhaustivos.

Las empresas deben facilitar, pero no interferir con, investigaciones civiles o penales, o examinaciones relativas a derechos humanos; y las exenciones legales que impiden el acceso a recursos judiciales a las víctimas de violaciones graves de derechos humanos no deben ser utilizadas en el contexto de los mecanismos de reclamación de una empresa. Se alienta a las empresas a publicar las denuncias y a incorporar las lecciones aprendidas a sus políticas y sistemas de monitoreo. También se alienta a las empresas a consultar la amplia *Guía* existente sobre cómo establecer mecanismos de reclamación a nivel operativo en concordancia con las Líneas Directrices y los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

**Tabla 7. Criterios centrales de los mecanismos de reclamación a nivel operativo y sus componentes**

| Criterios | Ejemplos de componentes |
|---|---|
| **Legitimidad**<br>Habilita la confianza de los grupos de partes interesadas a los que se destinan y rinde cuentas con relación a un desarrollo justo de los procesos de reclamación | • Se previene le generación de represalias a quienes presenten reclamos, garantizando que estén libres de estas.<br><br>• Las partes interesadas afectadas participan en el diseño del mecanismo. En el sector textil y del calzado esto generalmente significa que los empleados, sindicatos y organizaciones de representaciones de propia elección de los trabajadores estén involucrados en el diseño del mecanismo.<br><br>• La persona que sirva de punto de acceso para el mecanismo de reclamación es digna de confianza, está capacitada, informada y es accesible, independientemente del género, religión, etc., del reclamante. Esto es particularmente importante en el sector textil y del calzado, en el que hasta el 85% de la fuerza laboral se compone de mujeres y, en muchos contextos, hay una proporción significativa de trabajadores migrantes a nivel internacional o doméstico. Los trabajadores migrantes son particularmente vulnerables a amenazas y represalias.<br><br>• El mecanismo puede permitir que los reclamos permanezcan anónimos, por ejemplo, colaborando con representantes legítimos. Esto es particularmente cierto en el sector textil y del calzado, en el que la víctima puede temer represalias (p. ej.: casos de acoso sexual).<br><br>• El mecanismo prevé alguna forma de escalamiento (es decir, en los casos en los que los denunciantes no están satisfechos). El escalamiento a mecanismos locales, cuando estos existen y son dignos de confianza, puede ser lo más apropiado. Cuando esto no sea efectivo o no esté disponible, las IMPIs o los PNCs para las Líneas Directrices pueden servir como puntos de escalamiento. Véase Sección 6.2 para información sobre PNCs. |

[30] Líneas Directrices, IV, Comentario 46.

| | |
|---|---|
| **Accesibilidad**<br>Es conocido por todos los grupos de partes interesadas a los que se destinan y provee asistencia adecuada para aquellos que puedan enfrentar barreras de acceso particulares. | • La existencia del mecanismo está bien publicitada.<br>• Las formas de presentar un reclamo son claras y simples.<br>• Se brinda asistencia a nivel local para presentar un reclamo.<br>• Se tiene debida consideración a los niveles de educación y, en particular a los niveles de alfabetización. Esto es particularmente cierto en el sector textil y del calzado, en contextos en que las tasas de alfabetización son bajas.<br>• Se tiene debida consideración por barreras lingüísticas. Esto es particularmente relevante en el sector textil y del calzado, cuando se emplean trabajadores migrantes o cuando los trabajadores que pertenezcan a minorías hablen un idioma diferente.<br>• Se proporcionan varios puntos de acceso al mecanismo. Los representantes de la empresa no son el único punto de contacto y los reclamantes disponen de al menos, un punto de acceso independiente. Si un sindicato constituye un punto de acceso, el proceso está abierto a no afiliados, o se proporciona puntos de acceso adicionales. Esto es particularmente relevante en el sector textil y del calzado, en el que existen grandes desequilibrios de poder entre los trabajadores y las gerencias. |

## 6.2. Comprometerse a escuchar y atender reclamos presentados a través de procesos legítimos

Se espera que las empresas establezcan, o cooperen con, mecanismos de reparación de impactos negativos cuando los hayan causado o contribuido a ellos[31].

Para facilitar este proceso, en relación con su cadena de suministro, se alienta a la empresa a comprometerse a escuchar y atender reclamos, que sean presentados a través de procesos legítimos –incluido mediante la provisión de reparación– que haya causado o contribuido al daño en dicha cadena. Los reclamos deben ser sustanciales y estar fundamentadas, y afirmar que la empresa ha causado o contribuido a un impacto en su cadena de suministro (distinguiéndose de reclamos de que la empresa esté vinculada al daño en su cadena de suministro).

Los "procesos legítimos" incluyen aquellos que:

- permiten que las partes interesadas afectadas o sus representantes presenten un reclamo contra la empresa;
- no menoscaben el papel de los mecanismos de reclamación locales, incluyendo los judiciales y los no judiciales, y el papel de los sindicatos de atender disputas laborales; y
- son gestionados por partes de confianza.

A continuación, se dan algunos ejemplos de cómo una empresa puede hacer esto en la práctica:

- Establecer un mecanismo de reclamación en la empresa, a través del cual los sindicatos, la sociedad civil y las partes que sufran los impactos puedan presentar un reclamo a la propia empresa en relación con sus acciones en su cadena de suministro.
- Participar en IMPIs que ofrezcan mecanismos de reclamación en la cadena de suministro (p. ej.: como miembro) o convenir en entablar una mediación con

[31] Líneas Directrices, IV, 6.

cualquier IMPI que presente un reclamo legítimo contra la empresa (véase debajo para más información sobre IMPIs).

- Entablar acuerdos con sindicatos, por ejemplo, mediante acuerdos marco globales, para establecer un proceso por el cual estos puedan presentar reclamos a la empresa de que sus prácticas hayan causado o contribuido al daño en su cadena de suministro, con el fin de proporcionarle reparación.
- Acordar la mediación con los PNCs de la OCDE, cuando el PNC haya determinado que el conflicto sigue el principio de buena fe, bajo los procedimientos de las Líneas Directrices. Véase debajo para más información.

**Recuadro 8. Distinguir entre sistemas de alerta temprana y procesos para permitir la reparación**

Es importante diferenciar sistemas de alerta temprana y procesos que permitan la reparación.

- El objetivo de un sistema de alerta temprana es identificar riesgos (o impactos existentes) en las propias operaciones de una empresa o en su cadena de suministro. Por ejemplo, una empresa puede establecer una línea telefónica de atención a trabajadores a fin de brindarles la oportunidad de plantear preocupaciones sobre la seguridad edilicia.
- El objetivo de un proceso que habilite la reparación es proporcionar una reparación a las personas que han resultado perjudicadas. Por ejemplo, un trabajador puede presentar un reclamo contra la gerencia por despido improcedente. El trabajador y la empresa son reunidos para determinar una reparación adecuada (p. ej.: reincorporación, compensación, etc.).

Un sistema único –tal como un mecanismo de reclamación– puede operar como sistema de alerta temprana y ofrecer un proceso que habilite reparación. Para determinar si un sistema actúa únicamente como uno de alerta temprana o si también es un proceso que habilite la reparación, la empresa debe considerar si la parte perjudicada se reúne con la parte que causó o contribuyó al daño a fin de proporcionar reparación.

### *6.2.1. Mediación*

La función de la mediación es ayudar a la empresa y a la parte interesada a resolver una disputa. El mediador desempeña un papel activo pero neutral ayudando a las partes a identificar y evaluar opciones de resolución y acuerdo. La mediación puede ser activada a medida, por ejemplo, cuando ambas partes la soliciten, o puede actuar como forma de escalamiento cuando las partes no puedan llegar a un acuerdo o cuando los reclamantes no estén satisfechos con la resolución de sus reclamos. La mediación debe ser mutuamente aceptable para ambas partes, legítima, independiente y confidencial. Es importante que los miembros de los órganos a los que se encomienden estas funciones sean imparciales y sean considerados como imparciales.

### *6.2.2. Mecanismos de reclamación de múltiples partes interesadas*

La empresa puede recurrir a mecanismos de reclamación de múltiples partes interesadas como forma de cumplir con su responsabilidad de escuchar y atender reclamos de que ha causado o contribuido a impactos en su cadena de suministro y de brindar reparación.

Las IMPIs que establezcan mecanismos de reclamación en la cadena de suministro son cada vez más comunes en el sector textil y del calzado. Estas iniciativas se basan en la membresía, y sus miembros son empresas, sindicatos y/o la sociedad civil. Los mecanismos de reclamación de múltiples partes interesadas pueden ofrecer mediación entre la parte interesada que haya presentado el reclamo y la empresa. Del mismo modo, estos mecanismos deben cumplir con los criterios de legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, transparencia y ser basados en el diálogo.

Es importante señalar que algunas IMPIs proporcionan sistemas de alerta temprana. Si bien estos sistemas pueden ser beneficiosos como mecanismos de monitoreo para identificar impactos en la cadena de suministro de una empresa, estos sistemas no se deben confundir con mecanismos de reclamación. Véase Recuadro 8 para más información.

**Recuadro 9. Organización de los mecanismos de reclamación de múltiples partes interesadas**

La forma en que se organiza un mecanismo de reclamación de múltiples partes interesadas puede limitar su capacidad para cumplir con los criterios básicos de legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, transparencia y ser basados en el diálogo. Las empresas y los mecanismos de reclamación de múltiples partes interesadas deben ser conscientes de estas limitaciones potenciales y tenerlas en cuenta en la medida de lo posible.

- La accesibilidad a los mecanismos de reclamación puede estar restringida en casos en que únicamente las partes interesadas que son miembro de las IMPIs tienen la posibilidad de presentar un reclamo contra una empresa miembro. Tales restricciones pueden existir para garantizar que la IMPI cuente con recursos adecuados para escuchar y atender reclamos. Las empresas pueden dar cuenta de esta limitación si están dispuestas a participar en (o escuchar reclamos de) una amplia gama de mecanismos de reclamación.
- La accesibilidad puede estar restringida en casos en los que únicamente las partes interesadas que hayan sufrido directamente los impactos (esto es, trabajadores, miembros de la comunidad, etc.) puedan presentar un reclamo y no sus representantes. Las partes interesadas afectadas pueden estar demasiado alejadas de la iniciativa como para saber que el mecanismo existe y comprender como utilizarlo. Los puntos locales de contacto pueden ayudar a aumentar la accesibilidad.
- La efectividad de un mecanismo de reclamación puede verse restringida en los casos en los que esté abierto a todos los reclamantes, sobre cualquier riesgo y contra cualquier empresa. Habida cuenta del amplio alcance del mecanismo, los recursos pueden verse limitados para comunicar la información, dar a conocer el mecanismo y hacer un seguimiento de los reclamos.

### *6.2.3. Puntos Nacionales de Contacto para las Líneas Directrices*

Las Líneas Directrices tienen incorporado un mecanismo de reclamación a través de los PNCs. Los PNCs son establecidos por los Adherentes a la Declaración de Inversión de la OCDE. Estos tienen el mandato de favorecer la eficacia de las Líneas Directrices:

- Realizando actividades de promoción y tramitando solicitudes de información.
- Contribuyendo a la resolución de conflictos que surjan en relación con la implementación de las Líneas Directrices en instancias específicas[32].

De conformidad con la Decisión del Consejo relativa a las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, se requiere a los adherentes establecer un PNC[33]. La *Guía* de Procedimiento de las Líneas Directrices establece que los PNCs operarán de conformidad con los criterios básicos de visibilidad, accesibilidad, transparencia y rendición de cuentas. Adicionalmente, las "instancias específicas" (casos) deben tratarse de manera imparcial, predecible, equitativa y compatible con las Líneas Directrices. Cualquier persona u organización puede presentar ante un PNC una instancia específica contra una empresa relativa a sus operaciones en cualquier parte del mundo.

Los PNCs deben emitir declaraciones finales al concluir los procesos de la instancia específica. Los PNCs también pueden hacer recomendaciones basadas en las circunstancias del caso y hacer un seguimiento de dichas recomendaciones. La práctica de formular recomendaciones puede tener repercusiones en la reputación de las empresas y puede alentar su participación en el proceso[34].

## 6.3. Determinar la forma de reparación apropiada

La reparación puede tomar varias formas y es importante comprender lo que los afectados consideran una reparación efectiva, además del punto de vista de la empresa. Puede tratarse de una disculpa, rehabilitación, restitución, provisiones para asegurar que el daño no pueda volver a ocurrir, indemnización (financiera o de otro tipo) por el daño, sanciones punitivas, cesación de alguna actividad o relación determinada, o alguna otra forma de reparación acordada por las partes[35]. Los siguientes son principios generales para determinar la reparación efectivo:

- La reparación debe tratar de reestablecer a la persona o personas afectadas a la situación en que se encontrarían si no se produjera el daño (cuando sea posible) y ser proporcional a la importancia y la escala del impacto negativo.
- La reparación debe cumplir las leyes nacionales y *Guías* internacionales sobre reparación, cuando se disponga de ellas. Cuando no se disponga de ellas, la

[32] "Instancias específicas" es el término utilizado en las Líneas Directrices para describir problemas prácticos que puedan surgir de su implementación.

[33] Decisión del Consejo relativa a las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, con las modificaciones introducidas en 2011.

[34] Para más información, véase OCDE (2016) Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015, OECD, Paris

[35] Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012), La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, *Guía* para la interpretación, Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra.

reparación proporcionado es consistente con el que se proporciona en casos similares.

- La empresa debe involucrar a las partes interesadas afectadas en la determinación de la reparación.
- La empresa debe evaluar el nivel de satisfacción de quienes han presentado reclamos con relación al proceso previsto y sus resultados.

**Colaboración**

En los casos en que haya numerosas partes que hayan causado o contribuido a un impacto negativo, la empresa debe tratar de colaborar con estas otras partes. La colaboración con otros no absuelve a la empresa de ninguna responsabilidad y esta debe proporcionar, habilitar o apoyar la reparación por sí misma, en la medida de su contribución a los impactos.

*Sección II.*

# Módulos sobre riesgos sectoriales

# Módulos

*Módulo 1.* Trabajo infantil

*Módulo 2.* Acoso sexual y violencia sexual basada en el género en el ámbito de trabajo

*Módulo 3.* Trabajo forzoso

*Módulo 4.* Tiempo de trabajo

*Módulo 5.* Seguridad y salud en el trabajo

*Módulo 6.* Sindicatos y negociación colectiva

*Módulo 7.* Salarios

***Introducción a módulos ambientales***

*Módulo 8.* Químicos peligrosos

*Módulo 9.* Agua

*Módulo 10.* Emisiones de gases de efecto invernadero

*Módulo 11.* Cohecho y corrupción

*Módulo 12.* Abastecimiento responsable de trabajadores a domicilio

Las recomendaciones contenidas en estos Módulos no están intencionadas para actuar como guías de aplicación independiente, sino que deben suplementar la *Guía* central y proveer a las empresas información sobre cómo adaptar a medida su enfoque de debida diligencia al momento de atender riesgos sectoriales específicos. Además, los Módulos siguientes no tienen la intención de brindar orientación técnica. Se alienta a las empresas a recurrir a guías existentes de organizaciones con credibilidad, cuando estas se alinean con las recomendaciones contenidas en estos Módulos.

# *Módulo 1.* Trabajo infantil

## Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y los sistemas de gestión de la empresa

### *Política*

Al adoptar un compromiso de política relativa al trabajo infantil, la empresa debe articular dicho compromiso de no tolerar el trabajo infantil, basándose en las Convenciones 138 y 182 de la OIT, en sus propias operaciones y en las de sus proveedores. La empresa debe establecer la validez de la política relativa a trabajo infantil a lo largo de toda la cadena de suministro, incluyendo en el nivel de materias primas.

- Las políticas sobre trabajo infantil deben estar en consonancia con las leyes nacionales e internacionales, y contener descripciones de los tipos de trabajo considerados peligrosos[36].
- En los casos en que la legislación nacional sea menos estricta que los estándares internacionales, la empresa debe respetar las normas internacionales (por ejemplo, sobre trabajo infantil peligroso, las peores formas de trabajo infantil y la edad mínimas)[37].
- En los casos en que la ley nacional establezca un estándar más alto que las convenciones internacionales, las empresas deben adherir a las leyes nacionales.
- Todos los estándares deben ser igualmente aplicables a niños y niñas[38].

[36] En muchos países el trabajo infantil peligroso se definirá en la legislación nacional o a través del diálogo social que involucre a organizaciones de trabajadores y empleadores, y al gobierno. Cuando no exista una lista de actividades peligrosas, se alienta a la empresa a consultar a la OIT, a personal médico o a expertos en seguridad y salud.

[37] En países en donde las leyes y regulaciones domésticas entren en conflicto con los principios y estándares de las Líneas Directrices, las empresas deben buscar formas de honrar dichos principios y estándares en la máxima medida posible que no las coloque en violación de la ley doméstica. Es muy improbable que las empresas se encuentren en la posición de enfrentar requisitos conflictivos al momento de observar estándares de edad mínima que vayan más allá de lo estipulado en leyes nacionales.

[38] Por ejemplo, en instancias en que en la legislación nacional sea más baja que en estándares internacionales, las empresas deben cumplir con los estándares internacionales de edad mínima. En los casos en que la ley nacional establezca un estándar más alto que las convenciones internacionales, las empresas deben adherir a las leyes nacionales.

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

Véase la Tabla 9 para ejemplos de factores de riesgo relativos a trabajo infantil y su pertinencia para el sector.

**Tabla 8. Factores de riesgo relativo a trabajo infantil en el sector textil y del calzado***

| Factores de riesgo | Explicación | Consideraciones sectoriales |
|---|---|---|
| Gobernanza<br>Las leyes de un país no son conformes a los estándares de la OIT relativos a edad mínima y las peores formas de trabajo infantil. | El gobierno indica su intención de ratificar estándares de la OIT sobre trabajo infantil, ajustando las leyes domésticas a estos. Esta es una garantía mínima de que el gobierno tiene la intención de proteger a niños y niñas del trabajo infantil. | En muchos países productores y exportadores del sector textil y del calzado siguen existiendo importantes lagunas en los marcos jurídicos y en la capacidad de aplicación de la ley para combatir el trabajo infantil. |
| Gobernanza<br>El gobierno no asegura el cumplimiento de las leyes de trabajo infantil. | La legislación sobre el trabajo infantil es tan efectiva como lo sea su implementación. Los indicadores de cumplimiento de leyes sobre trabajo infantil probablemente sean lo más importante para determinar si el trabajo infantil es de alto riesgo dentro de una jurisdicción. Los indicadores de recursos invertidos en la aplicación de las leyes sobre trabajo infantil e investigaciones de violaciones, demandas contra violadores y cumplimiento de fallos judiciales pueden ser útiles para determinar lo anterior.1 Los informes de la sociedad civil, los sindicatos y organizaciones internacionales también pueden ser un recurso útil. | |
| Gobernanza<br>Acceso deficiente y/o mala calidad a la educación | El riesgo de trabajo infantil aumenta cuando los niños no pueden asistir al colegio. Esto puede deberse a una falta de escuelas cercanas o a otras barreras, como las tasas escolares que son prohibitivas u obstáculos administrativos, como el requerimiento de certificados de nacimiento. Los sistemas escolares también pueden carecer de una política para reintegrar a la escuela a los niños que anteriormente trabajaban. Los hijos de trabajadores inmigrantes pueden enfrentarse a obstáculos específicos para acceder a la educación. Por ejemplo, puede que no hablen el idioma local.<br>Cuando la calidad de la educación es deficiente, es posible que los padres den más importancia al hecho de enviar a un niño a trabajar que al de enviarlo a la escuela.2 | Muchos de los países en donde se basa la manufactura, finalización y producción de materias primas del sector textil y del calzado continúan enfrentándose a obstáculos significativos para alcanzar la educación universal.<br>En algunos países donde está presente la cadena de suministro del sector textil y del calzado, la edad de enseñanza obligatoria es inferior a la edad mínima para trabajar. |
| Gobernanza<br>El gobierno no tiene leyes adecuadas contra la discriminación en el sistema educativo y/o no asegura su cumplimiento de forma apropiada. | La discriminación y la exclusión de ciertos grupos (minoritarios), p. ej. del acceso a la educación, puede aumentar el riesgo de trabajo infantil. | En el sector textil y del calzado, los hijos de trabajadores o grupos minoritarios, por ejemplo, los inmigrantes, tienen menos probabilidades de ir a la escuela y más de terminar en el trabajo infantil, en algunos contextos. |

| | | |
|---|---|---|
| Sector<br>Empleo informal | El trabajo infantil es más frecuente en sectores informales de la economía y los sectores formales pueden subcontratar unidades de este primer sector no regulado que utilicen trabajo infantil. | El empleo informal es común en la mayoría de las etapas de la cadena de suministro del sector textil y del calzado.<br>El cultivo de algodón frecuentemente tiene altas tasas de empleo de trabajadores informales y estacionales.<br>El empleo informal es particularmente prevalente en actividades de costura de cuero y otros trabajos manuales intrincados, como bordado y adornos con cuentas. |
| Sector<br>Se considera que los niños realizan mejor las tareas. | En algunos sectores existe el mito de que los niños están más capacitados para desempeñar determinadas tareas. | En algunos contextos, existe el mito de que los niños son más hábiles para la costura intrincada, cuero cosido, bordado, adornos con cuentas, etc. |
| Sector<br>Trabajo migrante | Los hijos de trabajadores migrantes estacionales frecuentemente migran con sus padres y son particularmente vulnerables al trabajo infantil. Los sitios de trabajo estacional suelen estar lejos de las escuelas y otros servicios, y la admisión en las escuelas sobre una base estacional puede ser problemática.<br>Los niños migrantes suelen ser objeto de malos tratos – como aislamiento, violencia, condiciones de trabajo inferiores al estándar, impago de salarios y la amenaza de ser denunciados a las autoridades.3 | El cultivo de algodón frecuentemente tiene altas tasas de empleo de trabajadores informales y estacionales.<br>En algunos contextos, los trabajadores migrantes internacionales representan el 75% de la fuerza laboral. La migración rural-urbana es igualmente común en la mayoría de los países exportadores. |
| Sector<br>Los salarios no satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias | Los bajos salarios y la falta de acceso a un trabajo decente para otros miembros de la familia reducen los ingreso del hogar y genera incentivos económicos para que los niños trabajen. | El incumplimiento de los salarios es un riesgo presente en todas las etapas de la cadena de suministro del sector textil y del calzado que sean intensivas de mano de obra y empleen trabajadores de bajos ingresos. |
| Sector<br>Utilización de programas de aprendizaje de oficios | Los niños que son considerados aprendices pueden no recibir una compensación adecuada y pueden ser sometidos a largas horas de trabajo, lo cual puede interferir con su educación. | Los programas de aprendizaje de oficios se utilizan en muchos contextos del sector. |
| Sector<br>Subcontratación | El uso de la subcontratación reduce la visibilidad de estándares laborales, lo que aumenta el riesgo de trabajo infantil. | Los programas de aprendizaje de oficios se utilizan en muchos contextos del sector. |
| Sector<br>Subcontratación | El uso de la subcontratación reduce la visibilidad de estándares laborales, lo que aumenta el riesgo de trabajo infantil. | Manufactura (incluyendo hilandería)<br>La subcontratación es una práctica común en las actividades de corte, confección y finalización (p. ej.: tercerizando la impresión) a nivel mundial. |

| | | |
|---|---|---|
| Sector<br>Utilización de agencias privadas de reclutamiento o empleo | La utilización de reclutadores laborales y sus agentes puede crear capas de separación entre el empleador y el trabajador. Los empleadores pueden desconocer las prácticas de contratación de sus operaciones, dejando a los trabajadores expuestos a la explotación.4 | Manufactura (incluyendo hilandería)<br>A menudo se recurre a agencias privadas de reclutamiento y empleo para contratar a trabajadores migrantes tanto a nivel doméstico como internacional. |
| Sector<br>Existencia de planes de crédito y deuda | La utilización de planes de crédito o planes de adelanto de dinero, cuando se aplican a los niños, los pone en mayor riesgo de trabajo forzoso, servidumbre por deudas, trabajo precario y falta de remuneración adecuada. | Los planes de crédito a veces se incorporan a esquemas de aprendices.<br>El uso de créditos puede existir entre los trabajadores migrantes contratados a través de una agencia privada de reclutamiento o empleo. |

1. Adaptado del Committee on Monitoring International Labor Standards National Research Council of the National Academies (2004), Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information, National Academies Press.
2. Véase Jensen, (2000), Development of Indicators on Child Labor, Informe presentado ante el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, OIT, Ginebra.
3. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, sitio Web de Migración y Trabajo Infantil.
4. Véase Departamento de Estado de los EE. UU. (2015).

### *Evaluación de proveedores*

- Las evaluaciones de proveedores deben basarse en gran medida en entrevistas con los trabajadores (sin la presencia de los directivos), la gerencia y otras partes interesadas.
- Se alienta a las empresas a consultar con los trabajadores y otras partes interesadas para determinar si las evaluaciones deben realizarse únicamente en el ámbito de trabajo o también fuera de las instalaciones.
- Reconociendo que las entrevistas tradicionales no siempre son eficaces para lograr la participación de los niños y que estos pueden ser entrenados para dar respuestas predeterminadas, se alienta a las empresas a incorporar métodos de evaluación participativos donde haya alertas por altos riesgos de trabajo infantil[39].
- Cuando haya alertas por riesgos de las peores formas de trabajo infantil, se debe contratar a expertos calificados en las evaluaciones sobre el terreno para garantizar la protección del niño.

### *Comprensión del contexto local*

La eliminación del trabajo infantil en una región determinada requiere colaboración de una serie de partes interesadas, incluyendo al gobierno, la industria y la sociedad civil. Se han dedicado considerables recursos y atención a la lucha contra el trabajo infantil en todo el

[39] Algunos ejemplos de métodos de evaluación participativos incluyen juegos de roles; solicitar al niño que haga un dibujo y lo describa; mostrar al niño fotografías para provocar comentarios; pedir a un niño que sepa escribir que comparta una narrativa o historia; y mostrar al niño un diagrama o mapa, y hacerle preguntas al respecto (siempre teniendo en cuenta que tenga incorporadas las habilidades de lectura de diagramas o mapas). Véase SIMPOC (2005).

mundo (tanto al nivel nacional como internacional), por ejemplo, en la creación de programas para conducir la transición de niños hacia la educación formal, o el desarrollo de monitoreo comunitario del trabajo infantil. A la luz de este contexto, se alienta a la empresa a vincular su PAC con las estrategias existentes sobre el terreno para prevenir el trabajo infantil, cuando sea pertinente y viable. Además, reconociendo que el trabajo infantil suele prevalecer en varios sectores dentro de una región (p. ej.: no es específico de la cadena de suministro del sector textil y del calzado), se alienta a la empresa a identificar otros sectores que estén, del mismo modo, en riesgo por trabajo infantil, en la región, a fin de facilitar la colaboración donde sea apropiada.

### *Detener, prevenir o mitigar el trabajo infantil en las propias operaciones de la empresa*

Si un niño está involucrado en trabajo peligroso, debe ser inmediatamente removido de estas tareas. Se alienta a las empresas a implementar guías existentes sobre la forma de detener y prevenir el trabajo infantil en sus propias operaciones. Ejemplos de componentes de un plan de acción correctivo incluyen:

- Aumentar la sensibilización de los trabajadores y gerencia – por ejemplo, a través de capacitación, recursos (p. ej.: folletos), talleres y apoyo continuo. La capacitación y la información que se proporciona a los trabajadores puede cubrir:
  - Política de la empresa contra el trabajo infantil.
  - Definiciones de trabajo infantil.
  - Definiciones de trabajo peligroso (únicamente pertinente para niños que superan la edad mínima para trabajar; niños menores de esa edad no deberían trabajar en absoluto).
  - Normas y legislación nacional e internacional.
  - Los impactos negativos del trabajo infantil sobre los niños.
  - Dónde y cómo los trabajadores pueden denunciar casos de trabajo infantil (p. ej.: a un comité de monitoreo de trabajo infantil u otros mecanismos de reclamación a nivel operativo).
  - Los sistemas de la empresa para prevenir el trabajo infantil y el papel que pueden desempeñar los trabajadores, supervisores y gerentes pueden para prevenir el trabajo infantil.
- Establecer sistemas de gestión para mitigar el riesgo de incumplimiento normativo, por ejemplo, formalizando contratos laborales y estableciendo un proceso de precalificación para las agencias privadas de reclutamiento y empleo[40]. Impartir capacitación a quienes supervisen el reclutamiento y la contratación sobre la política de la empresa contra el trabajo infantil y sobre sistemas para reducir el riesgo de trabajo infantil.
- Eliminar trabajo infantil peligroso mediante la identificación, la prevención y la mitigación de riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, preferentemente

[40] Véase Shift y IHRB, Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Comisión Europea.

como parte de esfuerzo comprehensivos para eliminar toda forma de trabajo infantil[41]. Véase Módulo 5.

- Reconociendo que las medidas de prevención más efectivas con frecuencia requieren que se aborden las causas sistémicas y fundamentales del trabajo infantil (p. ej.: falta de acceso a la educación), se alienta a las empresas a asociarse con iniciativas existentes que tengan un impacto demostrado en enfrentar el trabajo infantil (p. ej.: iniciativas gubernamentales, de múltiples partes interesadas y de la sociedad civil). Tales iniciativas pueden proporcionar capacitación, acceso a mecanismos de reclamación fuera de las instalaciones, etc[42].

### Prevenir la contribución de la empresa al daño (para distribuidores, marcas y sus compradores intermediarios)

- La empresa debe evaluar y prevenir su contribución al daño mediante sus negociaciones de precio y prácticas de compra.
- Se alienta a la empresa a apoyar a sus proveedores en la prevención del trabajo infantil, cuando sea posible, por ejemplo, aumentando concienciación sobre lo que constituye trabajo infantil (donde sea pertinente) y facilitando los vínculos con proveedores de servicio locales.
- Independientemente de que incidentes específicos de trabajo infantil hayan sido identificados o no, la empresa debe usar su influencia para alentar a sus proveedores a implementar medidas para prevenir el trabajo infantil si se han identificado factores de riesgo asociados a esto en la región de abastecimiento y el proveedor no ha implementado controles adecuados para mitigarlo.
- En reconocimiento de los vínculos entre los salarios y el trabajo infantil, se alienta a la empresa a llevar a cabo la debida diligencia sobre salarios. Véase Módulo 7.
- En reconocimiento de que el trabajo infantil rara vez es exclusivo de un proveedor determinado, se alienta a la empresa a apoyar un enfoque sectorial, en una ubicación geográfica específica (p. ej.: agrupamientos productivos), y a cooperar con otras iniciativas contra el trabajo infantil, de base comunitaria, que operen regionalmente. En la práctica, esto significa que la empresa que opere en el sector tiene una estrategia armonizada y transversal para la capacitación, la construcción de capacidades, el seguimiento de los resultados y el involucramiento significativo de las partes interesadas para todos los proveedores.
- Reconociendo que el trabajo infantil rara vez es exclusivo a un solo sector dentro de una región geográfica determinada, sino que suele hallarse en toda una gama de sectores, y que la retirada de niños de un sector puede aumentar el riesgo de que el niño simplemente encuentre trabajo en otro, se alienta a la empresa a coordinar y colaborar con otros sectores que operen en la misma región geográfica. Por ejemplo, en la práctica, esto puede significar que se establezcan diálogos regionales intersectoriales para atender riesgos específicos de trabajo infantil dentro de una

[41] Véase Preámbulo iii en Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016).

[42] Véase "Pregunta Difícil N° 5" en OIT-OIE (2016) para cuestiones prácticas a considerar al momento de evaluar el rol deseado y posible que puede desempeñar una IMPI en la prevención y mitigación del trabajo infantil negativo.

región geográfica determinada. Esto también puede significar que se compartan recursos de capacitación, indicadores y resultados entre los diferentes sectores[43].

## Seguimiento

### *Verificar, monitorear y validar el progreso de la debida diligencia y su efectividad en las propias operaciones*

Comités de monitoreo infantil basados en el lugar de trabajo puede ser un método efectivo de monitorear el trabajo infantil. Estos comités pueden desempeñar un papel en capacitar trabajadores sobre riesgos de trabajo infantil; actuando como un primer punto de acceso para un mecanismo de reclamación sobre el terreno; y realizando monitoreo para asegurar que los niños no estén involucrados en trabajo peligroso.

Cuando sea pertinente y viable, los comités de monitoreo infantil basados en el lugar de trabajo pueden coordinarse con los programas de monitoreo infantil y procesos que habiliten reparación a nivel comunitario (donde tales programas sean activos y efectivos).

## Cooperar en la reparación cuando sea necesario

### *Mecanismos de reclamación a nivel operativo*

Es posible que los niños no puedan acceder por si mismos a los mecanismos de reclamación. Por consiguiente, estos mecanismos deben ser accesibles a quienes puedan plantear preocupaciones en nombre del niño, tales como los comités encargados de monitorear trabajo infantil, sindicatos, miembros de la comunidad, personal de adquisiciones, sociedad civil local y funcionarios gubernamentales[44]. Las actividades de divulgación sobre la utilización de los mecanismos de reclamación deben incluir la capacitación de la sociedad civil local.

Las empresas deben identificar (o poner en vigor) un mecanismo para denunciar los crímenes de las peores formas de trabajo infantil a las autoridades correspondientes.

### *Determinar la forma apropiada de reparación*

- Cuando un niño está por debajo de la edad legal mínima para trabajar, el objetivo de la reparación debe ser retirar al niño del lugar de trabajo y asegurar que existan alternativas en vigencia, preferiblemente escolarización formal a tiempo completo. El proceso de reparación debería incluir el diálogo con los cuidadores o tutores del niño y, cuando sea factible, tratar de matricular al niño en la escuela sin perjudicar su bienestar o el de su familia. Ejemplos de esto incluyen:
  - El niño es retirado del lugar de trabajo y el empleador paga los gastos de escolaridad mientras esté está matriculado en la escuela (cubriendo edades de escolarización obligatorias).
  - El niño es retirado del lugar de trabajo y un miembro de su familia es contratado en su lugar, pagándole un salario que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia.

[43] Véase sitio Web de la Plataforma sobre el Trabajo Infantil (CLP) de OIE y CSI.

[44] Véase IDH (2012); Stop Child Labour (2015)

  - El niño es retirado del espacio de trabajo y matriculado en una escuela de transición para niños que han quedado atrás de su grupo de pares.
  - El niño es retirado del lugar de trabajo y se inscribe a su familia en un programa existente para ayudar a abordar las causas fundamentales del trabajo infantil (p. ej.: desigualdades de ingreso).
- En los casos en que existen, se alienta a la empresa a que participe en iniciativas comunitarias creíbles para ayudar a los niños a hacer la transición del trabajo a la escuela.
- Si un niño realiza un trabajo peligroso, se le debe retirar inmediatamente de las tareas peligrosas. Las peores formas de trabajo infantil pueden ser un delito que debe ser denunciado a las autoridades correspondientes. El empleador debería consultar a expertos externos (p. ej.: médicos) para identificar cualquier tipo de daño físico (p. ej.: impactos sobre la salud) debido al empleo del niño en tareas peligrosas y el daño debe ser apropiadamente remediado.
- En casos en los que el niño esté en la edad mínima requerida para trabajar, de acuerdo con leyes nacionales o estándares internacionales, o por encima de la edad legal, debe tener la opción de continuar su empleo en tareas apropiadas (p. ej.: el niño puede continuar trabajando, pero debe ser retirado inmediatamente de trabajos peligrosos).
- Se alienta a la empresa a monitorear que los niños que hayan sido trabajadores infantiles estén adecuadamente protegidos y no hayan regresado a trabajar o se encuentren en una situación más precaria[45].

[45] Véase 5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones, Stop Child Labour, Amsterdam.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, Capítulo IV, Derechos Humanos y Capítulo V, Empleo y Relaciones Laborales
- Convenio de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (No.138)
- Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)
- Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, 1989

**Recursos**

- Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, *Informe sobre la trata de personas*, anual, Washington, D.C.
- Departamento de Estado de los Estados Unidos de América (2015), *Informe sobre la trata de personas 2015*, Washington, D.C.
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- IDH (2012), Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour, Global Compact Labour Working Group
- Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos (2016), "*Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016*", documento resultante de la Conferencia Mundial sobre trabajo infantil de La Haya 2010, Hacia un mundo sin trabajo infantil, Pasos hacia 2016, La Haya.
- OIT (2007), *Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour*, OIT, Ginebra
- OIT-IPEC (2005), *Directrices para el desarrollo de procesos de Vigilancia y seguimiento del trabajo infanti*l, OIT, Ginebra
- OIT-OIE (2016), *Herramienta de Orientación de la OIT y la OIE sobre el Trabajo Infantil Destinada a las Empresas*, OIT, Ginebra
- Para información sobre estándares relevantes de la OIT, véase OIT Helpdesk
- Shift y IHRB (2012), Employment and Recruitment Agencies Sector Guide sobre la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidos, Comisión Europea
- SIMPOC (2005), Manual de metodología de evaluación rápida sobre trabajo infantil, OIT, Ginebra, UNICEF
- Sitio Web de la Plataforma sobre el Trabajo Infantil (CLP) de OIE y CSI.
- UNICEF, Derechos del Niño y Principios Empresariales•

# *Módulo 2.* Acoso sexual y violencia sexual basada en el género (VSBG) en el lugar de trabajo

## Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y los sistemas de gestión de la empresa

### *Política*

Se alienta a la empresa a adoptar una política de tolerancia cero en materia de violencia sexual y basada en el género, así como medidas estrictas contra el acoso sexual en sus propias operaciones. La política CER de la empresa debe articular sus expectativas respecto de sus proveedores y otros socios de negocios de que también adopten una política sobre acoso sexual y violencia sexual basada en el género (según sea apropiado).

Se alienta a las empresas a incluir lo siguiente en sus políticas internas:

- un compromiso para fomentar un ambiente laboral libre de acoso, intimidación y violencia
- claras consecuencias por no respetar los estándares de la empresa
- el compromiso de escuchar reclamos, proporcionar un mecanismo libre de represalias para presentar quejas (p. ej.: mecanismo de reclamación a nivel operativo) y mantener la confidencialidad de trabajadores o empleados que presenten reclamos.

**TÉRMINOS CLAVE**

**Acoso sexual** – El acoso sexual incluye comportamientos no deseados sexualmente determinados, tales como el contacto y los avances físicos, comentarios de naturaleza sexual, mostrar pornografía y demandar sexo, ya sea mediante palabras o acciones. Es discriminatorio cuando la víctima tiene fundamento razonable para creer que su rechazo la pondría en desventaja con relación a sus condiciones de empleo, incluyendo su contratación o promoción, o cuando crea un ambiente de trabajo hostil. Hombres, mujeres, niños y niñas pueden ser víctimas de acoso sexual.

**Violencia de género** – Cualquier acción de violencia basada en el género que resulte en, o sea probable que lo haga, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico sobre mujeres y niñas, incluyendo las amenazas de realizas tales acciones, coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la esfera pública o privada.

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

Las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral en muchas de las etapas de la cadena de suministro del sector textil y del calzado. Las mujeres que son trabajadoras de bajos ingresos, migrantes y/o están empleadas de manera informal, se encuentran particularmente expuestas a riesgos de acoso sexual y violencia sexual basada en el género en el espacio de trabajo[46].

Durante el ejercicio de delimitación del alcance, se alienta a la empresa tratar de comprender en qué medida existe el acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género en los países en los que opera o de los cuales se abastece, en general (es decir, más allá del lugar de trabajo). Sin embargo, el acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género puede ser particularmente difícil de identificar debido a la falta de datos fiables a nivel del país y al nivel del sector. En este contexto, el examen de documentos puede no ser suficiente. Por ende, se alienta a la empresa a hacer esfuerzos de buena fe para identificar países de alto riesgo con relación a acoso sexual y violencia sexual basada en el género. Cuando existan lagunas de información, se alienta a la empresa a consultar a las partes interesadas y/o expertos en el terreno. Por ejemplo, las empresas pueden trabajar con la sociedad civil o sindicatos para llevar a cabo una serie de discusiones de grupos focales con los trabajadores y consultas con los sindicatos y organizaciones de representación de la propia elección de los trabajadores, sociedad civil, gobierno, etc. Las empresas deben ser conscientes de que en muchos contextos las normas culturales pueden restringir a las mujeres y los hombres de discutir o denunciar sus experiencias relacionadas con el acoso sexual y violencia sexual basada en el género. Por esta razón, se alienta a las empresas a asociarse con expertos capacitados para involucrarse con trabajadores y/o los miembros de su comunidad en las discusiones sobre estas cuestiones.

En el contexto del acoso sexual, las empresas deben suponer que si el acoso sexual es de alto riesgo en un determinado lugar de abastecimiento, también es de alto riesgo en el lugar de trabajo.

[46] Cruz, A. y Klinger, A. (2011)

**Tabla 9. Acoso sexual y violencia sexual basada en el género**

| Factor de riesgo | Consideraciones sectoriales |
|---|---|
| Empleo de bajos ingresos<br>Los trabajadores en situación de empleo de bajo ingreso son más vulnerables a la demanda de favores sexuales a cambio de oportunidades laborales | En muchas instancias del sector textil y del calzado, los trabajadores son predominantemente mujeres y niñas de bajos ingresos |
| Empleo precario<br>Los trabajadores con empleo precario son más vulnerables a la demanda de favores sexuales a cambio de oportunidades laborales | Los contratos de empleo de corta duración son una práctica común en muchas regiones de abastecimiento. Esto es particularmente cierto en el caso de la industria manufacturera y la agricultura (es decir, materias primas). |
| Niños y adolescentes en el lugar de trabajo<br>Los niños y adolescentes en el lugar de trabajo son más vulnerables al acoso sexual y a la violencia sexual y basada en el género. | Los niños y adolescentes suelen trabajar en el sector textil y del calzado. |
| Movilidad ascendente limitada<br>Las mujeres son más vulnerables al acoso sexual en lugares de trabajo en los que constituyen la mayoría de la fuerza laboral, pero ocupan muy pocos puestos con poder de decisión real.<br>Del mismo modo, los trabajadores son más vulnerables en contextos en los que los supervisores de línea de producción son predominantemente hombres y están a cargo de informar sobre las cifras de productividad de cada trabajador, además de sus ausencias justificada e injustificadas, impuntualidad y conducta. En estos contextos, los supervisores poseen influencia para demandar favores sexuales. | Es común que las mujeres constituyan la mayoría de la mano de obra poco calificada en las fábricas textiles y de calzado, y ocupen muy pocos puestos a nivel de gestión o supervisión. |
| Alta rotación de trabajadores<br>Los espacios de trabajo con una alta rotación de mujeres trabajadoras jóvenes pueden estar en mayor riesgo, dado que ellas no tienen una red de compañeros que conozcan y en quienes confíen. | Las fábricas textiles y de calzado frecuentemente tienen altas tasas de rotación de trabajadores. |
| Ubicación del lugar de trabajo en relación con los hogares<br>Los lugares de trabajo que están ubicados muy lejos de donde viven los trabajadores pueden aumentar el riesgo de que estos sufran acoso y violencia sexual al volver a casa del trabajo. | Las zonas de procesamiento de exportaciones están frecuentemente ubicadas muy lejos de donde viven los trabajadores. |
| Vivienda en las instalaciones<br>Mujeres trabajadoras jóvenes y no casadas frecuentemente viven en dormitorios comunes en las instalaciones que son monitoreados por supervisores hombres. Las trabajadoras jóvenes están particularmente expuestas al acoso y la violencia sexual en este contexto. | El uso de dormitorios compartidos para alojar a trabajadores es una práctica común en la manufactura textil y del calzado a lo largo de muchos países. |

| | |
|---|---|
| Minorías vulnerables, incluyendo trabajadores migrantes<br>Las minorías, incluidas étnicas, religiosas y de clase, suelen ser mucho más vulnerables al acoso y la violencia debido a su "estatus inferior". Las minorías también puede tener más dificultades para acceder a mecanismos de reclamación.<br>Los trabajadores migrantes frecuentemente no poseen redes de personas en las que puedan confiar y a quien recurrir para ayuda. Del mismo modo, suelen carecer de información sobre dónde acudir en casos de acoso o violencia. | Las mujeres que pertenecen a minorías son vulnerables en todas las etapas de producción textil y del calzado.<br>Con frecuencia, se emplean trabajadores migrantes en la producción y cultivo de algodón.<br>En muchos países, la manufactura textil y del calzado depende en gran medida de trabajadores migrantes internos e internacionales. En unos pocos contextos, los trabajadores migrantes internacionales constituyen hasta el 75% de la fuerza laboral. |

### *Evaluaciones de proveedores*

Puede resultar difícil para una evaluación identificar incidentes específicos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Es posible que los trabajadores teman represalias o que no entiendan lo que constituye acoso sexual y violencia sexual basada en el género. Las empresas deben tratar de comprender lo siguiente, durante la evaluación de proveedores:

- La medida en que los trabajadores comprenden lo que constituye acoso y violencia.
- Las medidas que el proveedor ha implementado para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Si el proveedor ha establecido un mecanismo de reclamación a nivel operativo y, en caso de que sí, la medida en que cumple con los requisitos básicos. Véase Tabla 8. La posibilidad de permanecer en el anonimato, de presentar reclamos a través de múltiples puntos de acceso, de los cuales uno al menos no es mediante la gerencia, y el principio de confidencialidad son particularmente relevantes en relación con el acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género en los que el temor a las represalias pueda ser elevado[47].

Las entrevistas con los trabajadores y las discusiones de grupos focales son componentes críticos de la evaluación de un proveedor. Se alienta a las empresas a buscar aportaciones de los sindicatos y organizaciones de representación de trabajadores.

En muchas culturales, las mujeres y los hombres no se sienten cómodos discutiendo acoso sexual o violencia sexual y basada en el género. Por lo tanto, se alienta a las empresas a involucrar a expertos locales (p. ej.: organizaciones de la sociedad civil) para adaptar las evaluaciones de manera que sean apropiadas al contexto. Del mismo modo, las empresas deben considerar si es más apropiado que quienes conduzcan las evaluaciones sean mujeres. En los casos en que haya un alto riesgo de que niños hayan sido sexualmente acosados o abusados, quienes realicen la evaluación deben estar capacitados para relacionarse con los niños de manera que no genere daño.

### *Comprender el contexto operativo*

Como parte de sus esfuerzos para comprender el contexto operativo, según la Sección 3.3, se alienta a la empresa a identificar mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales que sean externos externos al mecanismo de reclamación a nivel operativo, y que estén a disposición de los trabajadores.

[47] Aquellos a cargo de la protección de trabajadores son, a veces, quienes inician el acoso. Los agresores pueden ser supervisores, colegas o incluso sindicalistas.

## Prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa*

La capacitación y el establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operativo son componentes básicos de cualquier PAC. A menudo los trabajadores no son conscientes de lo que constituye el acoso sexual y violencia sexual basada en el género[48]. Por lo tanto, la capacitación debería concienciar a los trabajadores sobre lo que constituye el acoso y violencia y debería informar los trabajadores sobre los procesos de los que disponen para presentar reclamos tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (donde tales canales existan). La capacitación debe dirigirse a mujeres y hombres, trabajadores, supervisores, gerentes y otros que ocupen puestos de autoridad. La participación de los trabajadores, sindicatos y organizaciones de representación de su propia elección es importante para implementar soluciones adaptadas al contexto local.

Los componentes adicionales de un PAC pueden incluir, pero se limitan a, lo siguiente:

- el establecimiento de grupos de pares dentro del lugar de trabajo para ayudar a las mujeres a acceder a los recursos y/o mecanismos de reclamación apropiados
- facilitación de transporte desde y hacia el lugar de trabajo en contextos en los que las mujeres experimentan abusos n su camino hacia y desde el trabajo.
- asociación con organizaciones locales que trabajan para prevenir el acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género dentro de la comunidad, para proporcionar capacitación, recursos, etc.
- la incorporación de la capacitación en la orientación de los trabajadores y supervisores recién contratados.

Se alienta a las empresas a apoyar a sus proveedores en el establecimiento de medidas para prevenir el acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género en el lugar de trabajo en contextos de alto riesgo.

## Seguimiento

### *Verificar, monitorear y validar el progreso de la debida diligencia y su efectividad en las propias operaciones de la empresa*

A la vez que mantiene la confidencialidad, la empresa debe recopilar registros sobre el tipo, patrón e incidencia de todas las formas de acoso y violencia en el espacio de trabajo dentro de sus propias operaciones. Se recomienda que se recopile información sobre todos los incidentes, incluyendo los incidentes menores y los posibles incidentes, y que los datos sean desglosen por edad y sexo.

[48] En un estudio desarrollado por República Dominicana, los encuestados se sorprendieron al descubrir que algunos comportamientos que siempre habían encontrado en sus lugares de trabajo eran considerados acoso y que podían tomar acciones contra estos. Incluso quienes estaban familiarizados con el término tenían diferentes conceptos de lo que implica y de aquello de lo que están legalmente protegidos. Véase Pantaleón, L. y Laboral Dominicana, F. (2003), "Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic", International Labor Rights Fund.

En la medida de lo posible, la empresa debe buscar garantías de que las medidas que haya tomado o esté tomando efectivamente estén previniendo el acoso sexual en sus operaciones. La empresa puede tratar de monitorear, por ejemplo, mediante encuestas simples, discusiones entre pares u otras formas de participación de los trabajadores, lo siguiente:

- la medida en que los trabajadores saben qué constituye el acoso sexual y violencia sexual basada en el género, así como las consecuencias de ruptura de la política de la empresa contra tales conductas
- la medida en que los trabajadores saben cómo y dónde denunciar acoso sexual, violencia o amenazas del uso de violencia, y que pueden hacerlo temor a represalias (es decir, incluyendo canales alternativos para presentar un reclamo)
- la medida en que los trabajadores creen que la gerencia responderá o ha respondido apropiadamente cuando se denuncia un incidente.

### *Verificar, monitorear y validar el progreso de la debida diligencia y su efectividad en la cadena de suministro de la empresa*

Validar que el acoso sexual está siendo prevenido en la cadena de suministro de una empresa es un tarea difícil. La empresa debe hacer seguimiento de sus proveedores para verificar que los planes de acción correctiva están siendo implementados y que estos se encuentran incorporados en los sistemas continuos. Más allá de dicha verificación, se alienta a la empresa a asociarse con sus proveedores, empleados y sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores, para evaluar si las medidas de acción correctiva son efectivas. Por ejemplo, la empresa puede revisar los resultados agregados de las encuestas a los trabajadores con sus proveedores, o puede llevar a cabo discusiones de grupos focales a intervalos periódicos entre los trabajadores de diferentes proveedores dentro de un polo de abastecimiento para determinar si las medidas de prevención (p. ej.: capacitación) están efectivamente previniendo el acoso en el lugar de trabajo o si se necesitan esfuerzos adicionales.

## Cooperar en la reparación cuando sea necesario

El acoso sexual y la violencia sexual y basada en el género son crímenes que, en algunos contextos, deben ser reportados a las autoridades correspondientes.

Como ya se ha mencionado, es importante que los mecanismos de reclamación a nivel operativo habiliten a un trabajador a denunciar acoso, violencia o amenazas del uso de violencia:

- sin temor a represalias o a críticas;
- en puntos de contacto más allá de los representantes de la empresa y los sindicatos;
- de forma anónima y confidencial.

Reconociendo que los niños pueden ser víctimas de acoso sexual o violencia sexual y basada en el género, los mecanismos de reclamación también deben ser accesibles a quienes pueden presentar denuncias en su nombre, en contextos en que se empleen niños en el lugar de trabajo.

**Recuadro 10. Discriminación y discriminación basada en el género**

La **discriminación** se define en la Convenio N° 111 de la OIT como cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada sobre la base de la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características), "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

La **discriminación basada en el género** se define en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Esto aplicaría incluso a escenarios en los que la discriminación no fuera intencional. El tratamiento idéntico o neutral a mujeres y hombres puede constituir discriminación contra las mujeres si resultara en o tuviera el efecto de que se les negara el ejercicio de un derecho a causa de que no se reconociera la existencia de desventajas y desigualdades preexistentes y basadas en el género que las mujeres enfrentan.

Este Módulo incluye recomendaciones para llevar a cabo la debida diligencia sobre acoso sexual y violencia sexual basada en el género en el espacio de trabajo, ambas de las cuales son formas de discriminación. Sin embargo, la discriminación va mucho más allá del acoso y la violencia. Esta *Guía* no brinda recomendaciones exhaustivas sobre cómo llevar a cabo la debida diligencia en relación con las políticas o prácticas discriminatorias. Sin embargo, reconociendo que la discriminación

Suele estar vinculada a salarios, seguridad y salud ocupaciones y tiempos de trabajo, en los módulos respectivos se incorporan algunas consideraciones sobre la forma de identificar, prevenir y mitigar la discriminación en esos contextos. Reconociendo la prevalencia de la discriminación en el sector, las empresas deben comprometerse a no discriminar sobre la base de la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características), en sus propias operaciones y actividades. Del mismo modo, las empresas deben tratar de identificar, prevenir y mitigar políticas o prácticas discriminatorias en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro.

Ejemplos de políticas y prácticas discriminatorias incluyen:

- Las trabajadoras embarazadas reciben contratos de corta duración que finalizan antes de que adquieran el derecho a beneficios por maternidad, en virtud de la legislación local.
- Se aplican pruebas de embarazo como condición de empleo.
- A los trabajadores migrantes se les pagan rangos salariales menores que a los trabajadores domésticos.
- A los trabajadores se les pregunta directa o indirectamente sobre su estado de VIH.

### *Determinar la forma apropiada de reparación*

En general, los empleadores deben coordinar lo necesario para o contribuir a la reparación a víctimas de acoso sexual y violencia sexual basada en el género[49]. En algunos contextos, los empleadores también pueden tener la obligación legal, mediante la responsabilidad subsidiaria, a proporcionar lo necesario para tal reparación.

En el caso de incidentes de acoso sexual o violencia sexual y basada en el género, se recomienda en general incorporar la terapia como una opción dentro de las respuestas al incidente. Algunas víctimas, especialmente en el caso de incidentes violentos, pueden requerir apoyo a más largo plazo. Dependiendo de la situación específica, este apoyo puede incluir terapia profesional por un tiempo prolongado[50].

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (No. 100)
- Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111)
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (A/ RES/48/104), Nueva York, 20 de diciembre de 1993
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Recomendación General 19, La Violencia Contra la Mujer (11° período de sesiones, 1992), Doc. ONU A/47/38 at 1 (1993), reimpreso en Recopilación de las Observaciones Generales y Recomendaciones Generales Adoptadas por Órganos Creados en Virtud de Tratados de Derechos Humanos, Doc. ONU HRI/GEN/1/Rev.9 at 243 (2008).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Nueva York, 18 de diciembre de 1979, Naciones Unidas
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (No. 183) y su Recomendación, 2000 (No. 191).

**Recursos**

- Chappell, D. y Di Martino, V. (2006), Violencia en el trabajo, Tercera Edición, OIT, Ginebra.
- Cruz, A. y Klinger, A. (2011), "Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography", Documento de Trabajo 3, OIT, Ginebra.
- Para información sobre estándares relevantes de la OIT, véase OIT Helpdesk

[49] En algunos casos, si un empleador puede demostrar que ha tomado pasos razonables para prevenir el acoso sexual y la violencia basada en el género, su contribución a la reparación puede ser reducida.

[50] Véase Chappell, D. y Di Martino, V. (2006).

# *Módulo 3.* Trabajo forzoso

## Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y los sistemas de gestión de la empresa

### *Política*

Se alienta a las empresas a adoptar una política de tolerancia cero con respecto al trabajo forzoso en sus propias operaciones y en sus cadenas de suministro. Se las alienta también a establecer políticas adicionales apropiadas a la naturaleza del riesgo. Por ejemplo, la empresa puede adoptar una política sobre el uso de agencias privadas de reclutamiento y subcontratación, donde sea pertinente. Véase Recuadro 2 para información relativa a políticas de subcontratación.

**TÉRMINO CLAVE**

**Trabajo forzoso** – La definición internacionalmente reconocida de trabajo forzoso es la de la Convención OIT 139 (N° 29): "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

El trabajo forzoso es complejo, toma muchas formas y es oculto por naturaleza. En este contexto, las empresas deben considerar las siguientes guías al desarrollar su ejercicio de delimitación del alcance.

- Los empleados encargados de determinar el alcance de los riesgos de trabajo forzoso en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro deben comprender lo que constituye trabajo forzoso, sus formas comunes, trabajadores vulnerables y estándares internacionales[51].
- Se alienta a las empresas a consultar informes existentes elaborados por gobiernos, organizaciones internacionales e instituciones creíbles, incluidas las organizaciones de la sociedad civil, para identificar materiales y procesos productivos asociados con el trabajo forzoso, así como áreas de abastecimiento que hayan sido identificadas como de mayor riesgo para el trabajo forzoso.
- Se alienta a las empresas a recopilar información de partes interesadas, organizaciones internacionales y de la sociedad civil, y expertos sobre países de mayor riesgo para el trabajo forzoso.
- Del mismo modo, se alienta a las empresas a cooperar a nivel de todo el sector con gobiernos, trabajadores, organizaciones internacionales, partes interesadas y organizaciones de la sociedad civil que operen sobre el terreno (según sea

[51] Véase OIT (2015)

pertinente) para identificar actividades y áreas de mayor riesgo para el trabajo forzoso.

- La falta de información suficiente y precisa continúa siendo un desafío para entender la naturaleza, escala y alcance del trabajo forzoso en el sector. Se alienta a las empresas de todo el sector a identificar lagunas en la obtención de datos y a trabajar para mejorar la coordinación y recopilación de información.

Véase Tabla 11 para ejemplos de factores de riesgo de trabajo forzoso en la cadena de suministro textil y del calzado.

**Tabla 10. Factores de riesgo de trabajo forzoso en el sector textil y del calzado**

| Factor de riesgo | Pertinencia para el sector |
|---|---|
| **Trabajo forzoso orquestado por el Estado**<br>El trabajo forzoso orquestado por el Estado es cuando el propio gobierno obliga a los ciudadanos a trabajar en un sector determinado. | *Algodón*<br>En algunos países, el trabajo forzoso en la producción de algodón está orquestado por el Estado. En estos contextos, las autoridades locales envían empleados gubernamentales y de empresas privadas a recoger algodón para cumplir con las cuotas de producción de este material. |
| **Agencias privadas de reclutamiento y empleo**<br>El uso de reclutadores laborales y sus agentes puede crear capas de separación entre el empleador y el trabajador. Los empleadores pueden desconocer las prácticas de contratación de sus operaciones, dejando a los trabajadores expuestos a la explotación[1] | Las agencias privadas de reclutamiento y empleo suelen ser utilizadas para contratar trabajadores migrantes nacionales e internacionales en la manufactura textil y del calzado.<br>*Transporte*<br>Los trabajadores son frecuentemente empleados a través de agentes de trabajo o agencias de empleo (p. ej.: transporte marítimo). En algunos contextos, estos trabajos se consideran favorables, conduciendo a elevadas tasas de reclutamiento y endeudamiento. |
| **Existencia de acuerdos de crédito y deuda**<br>Una persona proporciona su trabajo para pagar su deuda. Las tasas de interés frecuentemente disminuyen la capacidad de la persona para pagar la deuda y los términos de pago son generalmente indefinidos. | *Algodón*<br>En algunos contextos de abastecimiento es común que los agricultores terminen un ciclo de cultivo sin dinero suficiente para comprar insumos para el año siguiente, lo que los lleva a tomar prestamos cada vez mayores con altas tasas de interés.<br>*Manufactura*<br>Los planes de crédito a veces se incorporan a los esquemas de aprendices. El uso de créditos también puede existir entre los trabajadores migrantes contratados a través de una agencia privada de reclutamiento o empleo. Los niños y adolescentes también tienen más probabilidades de ser contratados y explotados a través de esquemas de aprendices. |
| **Niños y adolescentes en el espacio de trabajo**<br>Los niños y adolescentes en el lugar de trabajo son más vulnerables al trabajo forzoso. | Los niños y adolescentes son frecuentemente empleados en todas las instancias del sector textil y del calzado. |
| **Empleo de trabajadores migrantes**<br>Los trabajadores migrantes están más expuestos a ciertas formas de trabajo forzoso, en particular aquellos con un estado migratorio irregular, cuya vulnerabilidad puede ser explotada mediante coerción. Por ejemplo, los trabajadores migrantes pueden ser vulnerables a la coerción a través de la retención de sus documentos (p. ej.: pasaportes). La retención de estos documentos u otras posesiones personales de valor pueden ser considerados indicadores de trabajo forzoso si los trabajadores no tienen posibilidad de acceder a ellos a voluntad y si sienten que no pueden dejar su empleo sin arriesgarse a perder dichos elementos[2]. | *Algodón*<br>En algunos casos, los niños migran con sus familias para trabajar en plantaciones de algodón. Sin embargo, aunque los niños puedan haber migrado voluntariamente, pueden ser explotados al llegar.<br>*Manufactura*<br>En muchos países, el sector textil y del calzado es altamente dependiente de trabajadores migrantes internos e internacionales. En algunos contextos, los trabajadores migrantes internacionales componen hasta el 75% de la fuerza laboral. |

| | |
|---|---|
| Los trabajadores migrantes también pueden ser más vulnerables al trabajo forzoso inducido por la deuda, debido a las comisiones de reclutamiento que deben pagar a los agentes laborales[3]. | |
| **Vivienda en las instalaciones**<br>Los trabajadores que viven en las instalaciones corren un mayor riesgo de ser confinados físicamente al lugar de trabajo o a residencias operadas por el empleador, fuera del horario de trabajo[4]. | El uso de dormitorios compartidos para alojar a trabajadores es muy común en muchas economías de exportación textil y de calzado. |
| **Trabajo en prisión**<br>El trabajo no voluntario desarrollado por prisioneros que no han sido condenados por una corte judicial y que no sea supervisado por una autoridad pública es considerado trabajo forzoso. De manera similar, el trabajo no voluntario desarrollado por un prisionero en beneficio de un emprendimiento privado también es considerado trabajo forzoso[5]. | En algunos países, el trabajo en prisión se utiliza para la producción textil, incluyendo contratos federales para uniformes militares, lo que aumenta el riesgo de trabajo forzoso en prisión. |
| **Subcontratación**<br>Cuando no se tiene en cuenta, la subcontratación reduce la visibilidad de los estándares laborales del proveedor, aumentando así el riesgo de trabajo forzoso. | La subcontratación es una práctica común en las actividades de corte, confección y finalización (p. ej.: tercerizando la impresión) a nivel mundial. |
| **Trabajadores informales**<br>Los trabajadores empleados en empresas informales, incluyendo trabajadores a domicilio y aquellos ubicados en regiones geográficamente remotas, son considerados particularmente vulnerables al trabajo forzoso, en particular el trabajo forzoso inducido por deudas[6]. | El trabajo informal es común en la mayoría de las etapas de la cadena de suministro del sector textil y del calzado.<br>El cultivo de algodón frecuentemente emplea altas tasas de trabajadores estacionales informales.<br>El empleo informal es particularmente prevalente en actividades de costura de cuero y trabajo manual complejo, como el bordado y los adornos con cuentas. |
| **Presiones sobre la producción**<br>Los trabajadores que estén trabajando en contextos industriales de mano de obra intensiva con cuotas de producción predeterminadas y pedidos fluctuantes pueden estar más expuestos a horas extra forzadas. | Las horas extra excesivas son comunes a lo largo de todas las actividades de corte, confección y finalización textil y del calzado. Si bien las horas extra no se consideran trabajo forzoso, sí lo son cuando estas son obligatorias y exceden los límites semanales o mensuales permitidos por la ley, independientemente de las razones que las justifiquen [6]. |

1. Véase Departamento de Estado de EE. UU. (2015).
2. Véase OIT (2015).
3. El trabajo forzoso inducido por deuda también se lo conoce comúnmente como servidumbre por deudas.
4. Los trabajadores no deben ser confinados, encarcelados o detenidos de cualquier forma en el lugar de trabajo o residencias operadas por el empleador, ya sea durante horas de trabajo o fuera de ellas. Las restricciones ilegales a la libertad ambulatoria de los trabajadores están prohibidas. Véase OIT (2015).
5. El trabajo obtenido de trabajadores encarcelados no es generalmente considerado trabajo forzoso bajo la ley internacional. Sin embargo, los casos a los que se hace referencia en la Tabla 11 sí son considerados trabajo forzoso. Por ende, el trabajo en prisión siempre debe ser considerado un riesgo de trabajo forzoso. Las leyes y su cumplimiento en una jurisdicción específica generarán un incremento o una disminución del riesgo. Véase (2015), Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business, OIT para más información.
6. Véase OIT (2015).
Fuente: Principalmente adaptado de: Verité (2015), "Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains" Amherst; Clean Clothes Campaign (2009), "False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry Discussion Paper", Amsterdam.

### *Evaluación de proveedores*

Se alienta a las empresas a recurrir a guías existentes de parte de organizaciones creíbles sobre la forma de evaluar el trabajo forzoso, cuando estas evaluaciones tomen en consideración lo siguiente:

- Reconociendo que el trabajo forzoso adopta muchas formas, las evaluaciones deben adaptarse al contexto de abastecimiento o de agrupamiento productivo y a los riesgos específicos de trabajo forzoso. Por ejemplo:
  - En contextos en los que son comunes los esquemas de aprendices, las evaluaciones de proveedores deben tomar en consideración los riesgos exclusivos de trabajo forzoso (p. ej.: libertad ambulatoria) asociados con dichos esquemas en esa región.
  - En casos en que se utilicen agencias privadas de reclutamiento, las empresas deben ampliar las evaluaciones para que también las cubran y/o incorporar evaluaciones de la debida diligencia de proveedores sobre las agencias, según sea apropiado.
  - En casos de que los proveedores empleen trabajadores migrantes, las evaluaciones deben cubrir las formas exclusivas de trabajo forzoso que estos tipos de trabajadores pueden enfrentar, tales como la retención de documentos a extranjeros.
- Reconociendo que las evaluaciones tradicionales basadas en registros documentales son generalmente insuficientes para evaluar el trabajo forzoso, estas deberían basarse en gran medida en entrevistas con los trabajadores, gerentes y otras partes interesadas.
- Las empresas deben tomar en consideración que algunos trabajadores pueden tener miedo a responder honestamente a preguntas relativas a trabajo forzoso y adoptar medidas apropiadas, tales como realizar las evaluaciones fuera de las instalaciones o usar métodos no tradicionales como las discusiones de grupos focales y métodos de evaluación participativos.
- En casos en los que el trabajo forzoso está vinculado a procesos de producción ubicados en niveles superiores de la cadena de suministro (p. ej.: cultivo de algodón), las empresas deben ser capaces de demostrar que los proveedores en dichos niveles han sido evaluados. Véase Recuadro 3.

### *Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa*

Es probable que sea necesario el involucramiento significativo de las partes interesadas para determinar los métodos más apropiados para prevenir el trabajo forzoso. Este Módulo no brinda orientación técnica sobre la forma de prevenir el trabajo forzoso una vez que un riesgo haya sido identificado. Sin embargo, se alienta a las empresas a aplicar las recomendaciones y prácticas presentadas en guías publicadas por organizaciones creíbles, como la OIT. En algunos contextos, es posible que organismos gubernamentales internacionales, federales o locales y organizaciones de la sociedad civil ya tengan planes en vigor para hacer frente al trabajo forzoso. Por lo tanto, se alienta a las empresas a alinear sus estrategias a las existentes sobre el terreno, cuando sea pertinente.

Ejemplos de componentes de un plan de acción correctivo incluyen:

- Apoyar a sindicatos y organizaciones de representación laboral para concienciar a los trabajadores sobre sus derechos en relación con los contratos, horas de trabajo, libertad de circulación, etc.
- Establecer capacitaciones adaptadas para gerentes y personal involucrado en la contratación de trabajadores sobre estándares nacionales e internacionales relativos

al trabajo forzoso y, lo que es más importante, sobre las políticas y procesos de la empresa para prevenirlo.

- Establecer un proceso de precalificación para agencias privadas de reclutamiento usadas para el empleo (donde sea pertinente).
- Apoyar el derecho a establecer o a unirse a un sindicato con el propósito de negociar colectivamente en su lugar de trabajo y en la cadena de suministro. Los sindicatos desempeñan un papel central en el monitoreo y la prevención del trabajo forzoso. Véase Módulo 6.

### *Procurar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa*

La empresa debe adoptar acciones que se adapten a las circunstancias locales. Las medidas recomendadas incluyen las siguientes:

- Se alienta a las empresas a suspender los pedidos (incluso en el contexto de trabajo forzoso avalado por el Estado) si se ha identificado existencia de trabajo forzoso, hasta que se haya tomado una acción para prevenirlo.
- Se alienta a las empresas a prevenir el trabajo forzoso en su cadena de suministro, mediante el fomento de capacidad de sus proveedores:
  - la sensibilización de los proveedores sobre trabajo forzoso, incluyendo lo que constituye trabajo forzoso
  - el apoyo a proveedores para implementar un PAC
  - el apoyo a proveedores en la mejora de la eficiencia productiva y, al hacerlo, abordar los incentivos empresariales en favor de la mano de obra barata
- La empresa debe desarrollar modelo de fijación de precios que den cuenta de los costos salariales, beneficios e inversiones propios del trabajo decente. Las consideraciones anteriores deben reflejar el precio libre a bordo (FOB) junto con consideraciones tradicionales de fijación de precios, tales como cantidades de compra, costo de los materiales, capacidades requeridas, etc. Véase Recuadro 4.
- Si la empresa identifica que el trabajo forzoso puede estar vinculado de alguna manera a sus productos finales (y puede saber o no cómo prevenirlo), se la alienta a sensibilizar a nivel sectorial e invitar a otras empresas del sector a trabajar conjuntamente para prevenir el trabajo forzoso.
- Las asociaciones de la industria pueden tratar de formar consultas organizadas con los sindicatos y las partes interesadas para garantizar un enfoque coordinado y holístico para hacer frente al trabajo forzoso a nivel sectorial.
- Reconociendo que el trabajo forzoso, en algunos contextos, es prevalente a través de diferentes sectores, se alienta a las empresas a cooperar con otros sectores presentes en el mismo país o región para apoyar una estrategia coordinada. Esto también reduce el riesgo de que el trabajo forzoso sea sencillamente transferido de un sector a otro.
- Reconociendo que, en algunos casos, el trabajo forzoso requiere un enfoque de múltiples partes interesadas para atender adecuadamente los impactos, se alienta a las empresas a poner a disposición de organizaciones de derechos humanos locales e internacionales, así como de otras organizaciones internacionales (según sea apropiado) la información agregada y los resultados del análisis de alto nivel. Del

mismo modo, las empresas deben tratar de contribuir a las iniciativas efectivas existentes para reducir el riesgo de duplicación.

- En contextos en que el trabajo forzoso es avalado por el Estado, por ejemplo, mediante marcos regulatorios y/o instancias en las que el Estado no está efectivamente sosteniendo su deber de protección contra el trabajo forzoso, la empresa debe considerar la posibilidad de colaborar con el gobierno, ya sea directamente o mediante iniciativas de colaboración, para comunicar su compromiso de prevenir el trabajo forzoso dentro de su cadena de suministro. Véase Sección 3.2.6 para información sobre participación con el gobierno.

## Seguimiento

### *Verificar, monitorear y validar el progreso de la debida diligencia y su efectividad en la cadena de suministro de la empresa*

El trabajo forzoso suele estar oculto y, por lo tanto, difícil de identificar. Es poco probable que una única evaluación sobre el terreno proporcione información adecuada para que la empresa determine si el trabajo forzoso está siendo prevenido. El monitoreo efectivo y constante es un componente crucial de la debida diligencia en áreas de alto riesgo de trabajo forzoso, por ejemplo, a través de sistemas de alerta temprana. Las empresas deben asociarse con sindicatos, proveedores y la sociedad civil para diseñar un mecanismo de monitoreo efectivo. Los propios sindicatos pueden actuar como agentes efectivos de monitoreo de trabajo forzoso. Del mismo modo, la sociedad civil y los miembros de la comunidad pueden actuar como informantes importantes sobre trabajo forzoso. Sin embargo, la sensibilización comunitaria es necesaria para que el monitoreo a nivel de la comunidad sea eficaz.

## Cooperar en la reparación cuando sea necesario

Muchas formas de trabajo forzoso constituyen crímenes. Las empresas deben identificar (o poner en vigor) un mecanismo para denunciar crímenes de trabajo forzoso a las autoridades correspondientes. Cuando las empresas hayan causado o contribuido al trabajo forzoso, deben cooperar con las autoridades correspondientes para ayudar a proporcionar formas apropiadas de reparación.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Convenio de la OIT sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (No. 105)
- Protocolo de la OIT de 2014 Relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 y Recomendación sobre el Trabajo Forzoso (Medidas Complementarias), 2014 (No. 203)

**Recursos**

- Departamento de Estado de los Estados Unidos de América (2015), *Informe sobre la trata de personas 2015*, Washington, D.C.
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, L*ist of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- Verité (2015), "*Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*", Amherst.
- OIT (2015), Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Para información sobre estándares relevantes de la OIT, véase OIT Helpdesk

# *Módulo 4.* Tiempo de trabajo

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

Para muchas empresas que operan en la cadena de suministro textil y del calzado, el mayor riesgo de horas extras excesivas se encuentra en la manufactura. Si bien algunos países pueden tener mayores riesgos que otros, las horas extra excesivas son frecuentes en la mayoría de los países de abastecimiento. Las horas extra excesivas pueden ser mayores donde haya altas proporciones de trabajadores migrantes empleados en el sector, aunque este indicador no debe ser usado aisladamente para determinar contextos de alto riesgo de que se produzcan horas extra excesivas.

### *Evaluación de proveedores*

Se alienta a las empresas a recurrir a guías existentes de organizaciones creíbles sobre cómo evaluar el tiempo de trabajo, cuando tales evaluaciones incorporen lo siguiente.

La empresa debe evaluar el cumplimiento por parte del proveedor de la legislación nacional y estándares internacionales. Específicamente, se alienta a la empresa a evaluar:

- El cumplimiento de leyes o convenios negociados colectivamente en lo que respecta a las condiciones y los límites de las horas extra
- El cumplimiento de leyes o convenios negociados colectivamente relativos a licencias del personal, incluidas por enfermedad y vacaciones anuales
- Cumplimiento de leyes o convenios negociados colectivamente sobre licencias por maternidad, paternidad y pausas para lactancia[52]. Las trabajadoras embarazadas también pueden correr un mayor riesgo de estar bajo contratos a más corto plazo, los cuales son eventualmente finalizados antes de que adquieran el derecho a beneficios de maternidad en virtud de las leyes locales.

Además de lo anterior, se alienta a la empresa a tratar de comprender los factores que contribuyen a las horas extra excesivas. Véase Recuadro 11 para ejemplos.

Las entrevistas con los trabajadores deben ser un componente básico de las evaluaciones de los proveedores. Quienes realizan la evaluación deben mitigar el riesgo de que los trabajadores provean respuestas predeterminadas, por ejemplo, a través de métodos participativos de entrevista[53].

[52] Véase Better Work, "Guidance Sheet 8, Working Time", sitio web de Better Work.

[53] Por ejemplo, se puede solicitar a los trabajadores dar cuenta de su agenda de trabajo durante el curso de un día entero.

**Recuadro 11. Factores que pueden incentivar jornadas laborales excesivamente prolongadas en la manufactura**

Hay una serie de factores que pueden contribuir a jornadas laborales excesivas en la etapa de manufactura de la cadena de suministro textil y de calzado. Tres de los factores más comunes son los bajos salarios, la planificación ineficiente de la producción y prácticas de compra de baja calidad.

- Bajos salarios: en contextos en que los trabajadores ganan salarios muy bajos, ellos pueden preferir trabajar horas extra para obtener un ingreso adicional. Esto es frecuentemente el caso de los trabajadores migrantes, que tienen a su cargo el envío de dinero a sus familias.
- Prácticas de compra de baja calidad: En algunos casos, las acciones de distribuidores o marcas pueden contribuir a las horas extra excesivas. Ejemplos de esto incluyen cambios de estilo de último minuto y el establecimiento de plazos de entrega de los pedidos poco razonables, sobre todo para reemisión de pedidos. Véase Recuadro 4.
- Ineficiencias en la planificación de la producción: Colocación de pedidos por encima de la capacidad, planificación de mala calidad e ineficiencias en la producción también pueden resultar en horas extra excesivas. La colocación de pedidos por encima de la capacidad continúa siendo un desafío en el sector debido a la falta de coherencia en los pedidos. Los proveedores pueden ser reticentes a ampliar su capacidad de producción sin seguridad de que la demanda permanezca alta. Para tener en cuenta esta incertidumbre, en algunos casos, los proveedores contratan a un número limitado de trabajadores calificados como empleados fijos y recurren a las horas extra, a trabajadores contratados temporalmente y a la subcontratación para gestionar los cambios en la demanda.

## Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

Las horas de trabajo excesivas son un riesgo prevalente a lo largo del sector. Se alienta a las empresas a colaborar para identificar soluciones prácticas. Ejemplos de componentes de un PAC, se incluyen a continuación:

- Como primer paso, se alienta a la empresa a hacer seguimiento del número de horas de trabajo por trabajador. A los oficiales de recursos humanos, entonces, se les pueden encomendar la responsabilidad de señalar los riesgos de horas extra excesivas.
- En casos en que los bajos salarios estén incentivando la demanda de horas de trabajo excesivas, las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia sobre salarios internamente. Véase Módulo 7.
- Los trabajadores deben ser capacitados sobre sus derechos con relación a horas de trabajo, horas extra, licencias por maternidad y compensación correspondiente. Se alienta a las empresas a incorporar esta capacitación a la inducción y a entrenamientos periódicos. Los sindicatos y las organizaciones de representación laboral pueden desempeñar un papel fundamental en la capacitación de trabajadores.

- La empresa debe establecer una política contra cualquier forma de discriminación. Las prácticas discriminatorias contra mujeres embarazadas o inmigrantes, minorías étnicas y otras poblaciones pueden dar lugar a compensaciones inadecuadas de las horas extra, de la licencia por maternidad, etc.
- Procesos más eficientes, como modificar el ordenamiento y la ingeniería del sistema de producción, pueden reducir las horas extra.

## Prevenir la contribución de la empresa al daño dentro de su cadena de suministro

- Se alienta a la empresa a apoyar a sus proveedores, por ejemplo, mediante orientación técnica sobre la mejora de los procesos productivos, cuando sea apropiado.
- En casos en que los bajos salarios estén incentivando la demanda de horas de trabajo excesivas, la empresa puede centrar su atención en llevar a cabo la debida diligencia sobre salarios. Véase Módulo 7.
- Véase Recuadro 4 sobre prácticas de compra responsables.

## Cooperar en la reparación cuando sea necesario

### *Determinar la forma apropiada de reparación*

La compensación suele ser la forma más apropiada de reparación, sin embargo, el proceso por el que se brinda reparación debe cumplir con la *Guía* provista en la Sección 6.3. Se alienta a las empresas a revisar guías existentes sobre compensación y pagos retrasados a trabajadores que no hayan sido retribuidos justamente por las horas trabajadas. La forma de reparación en los casos en que se ha denegado la licencia a un trabajador puede ser más difícil de determinar, pero debería acordarse mediante el diálogo entre la empresa y el empleado.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Convenio de la OIT sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (No.1)
- Convenio de la OIT sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (No. 14)
- Convenio de la OIT sobre las Cuarenta Horas, 1935 (No. 47)
- Convenio de la OIT sobre las Vacaciones Pagadas (Revisado), 1970 (No. 132)
- Recomendación de la OIT sobre la Reducción de la Duración del Trabajo, 1962 (No. 116)
- Convenio de la OIT sobre el Trabajo Nocturno, 1990 (No. 171) y su Recomendación, 1990 (No. 178)
- Convenio de la OIT sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (No. 183) y su Recomendación, 2000 (No. 191).

# *Módulo 5.* Seguridad y salud en el trabajo

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

Cada etapa de la cadena de suministro en el sector textil y del calzado posee riesgos relativos a seguridad y salud exclusivos y bien documentados. Por consiguiente, se alienta a las empresas a revisar informes existentes sobre riesgos conocidos de seguridad y salud en el sector y en su subsector.

Los factores de riesgo exclusivos de cada país son particularmente relevantes cuando se realiza el ejercicio de delimitación del alcance de riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, la calidad de las inspecciones, altura de los edificios, el nivel de planificación urbana, la calidad del aire, etc., afectan en gran medida a la caracterización de riesgos de seguridad y salud. Las preguntas que una empresa puede considerar cuando determina los factores de riesgo por país incluyen:

- ¿Se asegura adecuadamente el cumplimiento de códigos y regulaciones relacionados con la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Las inspecciones son realizadas por inspectores estatales y/o por terceras partes?
- Si las inspecciones son realizadas por terceras partes, ¿cuáles son los controles y contrapesos aplicados a estas?
- ¿Cuáles son las calificaciones requeridas a los inspectores (ya sea estatales o de terceras partes)? ¿Cómo se comparan estas calificaciones con los puntos de referencia internacionales?
- ¿Cuáles son las consecuencias para inspectores en casos de infracciones conocidas (p. ej.: aceptación de sobornos) y se asegura el cumplimiento de lo establecido?
- ¿Hay riesgos razonables de cohecho en el país en relación con las inspecciones gubernamentales?

### *Evaluación de proveedores*

Se alienta a las empresas a colaborar dentro de un área de abastecimiento determinada (p. ej.: país o agrupamiento de producción) para evaluar a proveedores a fin de promover altos estándares de calidad en las inspecciones a lo largo de la industria y reducir la carga para los proveedores[54].

Los riesgos evaluados sobre el terreno deben corresponderse con riesgos conocidos en el país y en la etapa específica de la cadena de suministro. Las evaluaciones deben abarcar

[54] Por ejemplo, véase el Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad Contra Incendios y en los Edificios y la Alianza para la Seguridad Global de Bangladesh.

asimismo, riesgos de seguridad y salud en el trabajo que puedan afectar desproporcionadamente a algunos trabajadores, tales como niños, mujeres embarazadas o madres lactantes. Por ejemplo, en los casos en que se utilizan químicos, las evaluaciones deben igualmente asegurar que los niños no están siendo empleados en tareas peligrosas. Véase Módulo 1, Trabajo infantil para más información.

Para riesgos de daños severos:

- La empresa debe asegurarse de que el proveedor se ha sometido a una inspección calificada en base a estándares nacionales e internacionales. En algunos contextos, la inspección gubernamental es suficiente. Sin embargo, en contextos en que las inspecciones gubernamentales son inadecuadas o inexistentes, las empresas deben verificar que el proveedor ha sido evaluado por un profesional calificado (p. ej.: ingenieros estructurales, especialistas de protección contra incendios, ingenieros eléctricos, especialistas en seguridad, salud y medio ambiente para el manejo de químicos), con las calificaciones relevantes.
- Las evaluaciones de proveedores deben determinar si los trabajadores consideran que tienen el derecho a rechazar un trabajo inseguro y si no se les disuade de denunciar accidentes. Esto requiere que las entrevistas con los trabajadores se realicen en un entorno en el que se sientan seguros para responder con honestidad.
- Los equipos evaluadores también deben incluir la participación de los empleados y de sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores.

Para riesgos que no generen daños severos a las personas, comunidades o el medio ambiente:

- Las evaluaciones pueden ser realizadas por profesionales capacitados, pero no es necesario que sean independientes. Estas deben incluir participación de trabajadores y/o sus representantes, incluyendo mujeres.
- Las empresas pueden recurrir a guías existentes, ofrecidas por organizaciones creíbles, sobre cómo llevar a cabo evaluaciones de proveedores.

### Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

La empresa debe respetar todos los instrumentos relevantes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluso en los países que no los han ratificado.

La empresa debe desarrollar un PAC que detalle medidas que han de ser tomadas, con plazos claros y un plan financiero, posterior a las inspecciones de planta, que sea aprobado por los niveles superiores de gerencia de dicha planta y desarrollado con aportaciones de un experto.

- A corto plazo, cuando exista peligro severo e inminente, se deben tomar medidas de inmediato para proteger a los trabajadores. En los casos en que los impactos o riesgos de impacto no puedan ser aislados, esto puede significar que la planta sea evacuada y la producción suspendida hasta que se determine que el edificio es seguro para volver a ser ocupado.
- A largo plazo, la prevención y mitigación continuas deben asegurarse mediante un programa de salud y seguridad ocupacional y ambiental con procedimientos documentados para proteger a los trabajadores, que sea monitoreado por ellos, por

sindicatos y organizaciones de representación de su propia elección, y por la gerencia. Estos programas deben alinearse con estándares y guías internacionales.

- Tanto las medidas inmediatas como los programas de largo plazo deben estar respaldados por la capacitación del personal (incluyendo personal técnico) y por comités de seguridad laboral con representantes de los trabajadores elegidos democráticamente, en la planta. Existe orientación exhaustiva para empleadores sobre lo anterior.
- Para riesgos de daños severos (p. ej.: peligros de integridad estructural o seguridad eléctrica e incendios, químicos peligrosos, etc.), los PACs deben ser desarrollados en colaboración con profesionales calificados (p. ej.: ingenieros estructurales, especialistas de protección contra incendios, ingenieros eléctricos, especialistas en seguridad, salud y medio ambiente para el manejo de químicos, etc.).
- Cuando haya niños empleados sobre el terreno, los PACs deben ser diseñados para atender los riesgos específicos de seguridad y salud para niños, y deben tomar en cuenta su nivel de comprensión técnica (p. ej.: en relación con la capacitación laboral).

### *Involucramiento de los trabajadores*

El involucramiento significativo de los trabajadores es fundamental para la prevención de daños de seguridad y salud ocupaciones. Por lo tanto, las empresas deben establecer comités de gestión de los trabajadores. Estos comités pueden facilitar el involucramiento significativo de los trabajadores en lo siguiente:

- Los trabajadores deben tener una comprensión completa de los peligros laborales, incluyendo aquellos que pueden afectar desproporcionadamente a niños, mujeres embarazadas o lactantes y otros grupos. Los trabajadores deben recibir la formación y capacitación necesarias sobre cómo trabajar de forma segura y evacuar en caso de situaciones peligrosas (p.ej.: incendio).
- Los trabajadores deben participar en las evaluaciones de riesgos y en el diseño e implementación de todas las políticas, programas, procedimientos y PACs de seguridad y salud en el trabajo.
- Los trabajadores deben comprender que tienen derecho a rechazar trabajo inseguro o suspender todo aquel que se considere inseguro sin temor a represalias, si se ejerce de buena fe. Además, los trabajadores no deben sentirse desalentados a denunciar accidentes por temor a represalias.
- Los trabajadores deben participar en el monitoreo continuo (cuando sea apropiado) de riesgos de daños y deben tener el recurso a mecanismos de reclamación para atender casos en los que surjan riesgos de daños severos y solicitar atención profesional externa calificada.

### *Colaboración*

- Se alienta a las empresas a colaborar – por ejemplo, dentro de un agrupamiento productivo – para intercambiar información entre los trabajadores y la gerencia que supervisa las medidas de acción correctiva en curso. Por ejemplo, esto podría incluir visitas conjuntas o comités regionales de seguridad.

### Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

- Cuando se haya identificado un peligro crítico e inmediato, la empresa debe asegurarse de que su producción no tenga lugar en la planta afectada hasta que dicho peligro haya sido adecuadamente atendido.
- Se alienta a la empresa a apoyar a sus proveedores en la implementación de PACs.
- La empresa debe elaborar modelos de fijación de precios que tengan en cuenta el costo de los salarios, beneficios e inversiones en el trabajo decente. Las consideraciones anteriores deben reflejar el precio libre a bordo (FOB) junto con consideraciones tradicionales de fijación de precios, como cantidades de compra, costo de los materiales, capacidades requeridas, etc. Véase Recuadro 4 sobre prácticas de compra responsables.
- En casos en que sea necesario la mejora de las instalaciones:
  - Se alienta a la empresa a facilitar el acceso a la financiación, incluyendo, pero no limitándose a, inversiones conjuntas, provisión de préstamos, facilitación del acceso al apoyo de donantes o del gobierno, y al ofrecimiento de incentivos empresariales, cuando sea factible.
  - En casos en que ni la empresa ni el proveedor puedan obtener una financiación adecuada para prevenir o mitigar el impacto negativo y/o en casos en que la prevención no sea viable, la empresa debe sopesar el riesgo de continuar o de suspender el vínculo, si fuera necesario.
  - La desvinculación es una opción si un proveedor se niega a prevenir impactos después de un proceso de alerta y notificación. Véase Sección 3.2.5.

### Seguimiento

Para riesgo de daño severo:

- Profesionales independientes y calificados (p. ej.: ingenieros estructurales, especialistas de protección contra incendios, ingenieros eléctricos, especialistas en seguridad, salud y medio ambiente para el manejo de químicos, etc.) deben monitorear y evaluar la implementación del PAC, y verificar que se han adoptado las acciones correctivas dentro de los plazos acordados.
- Los trabajadores deben participar del monitoreo continuo (como sea viable) de los riesgos de daños. En casos en que los trabajadores, u otras partes interesadas, presenten acusaciones a través de un mecanismo de reclamación, el proveedor y la empresa deben asegurar que el reclamo sea inspeccionado en un tiempo razonable por un profesional calificado.

Para riesgos que no impliquen daños severos a personas, comunidades o el medio ambiente:

- El enfoque del monitoreo debe ser sistemático y debe corresponderse con el nivel del riesgo. A este respecto, se debe elaborar un plan de monitoreo en cada planta, que sea principalmente implementado por trabajadores y la gerencia.
- Los trabajadores deben ser capacitados para que participen en la realización continua del monitoreo según sea apropiado. Se alienta a las empresas a implementar la orientación técnica existente sobre cómo establecer monitoreo de seguridad y salud en el trabajo.

## Cooperar en la reparación cuando sea necesario

Cuando sea apropiado, las empresas deben establecer mecanismos para la reparación de conformidad con la Convención de la OIT sobre las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. La compensación suele ser la forma más apropiada de reparación para impactos de seguridad y salud en el trabajo. Algunos ejemplos incluyen compensación por:

- gastos médicos y gastos conexos
- tiempo de trabajo perdido u otros ingresos perdidos
- dolor y otros sufrimientos físicos
- inhabilitación física o desfiguración permanentes
- experiencias de pérdida familiar, social o educacional
- daños emocionales resultantes de lo anterior.

Las empresas también pueden colaborar para establecer esquemas de seguros efectivos para los trabajadores.

**Recuadro 12. Recomendaciones para pequeñas y medianas empresas (PyMEs)**

Todas las plantas deben cumplir con las mismas expectativas generales de seguridad y salud, independientemente de su tamaño, ubicación u otros factores.

Las PyMEs generalmente comparten una cantidad de características que suscitan preocupación por los riesgo de accidentes. Por ejemplo: generalmente tienen una estructura operativa menos formal que las empresas más grandes; tienden a emplear pocos ingenieros y especialistas en seguridad; y tienden a recurrir a socios de negocios y otras fuentes externas para información relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.

Las PyMEs también pueden tener puntos fuertes que las habilitan a promulgar recomendaciones en vigor. Por ejemplo, pueden estar en una posición que les permite implementar cambios procedimentales de forma más rápida que empresas más grandes, y son más proclives a tener canales de comunicación abiertos.

**Recomendaciones para PyMEs manufactureras y productoras**

Se necesita un enfoque multifacético para abordar las múltiples preocupaciones y limitaciones de las PyMEs. Estas deben comprometerse a:

- Reconocer la importancia de la seguridad como parte integral de sus operaciones de negocios y comprometerse con operaciones seguras.
- Buscar activamente información sobre seguridad.
- Establecer alianzas con autoridades públicas y/u otras empresas con el objetivo de mejorar la seguridad.
- Crear grupos de respuesta de “asistencia mutua” con otras empresas.
- Unirse a organizaciones profesionales.

Las empresas y los proveedores compradores (donde los proveedores mismos no sean PyMEs) deben esforzarse por ayudar a PyMEs en reducir los riesgos de accidentes, según sea necesario, mediante la provisión de información, orientación y asistencia.

**Recomendaciones para PyMEs compradoras**

Se alienta a las PyMEs a involucrarse en iniciativas sectoriales, acuerdos con sindicatos e iniciativas de múltiples partes interesadas (IMPIs), que faciliten la adopción de un enfoque tanto regional como de todo el sector, para implementar esta *Guía*.

Fuente: Adaptado de OCDE (2003), Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (No. 155)
- Convenio de la OIT sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (No. 187)
- Convenio de la OIT sobre los Productos Químicos, 1990 (No. 170)

**Recursos**

- OCDE (2003), *Principios guías para la Prevención de Accidentes Químicos*, Preparación y Respuesta, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) *Herramienta de Evaluación de Riesgos para la Salud Humana*.
- IFC (2007), *Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad para la Fabricación de Textiles*, Corporación Financiera Internacional, Washington, D.C.

# *Módulo 6.* Sindicatos y negociación colectiva

## Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y sistemas de gestión de la empresa

### *Política*

La empresa debe establecer una política clara de que no tolerará políticas y acciones anti-obreras en sus propias operaciones y su cadena de suministro. Este mensaje debe reflejar una comprensión del contexto y ser explícito en cuanto a la naturaleza de los abusos sobre derechos laborales que sean probables.

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

A diferencia de otros riesgos en la cadena de suministro, aquellos relacionados con los derechos de los trabajadores de establecer o unirse a un sindicato y de negociar colectivamente generalmente no están vinculados a líneas de producción o etapas específicas de la cadena de suministro[55]. Más bien, es probable que el marco legal e institucional sea el factor de riesgo más importante a la hora de evaluar la probabilidad y severidad de impactos. El propósito principal de comprender la medida en que el Estado impone restricciones al derecho de los trabajadores de establecer o unirse a sindicatos con el fin de negociar colectivamente es comprender lo que la empresa tiene capacidad de hacer legalmente para respectar esos derechos.

A la luz de esto, se alienta a las empresas a entender o identificar lo siguiente:

- la medida en que se protegen y se ejercen las libertades civiles y políticas
- el marco legal e institucional para las relaciones laborales y la medida en que funcionan los sindicatos y se lleva a cabo la negociación colectiva
- la medida en que las protecciones legales a los trabajadores se cumplen y que las reparaciones judiciales y no judiciales para los derechos humanos de dichos trabajadores están disponibles y son efectivos
- los principales sindicatos que representen a trabajadores en el sector y otras organizaciones que puedan proporcionar información sobre el ejercicio de estos derechos.

Al tratar de comprender lo anterior, las leyes nacionales que puedan restringir el derecho a establecer o unirse a un sindicato o a organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores pueden ser consideradas alerta roja.

[55] Nótese que algunos subsectores pueden estar mejor protegidos que otros dentro de un país determinado.

- Las leyes que requieran que los trabajadores se conviertan en miembros de federaciones dirigidas por el Estado, que impongan amplias prohibiciones a la negociación, o que prohíban las huelgas en su totalidad o en industrias "esenciales" a fin de apoyar una política económica nacional concreta, son alertas rojas de una falta de compromiso con la libertad de asociación y el a la negociación colectiva.
- Las leyes que permitan interferencia gubernamental, por ejemplo, habilitando al gobierno a disolver sindicatos sin recurso legal, a imponer procedimientos costosos de registro sindical, a limitar la formación de sindicatos nacionales, a prohibir o limitar múltiples sindicatos dentro de una única planta (incluyendo sindicatos de minorías), o a restringir quién puede oficiar de miembro, agente o asesor de un sindicato.
- Leyes que restrinjan la libertad de asociación de ciertos trabajadores, por ejemplo, trabajadores migrantes.
- Leyes y constituciones nacionales que restrinjan las actividades políticas de los sindicatos, por ejemplo, mediante el establecimiento de relaciones estrechas entre sindicatos y partidos políticos.

Indicadores adicionales o alertas rojas de países de mayor riesgo, pueden incluir:

- la falta de organismos de arbitraje que apoyen los derechos de libertad de asociación y proporcionen reparación efectiva.
- la medida en que los líderes sindicales son encarcelados o exiliados, o despedidos, heridos o asesinados sin un proceso judicial efectivo y rápido de parte del gobierno.
- la medida en que los huelguistas sufren represalias sin un proceso judicial efectivo y rápido de parte del gobierno.
- si existen defectos en los procesos gubernamentales de reclamo, tales como demoras o costos excesivos, penalidades pequeñas o ausencia de castigo a los infractores.
- acciones gubernamentales para combatir corrupción vinculada con el trabajo (como el control de los sindicatos por parte de figuras criminales para su uso como red de protección ilegal o para el fraude financiero) sin un proceso judicial rápido y efectivo.

Se debe prestar especial atención a las zonas de libre comercio en las que se pueden aplicar otras leyes laborales.

### *Evaluación de proveedores*

El propósito de la evaluación de proveedores es identificar si el proveedor promueve prácticas y políticas anti-obreras. Las evaluaciones de proveedores deben basarse predominantemente en entrevistas con los trabajadores, a la gerencia y a sindicatos; las evaluaciones tradicionales de documentos son insuficientes

Las empresas deben tomar en consideración que algunos trabajadores pueden temer responder honestamente a las preguntas sobre políticas antisindicales y tomar las medidas apropiadas. Entre las técnicas posibles para hacer frente a ese temor se incluye la realización de entrevistas lejos del lugar de trabajo y la utilización de métodos no tradicionales de evaluación tales como las discusiones de grupos focales.

Las evaluaciones de proveedores deben incluir evaluar lo siguiente (véase Tabla 12 para ejemplos de cada uno):

- intimidación de los trabajadores y comportamiento antisindical
- la promoción de estructuras dominadas por el empleador, el mecanismo de involucramiento de los trabajadores y las prácticas corruptas de relaciones laborales
- el rechazo a negociar de buena fe
- el efecto de contratos de corta duración y otras formas de contratos ocasionales y empleo informal en la capacidad de los trabajadores de organizarse
- oposición y hostilidad sistémica y organizada, por parte de los empleadores hacia los sindicatos

**Tabla 11. Descripción de políticas y prácticas antisindicales**

| Políticas y prácticas antisindicales | Descripción |
|---|---|
| **Intimidación de trabajadores y comportamiento antisindical** | Ejemplos pueden incluir: intimidación física; intimidación de los trabajadores mediante la amenaza de perder su sustento económico; selección y filtro de partidarios sindicales durante el reclutamiento; creación y utilización de "listas negras" de partidarios sindicales; despido de partidarios sindicales; discriminación de quienes apoyen a sindicatos mediante degradaciones de puestos, asignación de tareas o condiciones de trabajo menos favorables; reducción de salarios, beneficios, oportunidades de capacitación, traslados y relocalizaciones; no extensión de contratos de empleo a partidarios sindicales en empleos de duración determinada y temporales; interferencia en el proceso mediante el cual los trabajadores eligen si desean ser representados por sindicatos; búsqueda activa de retrasos legales y administrativas en el proceso mediante el cual los sindicatos obtienen su reconocimiento legal; campañas antisindicales incluyendo las campanas de las organizaciones patronales y líderes comunitarios; aislamiento de los trabajadores de los representantes sindicales, incluyendo cuando los trabajadores viven en sitios controlados por la compañía o cuando el trabajo es desarrollado en lugares en que al acceso es restringido, como complejos empresariales privados o zonas de procesamiento de exportaciones. |
| **La promoción de estructuras, un mecanismo de participación de trabajadores y prácticas corruptas de relaciones laborales dominados por el empleador** | Cuando los empleadores crean comités de trabajadores u otras estructuras para la participación significativa de estos, hay riesgo de que estén creando barreras al ejercicio del derecho de establecer o unirse a sindicatos y de negociar colectivamente. Esto es especialmente cierto en las situaciones en las que existen sindicatos genuinos, incluso si sus actividades están restringidas. Las estructuras mencionadas no deben considerarse sustitutos de sindicatos y de organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores. |
| **El rechazo a negociar de buena fe** | Se deben identificar las situaciones en las que las empresas rechazan una oportunidad genuina de negociar colectivamente o en las que se niegan a negociar. El derecho de negociar colectivamente abarca una amplia gama de actividades – incluye todas las negociaciones que tengan lugar entre un sindicato y una empresa para determinar las condiciones de trabajo (incluyendo las de seguridad y salud) los términos de empleo y asuntos procedimentales. La negociación colectiva puede involucrar a múltiples empleadores u organizaciones patronales. El resultado de la negociación colectiva suele ser un acuerdo escrito que tenga la intención de ser vinculante para ambas partes, sea o no ejecutable su cumplimiento en los tribunales. El incumplimiento de un acuerdo puede significar que también hay un incumplimiento en el respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Aunque el resultado de la negociación colectiva es voluntario para ambas partes, el derecho a negociar colectivamente se limita a los trabajadores y no aplica a las empresas. |

| | |
|---|---|
| **El efecto de los contratos de corto plazo y otras formas de contrato casual y empleo informal sobre la habilidad de los trabajadores de organizarse** | El uso excesivo de contratos de corta duración puede impedir a los trabajadores organizarse, debido a su situación de empleo precario. |

## Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

- La empresa debe utilizar su influencia sobre un proveedor para prevenir prácticas antisindicales en su cadena de suministro. Sin embargo, si el proveedor no muestra mejora mensurable luego de un período razonable (p. ej.: 6-9 meses), se alienta a la empresa a suspender pedidos hasta que dicho proveedor haya demostrado una mejora.
- La empresa debe atender cualquiera de sus propias actividades que pueda contribuir a o incrementar el riesgo de acciones antisindicales, como sus prácticas de compra. Véase Recuadro 4 sobre prácticas de compra responsables.
- Las empresas pueden colaborar a nivel sectorial para aumentar la influencia sobre proveedores. Las empresas también pueden establecer acuerdos directos con sindicatos, tales como acuerdos marco globales o acuerdos de protocolos de libertad de asociación para implementar estándares sobre derechos sindicales en la cadena de suministro. Véase Introducción y Recuadro 13.
- En casos en que se hayan identificado impactos severos en los derechos humanos, tal como violencia contra sindicalistas, la empresa debe desvincularse. Véase Sección 3.2.5 para información sobre desvinculación responsable.

**Recuadro 13. Acuerdos de protocolos**

Los acuerdos de protocolos de libertad de asociación establecen entendimiento y compromiso conjuntos entre sindicatos y empresas respecto a la implementación de la libertad de asociación dentro de las relaciones laborales en un contexto específico. Estos pueden ser establecidos localmente entre una sola marca, proveedor y sindicato, o a nivel regional y de todo el sector entre un grupo de compradores, proveedores y sindicatos. Los acuerdos de protocolos pueden ser legalmente vinculantes.

Si se elige establecer un acuerdo de protocolos, se recomienda que:

- todas las partes entren en la negociación de los acuerdos de protocolos con su máximo esfuerzo de hacerlo de buena fe;
- el acuerdo de protocolo toma en consideración el contexto local;
- las marcas y los compradores ofrecen incentivos empresariales, en forma de contratos de abastecimiento a más largo plazo, para que los proveedores cumplan con lo acordado.

La eficacia del protocolo depende en parte del establecimiento de un mecanismo efectivo y operativo de resolución de disputas. Por consiguiente, se alienta a los protocolos a que establezcan, a su vez, protocolos mutuamente aceptables para la resolución de disputas mediante, por ejemplo, la designación de conciliadores, mediadores o árbitros privados.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, IV. Derechos humanos
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, V. Empleo y Relaciones Laborales
- Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)
- Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)
- Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (No. 135); Recomendación 1972 (no 143)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 22
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 8

**Recursos**

- Freedom House (2010), *The Global State of Worker's Rights*, incluye una evaluación de la libertad de asociación en 165 países.
- La Secretaría de Trabajo del TLCAN ha realizado un análisis sustantivo de la libertad de asociación de los trabajadores en sus países miembro.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press.
- OIT, Comité de Libertad Sindical y Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- Para información sobre estándares relevantes de la OIT, véase OIT Helpdesk

# *Módulo 7.* Salarios

El alcance de la debida diligencia en materia de salarios debe incluir tanto la adecuación salarial a las leyes nacionales como el alineamiento con las Líneas Directrices de que los salarios satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias[56]. Por lo tanto, este Módulo se divide en dos secciones: Adecuación Salarial a Leyes Nacionales y Salarios que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias.

## Conformidad de las políticas salariales con las leyes nacionales

### Incorporar la conducta empresarial responsable en la política y sistemas de gestión de la empresa

#### *Política*

Además de adoptar un compromiso de política en materia de salarios, se alienta a las empresas a adoptar políticas sobre los factores de riesgo de incumplimiento normativo con los salarios (cuando sea apropiado), como el reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes, la subcontratación, etc. Véase Recuadro 14.

### Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

#### *Ejercicio de delimitación*

El incumplimiento de los salarios es un riesgo en todas las etapas de la cadena de suministro textil y del calzado que sean intensivas de mano de obra y empleen trabajadores de bajos ingresos. Por consiguiente, se alienta a las empresas a centrar sus ejercicios de delimitación sobre factores de riesgo nacionales. Todos los países que no cuentan con una fuerte aplicación reglamentaria de los salarios o que carecen de mecanismos efectivos de negociación colectiva pueden ser considerados de mayor riesgo en lo que respecta al incumplimiento normativo.

Ejemplos adicionales de factores de riesgo incluyen:

- Múltiples niveles de salario mínimo.
- A los trabajadores se les paga por pieza terminada.

[56] Las Líneas Directrices, V.4b afirman que "Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque estos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias." También se debe hacer referencia al Capítulo V de las Líneas Directrices, que recomienda que las empresas respeten los derechos humanos tal como están expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, incluyendo el ICESCR.

- El sector emplea altas tasas de trabajadores migrantes[57].
- El sector emplea altas tasas de trabajadores informales.
- Los trabajadores viven en las instalaciones[58].
- Los empleadores utilizan altas tasas de trabajadores jóvenes y/o aprendices.
- A los trabajadores se les paga en efectivo en lugar de hacerlo electrónicamente (o por otros canales trazables).
- Los trabajadores tienen altas tasas de analfabetismo y/o bajos niveles de educación.

### *Evaluación de proveedores*

Las empresas pueden priorizar evaluaciones de proveedores en los países de abastecimiento que tienen un mayor riesgos de incumplimiento de las leyes sobre el salario mínimo.

La evaluación de proveedores debe ofrecer garantías de cumplimiento del salario mínimo nacional. Esto puede ser difícil de determinar en la práctica ya que los proveedores suelen ser reticentes a compartir el desglose de sus gastos. Las terceras partes independientes, en las que ambas partes confían y que no participan en las negociaciones de precios, pueden ayudar a aliviar los temores de que la transparencia en los costos conduzca a cambios en los precios. Se alienta a las empresas a recurrir a guías existentes sobre la forma de evaluar a proveedores en lo que respecta al cumplimiento normativo salarial. Quienes realicen las evaluaciones deben tener una comprensión solida de las leyes laborales nacionales[59].

Además de la adecuación salarial a leyes nacionales, las evaluaciones también deben analizar: si los trabajadores están adecuadamente informados sobre sus salarios, si los pagos se hacen a tiempo, si se proporciona a los trabajadores declaraciones de salarios claras que puedan leer; si los trabajadores tienen libertad para elegir cómo gastar sus salarios; si las deducciones son razonables y acordes con las leyes nacionales y los acuerdos colectivos; si se proporcionan las bonificaciones y/o asignaciones obligatorias y se pagan las licencias legalmente requeridas, incluida la licencia de maternidad, véase Módulo 7, Tiempo de trabajo; y si todas las contribuciones de seguridad social aplicables son pagadas, cobradas y remitidas[60]. En la medida de lo posible, las evaluaciones de proveedores deben abarcar también la discriminación salarial y procurar evaluar si a los trabajadores se les pagan diferentes niveles salariales debido a factores como el género, la raza, la nacionalidad, etc.

Las evaluaciones de proveedores deben incluir participación de empleados, sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores.

[57] A los trabajadores migrantes les puede faltar conocimiento sobre leyes domésticas y recursos para presentar reclamos. Estos también son vulnerables a la discriminación salarial.

[58] Las deducciones en pagos por alojamiento en las instalaciones pueden incrementar el riesgo de que los trabajadores no sean remunerados con salarios que respeten los límites legales.

[59] Véase el informe del PNC francés sobre la Implementación de las Líneas Directrices en el Sector Textil y del Calzado.

[60] Véase Better Work, Guidance Sheet 5: Compensation.

### Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

La empresa debe elaborar un PAC para prevenir el incumplimiento de la legislación salarial. Ejemplos de componentes de un PAC incluyen:

- Aumentar concienciación de trabajadores – por ejemplo, mediante capacitación, recursos (p. ej.: folletos), talleres y apoyo continuo. Ejemplos de lo que puede abarcar la capacitación e información proporcionados a los trabajadores:
  - requisitos de salario mínimo
  - cómo leer un recibo de sueldo
  - cómo calcular salarios, beneficios y otras formas de compensación
  - procedimientos de ajuste salarial (donde sea aplicable)
- Establecer sistemas de gestión para mitigar el riesgo de incumplimiento normativo:
  - Proporcionar capacitación a personal de recursos humanos u otro personal relevante, responsable del pago de salarios. Los ejemplos de temas incluyen: leyes nacionales y convenios colectivos relevantes; tarifas de horas regulares y horas extra; cálculo de beneficios; cómo calcular deducciones y asegurar que estas sean razonables y se ajusten a la ley nacional; mantenimiento de registros.
  - Proporcionar declaraciones de salarios claras a los trabajadores.
  - Establecer nóminas de empleados claras, completas y precisas.
  - Establecer mecanismos de pago que reduzcan el riesgo de fraude en los pagos (p. ej.: pagos automatizados).
- Mitigar el riesgo de insuficiencia de recursos para proporcionar salarios mínimos mediante la mejora de los sistemas de planificación de la producción y el establecimiento de sistemas efectivos de gestión y planificación financieras.

### Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

- La empresa debe evaluar y prevenir su contribución al daño a mediante sus negociaciones de precio y sus prácticas de compra. Véase Recuadro 4 sobre prácticas de compra responsables.
- Se alienta a la empresa a dirigir su abastecimiento hacia proveedores que cumplan con los salarios mínimos nacionales y los salarios negociados.
- Se alienta a la empresa a apoyar a sus proveedores para prevenir o mitigar daños, donde sea viable, proporcionando orientación técnica – por ejemplo, sobre el mantenimiento de registro y sistemas de gestión financiera – y facilitando vínculos con proveedores de servicios locales cuando estén disponibles y sean apropiados (p. ej.: para realizar pagos automatizados a los trabajadores).
- En reconocimiento de los vínculos entre los salarios, negociación colectiva y tiempo de trabajo, se alienta a la empresa a llevar a cabo la debida diligencia respecto de estos riesgos sectoriales. Véase Módulo 4 y Módulo 6.

### Cooperar en la reparación cuando sea necesario

#### *Determinar la forma apropiada de reparación*

La compensación suele ser la forma más apropiada de reparación. Sin embargo, la reparación debe adecuarse a esta *Guía* en su Sección 6.4.

## Salarios que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias

### Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

#### *Ejercicio de delimitación*

Se alienta a la empresa a identificar los países de los que se abastece dentro de su cadena de suministro en los cuales los salarios no satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias. Véase Recuadro 14 figuran recomendaciones sobre la forma de hacerlo. Las empresas deben conocer las categorías de trabajadores que pueden estar excluidas de los salarios mínimos o negociados y son, por lo tanto, vulnerables a salarios que no satisfacen las necesidades básicas. Ejemplos de trabajadores vulnerables incluyen:

- trabajadores empleados en la economía informal
- trabajadores migrantes internacionales[61]
- trabajadores a los que se les paga por pieza terminada en contraste con salarios por hora

Cuando sea viable y razonable, las empresas deben priorizar una mayor debida diligencia en los países con mayores discrepancias entre los salarios reales y aquellos necesarios para satisfacer necesidades básicas.

#### *Evaluación de proveedores*

En vista de que el riesgo es prevalente en todo un país de abastecimiento, la evaluación individual de proveedores puede no proporcionar ninguna información nueva. Se alienta a las empresas a consultar con partes interesadas, sobre todo a los empleados, sindicatos y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores, para comprender la severidad de la discrepancia entre salarios reales y aquellos que satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

[61] Las escalas salariales pueden diferir entre trabajadores migrantes internacionalmente y trabajadores nacionales.

**Recuadro 14. Identificación de países de abastecimiento con mayor riesgo**

Identificar los países donde los salarios que no cubren las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias puede ser desafiante en la práctica. Los países frecuentemente tienen diferentes escalas de salarios mínimos, que pueden variar según la región, la edad del trabajador, la actividad económica u ocupación profesional. Esto puede dificultar la estimación de un único nivel de salario mínimo por país y por sector. Además, si el nivel salarial aplicable satisfice las necesidades básicas del trabajador y su familia depende del costo local de una canasta de bienes y servicios básicos en el contexto local y del número de familiares a cargo.

El costo de la vida puede ser utilizado para calcular el costo de las necesidades básicas y luego ser comparado con los niveles de salario mínimo del sector. Las empresas también pueden comparar los salarios mínimos con los salarios de la mitad del espectro salarial del país (el llamado "salario medio"). La mediana de ingresos, en lugar del promedio, proporciona una mejor base para las comparaciones internacionales ya que da cuenta de las diferencias en la dispersión del ingreso entre los países. Otro enfoque consiste en calcular un salario base (p. ej.: 60% del salario medio en el país) y compararlo con el salario mínimo o el negociado en el sector. Las empresas pueden considerar el salario mínimo más relevante, definido como el valor aplicable al mayor número de trabajadores dentro del sector en un país determinado.

La prevalencia de horas extra excesivas es, en muchos casos, un indicador de que los salarios no satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Dada la complejidad, se alienta a las empresas a colaborar a nivel de la industria con trabajadores, sindicatos y expertos para identificar países de alto riesgo.

## Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

La participación bilateral con proveedores puede no ser suficiente para aumentar el acceso a salarios que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. En este contexto, las empresas, en consulta (y colaboración, cuando sea apropiado) con sindicatos y otras empresas, pueden considerar la posibilidad de involucrase a nivel nacional o sectorial para demostrar su apoyo a mecanismos eficaces de fijación salarial efectiva y mecanismos de aseguramiento de cumplimiento.

Las empresas deben considera los siguientes factores al hacer la determinación:

- la severidad del riesgo de discrepancia entre los salarios reales y salarios necesarios para satisfacer necesidades básicas;
- la voluntad política del gobierno;
- la efectividad actual de los mecanismos de fijación de salarios existentes;
- la influencia de la industria en general sobre el gobierno (p. ej.: porcentaje de la economía que representa el total de exportaciones de sus mercaderías).

La participación significativa puede adoptar diversas formas y la naturaleza de este debe reflejar el contexto específico. Ejemplos de formas de participación incluyen:

- Colaborar con otras empresas para indicar conjuntamente un apoyo a los salarios que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias; y/o convenios colectivos a nivel de toda la industria que se registren y sean legalmente exigibles en virtud de las leyes nacionales;
- Alentar a proveedores a negociar salarios que satisfagan necesidades básicas;
- Comprometerse a continuar el abastecimiento de países de alto riesgo si los salarios son negociados e incorporados a la ley nacional a fin de apoyar salarios que satisfagan necesidades básicas.

Se alienta a las empresas a elaborar estrategias de acción conjunta en relación con lo anterior. Sin embargo, la participación significativa con el gobierno puede ser un proceso largo. Las empresas deben centrarse en el cumplimiento de las leyes nacionales y en el derecho a establecer o unirse a un sindicato y organizaciones de representación de propia elección de los trabajadores, así como en el derecho de negociar colectivamente, al tiempo que continua la participación significativa con el gobierno sobre lo indicado anteriormente.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Capítulo V, Parágrafo 4.b.
- Convenio de la OIT sobre la Protección del Salario, 1949 (No. 95) y su Recomendación, 1949 (No.85).
- Convenio de la OIT sobre la Fijación del Salario Mínimo, 1970 (No. 131) y su Recomendación, 1970 (No.135).
- Convenio de la OIT sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador, 1992 (No.173) y su Recomendación, 1992 (No.180).
- ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 7.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23.

# *Introducción a los módulos ambientales*

El sector textil y del calzado es muy diverso, con productos finalizados que van desde prendas masivas a calzado de protección o artículos de lujo. Cada etapa de la cadena de suministro tiene un impacto sobre el medio ambiente. Sin embargo, debido a la gran variabilidad en los procesos, insumos y productos, el alcance y la naturaleza del impacto ambiental varía enormemente de una etapa a la otra.

Los Módulos 8 a 11 brindan orientación sobre la forma de llevar a cabo la debida diligencia sobre cuestiones ambientales principalmente encontradas en la producción de materias primas y etapas de manufactura de la cadena de suministro textil y del calzado. Las cuestiones cubiertas en estos módulos han sido seleccionadas basándose en riesgos ambientales conocidos en el sector, aunque no son exhaustivas. Durante el ejercicio de delimitación del alcance de riesgos dentro de su cadena de suministro, la empresa puede identificar riesgos ambientales distintos a aquellos incluidos en los Módulos 8 a 11.

Una porción significativa de impactos ambientales relacionados con los productos puede ser influenciada durante la fase de diseño del producto. Por lo tanto, como componente de la debida diligencia, las empresas deben adoptar medidas para comprender los riesgos ambientales vinculados a sus productos y adoptar controles durante su fase de diseño para reducir el riesgo ambiental en sus líneas de producción[62]. A este respecto, las empresas deben considerar las características ambientales de un producto junto con otras características, como su viabilidad, costo y demanda, al evaluar productos para su desarrollo. Cuando se determina si llevar un producto de diseño a desarrollo, las consideraciones pueden incluir:

- *Elección de materiales*: En todo el proceso de producción, algunos materiales conllevan mayores riesgos de impactos negativos que otros. Esto es igualmente válido para el embalaje de un producto.
- *Fase de uso* (p. ej.: vestir, lavar, secar, planchar y reparar): Muchos impactos ambientales – especialmente el consumo de agua y energía) – ocurren durante el uso de un producto, específicamente en su lavado.
- *Final de su vida útil*: Los impactos generales de un producto en el medio ambiente también se ven afectados por el hecho de que el producto vaya a parar a un vertedero o de que pueda ser reutilizado o reciclado y la facilidad para su reutilización y reciclaje. Además, productos con fases de uso muy cortas (p. ej.: utilizados únicamente por 3 a 6 meses) pueden contribuir más al agotamiento de recursos que los productos de mayor duración.

Generalmente, se alienta a las empresas a que, en la medida de lo posible, considere los impactos ambientales de un producto a lo largo de todo su ciclo de vida. Sin embargo, la empresa puede adoptar un enfoque basado en riesgos y priorizar los más severos.

[62] El número de líneas de producción de una empresa puede afectar la naturaleza y alcance de la debida diligencia.

# *Módulo 8.* Químicos peligrosos

Este Módulo se enfoca en los impactos ambientales de químicos peligrosos. Para información relacionada con riesgos de seguridad y salud, véase Módulo 5, Seguridad y salud en el trabajo.

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

La empresa debe:

- Realizar el ejercicio de delimitación de riesgos sobre químicos comúnmente utilizados en la producción de bienes dentro de su subsector, con énfasis en identificar aquellos dañinos o peligrosos, así como los restringidos. Se alienta a las empresas a apoyarse en recursos existentes.
- Identificar las etapas de mayor riesgo en sus propias operaciones y en su cadena de suministro para el uso de químicos dañinos y peligrosos, y de aquellos restringidos. Para la mayoría de las empresas operando en la cadena de suministro del sector textil y del calzado, el riesgo mayor se encuentra en la producción textil y en curtiembres.
- Identificar países de mayor riesgo para el uso de químicos peligrosos, entre los que se incluyen aquellos que no regulan adecuadamente el uso de químicos o no aseguran el cumplimiento de regulaciones existentes.
- Establecer un inventario de químicos que están siendo usados en la producción y manufactura de los productos de la empresa (tomando un enfoque basado en el riesgo).
  - Como punto de partida, la empresa puede identificar los grupos químicos más comunes utilizados en la producción de sus productos y trabajar sistemáticamente hacia un inventario más exhaustivo de químicos.
  - Una empresa con numerosas y diversas líneas de productos puede priorizar la evaluación de productos que están asociados con mayores riesgos de químicos peligrosos, en primer lugar, y trabajar sistemáticamente para establecer un inventario más exhaustivo de químicos.

### *Evaluación de proveedores*

- Las empresas deben esforzarse por identificar los proveedores que operen en países y en etapas de la cadena de suministro (p. ej.: producción textil y curtiembres) de mayor riesgo relativo a químicos dañinos y peligrosos.
- Las empresas pueden apoyarse en guías existentes y pueden involucrarse en iniciativas industriales creíbles existentes, para evaluar a proveedores.

- Las evaluaciones de proveedores deben incluir visitas a las instalaciones, pruebas de químicos y certificaciones de calidad.
- Cuando sea aplicable, se alienta a las empresas a determinar si la impresión u otros procesos de mayor riesgo para el uso de químicos dañinos y peligrosos, son realizados por el proveedor dentro de sus instalaciones o si son subcontratados.

### Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

Como parte de su PAC, se alienta a la empresa a:

- Apoyar la elaboración y adopción una Lista de Sustancias Restringidas en la Manufactura (LSRM) común a toda la industria, para el sector, basada en una evaluación de peligros, con base científica y que tenga credibilidad (una evaluación de riesgos ambientales y otra de riesgos para la salud)[63].
- Apoyar la elaboración y adopción de una Lista de Investigación, común a toda la industria, para los químicos dañinos o peligrosos conocidos que aún no han sido restringidos mediante regulación y para los cuales no se ha encontrado todavía un substituto viable. Las empresas no deberían utilizar indefinidamente los químicos dañinos o peligrosos que estén en la Lista de Investigación, sino que deberían tratar de eliminar progresivamente su uso a medida que se identifiquen alternativas viables, dentro de un plazo razonable. Las Listas de Investigación deben ser comunicadas a los proveedores de químicos.

Como parte de su PAC, la empresa debe:

- Dejar de utilizar químicos en la LSRM inmediatamente.
- Identificar y utilizar substitutos de químicos en la LSRM, basándose en información científica y metodología internacionalmente aceptada para evaluar los peligros. La empresa puede utilizar listas de substitución creíbles existentes. La empresa debe tratar de asegurarse de que se evalúen las compensaciones con otros potenciales impactos (p. ej.: agua o energía) antes de adoptar substitutos.
- Implementar las mejores técnicas disponibles (MTD) tal como están definidas en los Documentos de Referencia de Mejores Técnicas Disponibles para el sector o subsector[64].
- Implementar un plan robusto de gestión de químicos sobre el terreno, incluyendo el almacenamiento seguro y el etiquetado de químicos, el uso de equipamiento de protección personal y disponibilidad de planillas de datos de seguridad a cualquier

[63] Una evaluación de riesgos ambientales incluye identificación y caracterización del peligro, análisis de la exposición y caracterización del riesgo. Los primeros dos pasos son considerados el proceso de evaluación del peligro. La metodología de evaluación de riesgos ambientales debe alinearse con las guías de la OCDE. Véase OECD Environmental Risk Assessment Toolkit. Una evaluación de riesgos para la salud humana también incluye identificación y caracterización del peligro, análisis de la exposición y caracterización del riesgo. La metodología de evaluación de riesgos ambientales debe alinearse con las guías de la OMS. Véase Programa Internacional sobre Seguridad de las Sustancias Químicas, Herramienta de Evaluación de Riesgos para la Salud Humana de la OMS: peligros químicos. Los riesgos para la salud también se tratan en el Módulo 5, seguridad y salud en el trabajo.

[64] Véase Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, (2003).

persona que maneje químicos. Por ejemplo, donde exista una vía de exposición entre el peligro y el trabajador, primero, prevenir el daño mediante eliminación, substitución o aislamiento completo a través de controles de ingeniería; en segundo lugar, si esto no es posible mediante el control de los peligros a través de barreras, aislamiento, salvaguardas, protecciones, o ventilación local efectiva; u como último recurso, mediante equipamiento de protección personal. Se alienta a la empresa a recurrir a guías y estándares existentes para la gestión de químicos.

- Proporcionar capacitación adecuada a la gerencia y a trabajadores sobre uso, almacenamiento, etc. de químicos.

La empresa puede evaluar si el modelo de negocio en funcionamiento ofrece incentivos para el intercambio de conocimientos técnicos y la eficiencia de recursos, o, en cambio, estimula el sobreconsumo de recursos y uso indebido de químicos. La empresa puede optar por implementar modelos de negocio innovadores (p. ej.: leasing de químicos) cuando sea apropiado para reducir el uso de químicos dañinos.

### Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

Se alienta a la empresa a:

- Apoyar el desarrollo de y adopción de una LSRM común para el sector, basada en una evaluación de peligros (evaluación de riesgos ambientales y otra de riesgos para la salud) con base científica y con credibilidad.
- Comunicar la LSRM (y cualquier expectativa adicional respecto del uso de químicos) a todos los proveedores operando en etapas de mayor riesgo de la cadena de suministro, independientemente de dónde están ubicadas.
- Identificar substitutos para químicos en la LSRM basándose en datos científicos y metodología internacionalmente aceptada para evaluar peligros y riesgos. La empresa puede usar listas de substitución existentes que tengan credibilidad. La empresa debe tratar de asegurarse que se evalúen las compensaciones con otros impactos potenciales (p. ej.: agua o energía) antes de adoptar substitutos.
- Apoyar a sus proveedores en la implementación de planes de acción correctiva. Durante la participación significativa con proveedores sobre la gestión de químicos, se alienta a las empresas a designar un punto de contacto para dicha gestión y comunicarlo al proveedor. A cambio, el proveedor debe establecer un punto de contacto de gestión de químicos con la empresa.
- Establecer una política de subcontratación, si es una práctica común, para mitigar el riesgo de daño relacionado con los proveedores subcontratados. Véase Recuadro 2 sobre subcontratación.

Se alienta a la empresa a continuar involucrándose con su proveedor durante la implementación del PAC. Sin embargo, si el proveedor continúa a incumplir límites o prohibiciones de uso para químicos peligrosos en la LSRM, la empresa debe suspender pedidos o desvincularse hasta que dicho proveedor haya interrumpido el uso de estos químicos.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- OCDE, Guidelines for the Testing of Chemicals
- OCDE, Principios de Buenas Prácticas de Laboratorio (GLP)
- OCDE, Recomendación del Consejo sobre la Implementación de los Registros de Emisiones y Transferencia de Contaminantes (RETCs)
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, VI. Medio Ambiente.

**Recursos**

- OCDE, Environmental Risk Assessment Toolkit.
- *Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity*, UNIDO / UNEP RECP Programme.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) *Herramienta de Evaluación de Riesgos para la Salud Humana*.
- OCDE (2011), "*Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier*" en el Manual for Investigation of HPV Chemicals, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- ONU (2011), Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA), Cuarta Edición Revisada, Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra.
- OCDE Portal eChem
- OCDE Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes
- OECD Portal sobre Químicos Perfluorados
- OCDE, "*OECD Substitution and Alternatives Assessment ToolRecuadro* (OECD SAAToolRecuadro)," Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.
- European Chemical Substances Information System (ESIS)
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing
- OCDE, Emission Scenario Documents (ESD)
- OCDE, *Substitution and Alternatives Assessment ToolRecuadro* (OECD SAAToolRecuadro)
- OCDE, *Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals*, OECD Meta-Review (OECD)
- Programa Chemical Leasing (UNIDO)

# *Módulo 9.* Agua

## Consumo de agua

### Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

#### *Ejercicio de delimitación*

- En la cadena de suministro textil y del calzado, los procesos de uso más intensivo de agua son los de cultivo del algodón, curtiembres y producción textil (p. ej.: pretratamiento, tintura/impresión y finalización).
- La empresa debe determinar si el cultivo de algodón, las curtiembres de cuero y la producción textil (y todo otro proceso de uso intensivo de agua) en su cadena de suministro ocurre en áreas con estrés hídrico, en la medida de lo posible[65]. Se alienta a las empresas a utilizar recursos existentes para identificar áreas con estrés hídrico[66].

#### *Evaluación de proveedores*

- Las empresas deben priorizar proveedores que operen en etapas o países de mayor riesgo, o en áreas con estrés hídrico. Para muchas operando en el sector textil y del calzado, esto significa evaluar dentro de la producción de algodón, las curtiembres y la producción textil en países de mayor riesgo o áreas con estrés hídrico.
- Puede ser difícil identificar proveedores individuales que operen en niveles superiores de la cadena respecto de la empresa. Se alienta a las empresas a aplicar las recomendaciones del Recuadro 3.

### Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

- Se alienta a la empresa a implementar las mejores técnicas disponibles (MTD) tal como están definidas en los Documentos de Referencias de Mejores Técnicas Disponibles para el sector o subsector[67].
- Cuando exista un alto riesgo de daño al medio ambiente, se alienta a la empresa a evitar la referencia a la falta de pruebas científicas completas como motivo para aplazar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para prevenir o minimizar al mínimo ese daño, de conformidad con la comprensión científica y

[65] El estrés hídrico ocurre cuando la demanda de agua excede la cantidad disponible durante un cierto período o cuando la mala calidad restringe su uso. La escasez, la calidad y accesibilidad del agua, y los flujos medioambientales impactan sobre el estrés hídrico.

[66] Véase OCDE (2015)

[67] Véase CIPF (2003)

técnica de los riesgos, teniendo en cuenta los riesgos para la salud y la seguridad humanas.

- Las empresas también pueden recurrir a guías existentes sobre la forma de promover eficiencia hídrica y/o reducir la dependencia del agua dulce en la producción textil, las curtiembres y el cultivo de algodón. Los ejemplos de métodos probablemente incluyan: inversión en equipamiento de ahorro de agua, la reutilización del agua y la reducción de su uso (por ejemplo, en la tintura). Las políticas y la capacitación deben apoyar todo plan de gestión del agua.

### Intentar prevenir o mitigar daños en la cadena de suministro de la empresa

- La empresa debe determinar si puede abastecerse de forma responsable de áreas con estrés hídrico – por ejemplo, mediante la promoción de eficiencia hídrica y/o reduciendo la dependencia de los procesos de agua dulce entre sus proveedores. Al considerar expansiones, las empresas también deben considerar formas de tratar el incremento neto de la demanda de agua.
- En casos en que la empresa no pueda abastecerse de forma responsable de áreas con estrés hídrico, debe dirigir su abastecimiento a regiones que no estén afectadas por dicho estrés.
- En casos en que la empresa determine que puede abastecerse de forma responsable de áreas con estrés hídrico, se la alienta a apoyar a sus proveedores en el desarrollo e implementación de planes de eficiencia hídrica y/o reducir la dependencia de los procesos de agua dulce.
- Las empresas deben comunicarse con sus proveedores sobre las razones por las que eficiencia hídrica es tan importante para la comunidad y para sus negocios.

## Contaminación y gestión de aguas residuales

### Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

#### *Ejercicio de delimitación*

- La empresa debe identificar las etapas en su cadena de suministro que estén asociadas con mayores riesgos de contaminación del agua y la necesidad de una gestión adecuada de las aguas residuales. En el sector textil y del calzado, es probable que estas sean el cultivo de algodón y el procesamiento en húmedo (textiles y cueros).
- La empresa debe determinar si el procesamiento en húmedo está localizado en países de mayor riesgo. Los elementos a considerar incluyen:
  - ¿El país (o agrupamiento productivo) tiene infraestructura de aguas residuales adecuada?
  - ¿El país asegura adecuadamente el cumplimiento de sus regulaciones de aguas residuales (esto es, hay inspecciones creíbles)?
- Es posible que los datos a nivel del país no sean suficientes para determinar lo anterior. Las condiciones a nivel local deben tenerse en cuenta (p. ej.: riesgo de

derrames a suelos o acuíferos; la capacidad de disolución y la sensibilidad de las aguas receptoras).

- En relación con el algodón, la empresa debe determinar si este es cultivado en zonas superiores de captación de agua y, por lo tanto, plantea mayores riesgos de contaminar la cuenca hídrica[68].
- Las empresas deben determinar si el cultivo de algodón se está llevando a cabo en países en los que las regulaciones y cumplimiento normativo del uso de químicos son deficientes (p. ej.: fertilizantes y pesticidas) en esta actividad.

***Evaluación de proveedores***

- Las empresas deben priorizar proveedores que operen en etapas, países o zonas (p. ej.: áreas de captación de agua) de mayor riesgo. Para muchas empresas operando en el sector textil y del calzado, esto significa evaluar dentro de la producción de algodón, las curtiembres y la producción textil en países o ubicaciones de mayor riesgo.
- Puede ser difícil identificar proveedores individuales que operen en niveles superiores de la cadena respecto de la empresa. Se alienta a las empresas a aplicar las recomendaciones del Recuadro 3.

## Detener, prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa

- Se alienta a la empresa a implementar las mejores técnicas disponibles (MTD) tal como están definidas en los Documentos de Referencias de Mejores Técnicas Disponibles para el sector o subsector[69].
- Cuando exista un riesgo de daño al medio ambiente, se alienta a la empresa a evitar la referencia a la falta de pruebas científicas completas como motivo para aplazar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para prevenir o minimizar al mínimo ese daño, de conformidad con la comprensión científica y técnica de los riesgos, teniendo en cuenta los riesgos para la salud y la seguridad humanas.
- Las empresas también pueden recurrir a guías existentes, algunas de las cuales se incluyen a continuación. Los componentes comunes de un PAC es probable que incluyan:

*Cultivo de algodón*

- gestión química responsable de fertilizantes y pesticidas
- optimización del uso de agua y prácticas de riego
- implementación de las mejores técnicas disponibles (donde sea viable)
- capacitación de agricultores y desarrollo de capacidades

*Procesamiento en húmedo (textiles y curtiembres)*

[68] UNEP (2010), "Sick Water, The Central Role of Wastewater Management in Sustainable Development; A Rapid Response Assessment", Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Ginebra.

[69] Véase CIPF integrado (2003)

- uso responsable de químicos, véase Módulo 8. Químicos peligrosos
- gestión efectiva de las aguas residuales – eficacia, operación y mantenimiento de una planta de tratamiento de efluentes (PTE)
- capacitación técnica para la operación y mantenimiento de una PTE respecto al flujo de agua dentro de la planta, función de los pasos del tratamiento de aguas residuales, la medición de estos, recolección de muestras y su análisis
- apoyo a la gestión hídrica que resulte en descarga cero de líquidos o reciclaje de agua (cuando sea viable).

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, VI. Medio Ambiente.
- Principios de Gobernanza del Agua de la OCDE

**Recursos**

- OCDE (2015), *Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance*, *OECD Studies on Water*, Publicación OCDE, París.
- OCDE (2015), "*Securing Water, Sustaining Growth*", Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, OCDE, París.
- IPPC (2003), *Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry*, Comisión Europea, Bruselas.
- IPPC (2013), *Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins*, Comisión Europea, Bruselas.
- UNGC (2010), T*he CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy*, Pacto Global de Naciones Unidas, Ginebra.

# *Módulo 10.* Emisiones de gases de efecto invernadero

El cambio climático es un desafío global que concierne a la sociedad en su conjunto. Como usuarios importantes de energía y grandes fuentes de emisiones, las empresas en el sector textil y del calzado tienen un papel importante que desempeñar en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.

Este Módulo no ofrece orientación exhaustiva sobre cómo medir y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de una empresa. Más bien, tiene la intención de poner de relieve las cuestiones vinculadas a los GEI dentro del sector en el marco de la debida diligencia. Se alienta a las empresas a referirse a guías existentes sobre cómo medir, reducir, monitorear y producir informes de emisiones de GEI en sus propias operaciones y cadenas de suministro.

## Medir emisiones de gases de efecto invernadero

Medir emisiones de GEI es un primer paso crítico para reducir la huella de carbono de las actividades de una empresa. La ayuda a evaluar su impacto sobre el clima y a diseñar planes de reducción de emisiones rentables. Las empresas pueden medir las emisiones de GEI a diferentes niveles.

**TÉRMINOS CLAVE**

**CO2-e (o equivalente a CO2)** – La unidad de medida universal para indicar el potencial de calentamiento global (PCG) de cada uno de los seis gases de efecto invernadero expresada en términos de PCG de una unidad de dióxido de carbono. Es usada para evaluar la liberación (o evitar la liberación) de diferentes GEI en base a un fundamento común.

**Gases de efecto invernadero (GEI)** – Los gases atmosféricos responsables de causar el calentamiento global y el cambio climático. Los GEI más significativos son el dióxido de carbono (CO2), el metano (CH4) y el óxido nitroso (N2O). GEI menos prevalentes – pero muy poderosos – son los hidrofluorocarbonos (HFCs), los perfluorocarbonos (PFCs) y el hexafluoruro de azufre (SF6). Las emisiones de GEI refieren a la liberación de estos a la atmósfera.

Fuente: OCDE, Transition to a Low-carbon Economy: Public Goals and Corporate Practices, 2010

- **Propias operaciones**: Se alienta a las empresas a trabajar para la medición de emisiones de GEI que son el resultado de sus propias actividades – estas pueden incluir actividades bajo propiedad o control de la empresa que liberen emisiones directamente a la atmósfera (esto es, emisiones directas), o el consumo que esta tenga de electricidad, calefacción, vaporización y enfriamiento contratados (esto es, emisiones indirectas de la energía).
- **Cadena de suministro**: Las empresas pueden medir el impacto completo de emisiones de su cadena de suministro a fin de enfocar sus esfuerzos sobre las

mayores oportunidades de reducción de GEI, lo que conduce a decisiones más sostenibles sobre sus propias operaciones y los productos que estas compran, venden y producen.

- **Producto**: Las empresas pueden medir las emisiones y remociones de GEI asociadas a un producto específico. El análisis GEI del ciclo de vida de un producto habilita a la empresa a tomar decisiones informadas para reducir las emisiones de GEI de los productos que diseña, manufactura, vende, compra o usa.

Se alienta a las empresas con recursos limitados a comenzar con la medición de las emisiones de GEI que sean resultado de sus propias operaciones y actividades. Del mismo modo, se alienta a las empresas a compartir información sobre emisiones de GEI vinculadas a materiales y procesos comunes con otros actores de la industria.

## Reducir emisiones

Al igual que con otras cuestiones en la cadena de suministro de la empresa, esta puede tomar un enfoque basado en el riesgo para tratar sus emisiones de GEI centrando sus recursos donde las emisiones son mayores. Mientras procuran reducir las emisiones en su cadena de suministro, se alienta a las empresas a usar su influencia sobre proveedores para alentarlos a reducir emisiones de GEI y/o apoyarlos directamente en la implementación de medidas para dicha reducción.

Se alienta a las empresas a evitar la referencia a la falta de pruebas científicas completas como motivo para aplazar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para prevenir o minimizar las emisiones de GEI, de conformidad con la comprensión científica y técnica de los riesgos, teniendo en cuenta los riesgos.

**Tabla 12. Ejemplos de medidas para reducir las emisiones de GEI y monitorear mejoras en diferentes etapas del ciclo de vida de un producto**

| Factor de riesgo | Ejemplos de medidas para reducir las emisiones de GEI y monitorear mejoras |
|---|---|
| **Selección de fibras** | Considerar las emisiones potenciales de GEI de un material junto con otras características, tales como su viabilidad, costo y demanda, mientras lo está diseñando[1]. Por ejemplo, las fibras sintéticas frecuentemente tienen emisiones de GEI comparativamente altas como resultado de la energía requerida para la producción de su materia prima. Contrariamente, las fibras vegetales, como el algodón o el lino, tienen emisiones de GEI comparativamente bajas en su producción, teniendo el lino emisiones substancialmente más bajas en su fase de producción, debido a su necesidad relativamente baja de pesticidas, fertilizantes y riego[2]. |
| **Finalización textil** | • Establecer un plan de gestión energética sobre el terreno que incluya medidas de manejo de la energía coordinadas a nivel de toda la empresa.<br>• Implementar las mejores técnicas disponibles (MTD), tal como están definidas en los Documentos de Referencias de Mejores Técnicas Disponibles para el sector o subsector[3].<br>• Implementar medidas de eficiencia energética (p. ej.: tecnología de conservación de la energía, optimización de la generación de vapor y aire presurizado, recuperación del calor residual de desechos de agua y gas, optimización de procesos, etc.).<br>• Implementar medidas de conservación de la energía (p. ej.: implementación de ahorro de energía mediante mejoras en las condiciones de proceso y reacción)[4].<br>• Incrementar la eficiencia y la calidad de modo tal de reducir la necesidad de reprocesar debido a fallas. |

| | |
|---|---|
| | • Instalar y operar medidores precisos y/o software de medición como paso fundamental para establecer puntos de referencia de desempeño y para iniciar la mejora de la eficiencia. |
| **Transporte** | • Reducir la necesidad de transporte aéreo de carga urgente mediante la implementación de prácticas de compra responsables, tal como se delinean en el Recuadro 4. Considerar la ubicación de depósitos y centros de distribución con relación al lugar de abastecimiento de productos y al de su venta, a fin de reducir las necesidades de transporte.<br>• Solicitar a los transportadores de carga monitorear y comunicar información de emisiones de $CO2$[5].<br>• Hacer un seguimiento de las emisiones (con relación al transporte) trimestralmente en todas las unidades de negocio (p. ej.: unidades de manufactura y ensamblaje, centros de distribución y de atención al cliente) |
| **Embalaje** | • Reducir el tamaño de los embalajes<br>• Utilizar recursos que puedan ser reutilizados o reciclados |
| **Fase de uso**<br>**La fase de uso frecuentemente es el contribuyente mayor a las emisiones de GEI** | • Utilizar materiales que puedan ser reutilizados o reciclados[6].<br>• Diseñar productos durables que tengan una fase de uso más larga.<br>• Aumentar concienciación de clientes con respecto a comportamientos que reducen las emisiones de carbono, tales como: lavar la ropa con menos frecuencia (esto es, no a continuación de cada uso); hacerlo en agua fría; utilizar detergentes de ropa concentrados con embalajes menores; secar la ropa al aire; ajustar los procesos de lavado basándose en el tipo de tela[7].<br>• Considerar las emisiones potenciales de GEI de un producto junto con otras características como su viabilidad, |

Notas.
1. El tipo de fibra específico también puede afectar la fase de uso. Por ejemplo, algunas fibras, como el lino, es más probable que sean planchadas. Otras fibras, como el poliéster pueden requerir menos energía para ser secadas.
2. BSR (2009), Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping.
3. Véase (2003), Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.
4. En algunos casos, se ha encontrado efectivo considerar por separado las técnicas generales de gestión para la reducción del consumo de energía y las técnicas específicas de procesos a ser desarrolladas en cada campo técnico especializado. UNIDO y Ministerio de Comercio Internacional e Industria (MITI, por su sigla en inglés) Japón, Resultado del Seminar on Energy Conservation in the Textile Industry, (1992).
5. Mientras que los transportadores de carga están haciendo seguimiento de datos de CO2 de forma creciente, continúa existiendo una amplia variabilidad en el alcance de la medición y comunicación de datos a clientes.
6. Sin embargo, las LCAs demuestran que las emisiones de GEI vinculadas a los desechos de prendas son muy pequeñas y generalmente resultan en pequeñas cantidades de metano creado durante la descomposición de las fibras naturales. Véase BSR, Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping, (2009).
7. Las Líneas Directrices reflejan la expectativa de que las empresas promuevan "el fomento de mayores niveles de sensibilización entre los clientes acerca de las implicaciones medioambientales del uso de los productos y servicios de la empresa". Líneas Directrices, VI, 6c.
8. El tipo de fibra específico también puede afectar la fase de uso. Por ejemplo, algunas fibras, como el lino, es más probable que sean planchadas. Otras fibras, como el poliéster pueden requerir menos energía para ser secadas.

## Comunicar

El Protocolo de GEI es el estándar reconocido internacionalmente para la rendición de cuentas y generación de informes a nivel corporativo respecto de las emisiones de GEI[70].

### Colaboración

Se alienta a las empresas a colaborar en la medición, reducción , monitoreo y comunicación sobre emisiones de GEI. Ejemplos de formas de colaboración incluyen:

Desarrollar herramientas para todo el sector para medir y hacer seguimiento de las emisiones de GEI de fibras, productos y procesos de producción específicos.

Compartir buenas prácticas para la reducción de emisiones de GEI.

Solicitar a los gobiernos una hoja de ruta clara sobre cambio climático.

La colaboración de especialmente relevante para PyMES que pueden carecer de recursos para medir adecuadamente las emisiones de GEI a lo largo de toda la extensión de sus productos o cadena de suministro.

**Recursos**

- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard
- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard
- (2003), *Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques* Reference Document for the Textiles Industry, Comisión Europea.
- (2010), "*NRDC's Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution*", Clean by Design, National Resource Defence Council.
- Industrial Assessment Center, parte del Departamento de Energía de los Estados Unidos de América.
- Hasanbeigi, A. (2010), *Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry*

[70] El GHG Protocol (Protocolo de GEI) es una alianza de múltiples partes interesadas convenida por el WRI y el WBCSD. El GHG Protocol desarrolla estándares y herramientas internacionalmente aceptados de rendición de cuentas y generación de informes de GEI, y promueve su adopción a fin de lograr economías de bajas emisiones a nivel mundial.

# *Módulo 11.* Cohecho y corrupción

Este Módulo reconoce que el cohecho y la corrupción son delitos que constituyen una puerta de acceso a muchas otras formas de conducta indebida tratadas en esta *Guía*, incluyendo: trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, violación de estándares de seguridad, salud y ambientales. La Convención Anti-cohecho de la OCDE y su Recomendación de 2009 establece normas jurídicamente vinculantes para que los Estados partes tipifiquen como delito el cohecho de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales y prevé una serie de medidas conexas que lo hacen efectivo. Es el primer y único instrumento internacional de lucha anticorrupción centrado en el lado de la oferta de la transacción del cohecho.

## Incorporar la práctica empresarial responsable a la política y sistemas de gestión de la empresa

Las empresas deben considerar las buenas prácticas expuestas en la *Guía OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance*, que incluye:

- Apoyo y compromiso firmes, explícitos y visibles de parte de la gerencia superior a los controles internos de la empresa, programas de ética o cumplimiento normativo, o medidas para prevenir y detectar sobornos, incluyendo aquellos realizados a oficiales gubernamentales extranjeros;
- Una política corporativa claramente articulada y visible que prohíba sobornos, incluyendo aquellos realizados a oficiales gubernamentales extranjeros; y
- La supervisión de programas de ética y el cumplimiento normativo o las medidas con relación al cohecho, inclusive aquel realizado a oficiales gubernamentales extranjeros, incluyendo la facultad de reportar cuestiones directamente a cuerpos de monitoreo independiente, como comités de auditoría interna de consejos directivos o de consejos de supervisión, son deberes de uno o más funcionarios corporativos de jerarquía alta, que tengan un nivel de autonomía respecto de la gestión, recursos y poder adecuados.

## Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

### *Ejercicio de delimitación*

Al momento de identificar riesgos de cohecho y corrupción, la empresa debe considerar grupos de riesgos amplios –por país, sectoriales[71], transaccionales, de oportunidad de

[71] El Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional (Dic 2014), que analiza casos completos de sobornos a agentes públicos extranjeros desde 1999 a mediados de 2014, muestra que el sector manufacturero representó el 8% de dichos casos en el período citado, y que el sector agrícola, el 4%. Además, la distribución y venta al por mayor representaron el 4% de los casos. Otras actividades de servicio, como el leasing, representaron el 1%.

negocio y vinculados a alianzas empresariales[72]. También es importante que este ejercicio observe la naturaleza y frecuencia de las interacciones con agentes públicos domésticos o extranjeros y, probablemente más relevantemente, los tipos de relaciones de negocios reales y potenciales de la empresa[73].

Las evaluaciones de riesgos deben también examinar internamente la medida en que las estructuras o procedimientos internos pueden por sí mismos contribuir al nivel del riesgo. Se incluyen factores de riesgo comúnmente encontrados en la Tabla 15. Como parte de este proceso, las empresas pueden evaluar la medida en que los controles internos se implementan en concordancia con la OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance.

**Tabla 13. Factores externos de riesgo relativo a la integridad**

| Factor de riesgo | Ejemplos |
|---|---|
| **Factores nacionales** | La empresa opera en jurisdicciones de alto riesgo por cohecho y corrupción:<br>• altos niveles percibidos de corrupción en el sector público y/o privado<br>• ausencia de legislación anti-cohecho implementada de forma efectiva, incluyendo la tipificación de delitos de cohecho en la ley penal y ausencia de responsabilidad corporativa por dichos crímenes<br>• incapacidad del gobierno extranjero, medios de comunicación, comunidad local de negocios y sociedad civil de promover de forma efectiva políticas transparentes de adquisiciones e inversiones |
| **Riesgos sectoriales** | La empresa está vinculada a sectores de alto riesgo. Los ejemplos relevantes para el sector textil y del calzado incluyen:<br>• transporte y almacenamiento[1]<br>• comercio al por mayor y distribución[2]<br>• manufactura: las inspecciones por parte de agencias locales en países de alto riesgo pueden generar un aumento de dicho riesgo |
| **Riesgos transaccionales** | Cuando se opera en una jurisdicción de alto riesgo, ciertas transacciones que involucran a oficiales públicos pueden dar lugar a mayores riesgos por cohecho:<br>• adquisiciones públicas, autorizaciones aduaneras, tratamiento impositivo favorable, licencias y autorizaciones[3]<br>• la interacción con oficiales de empresas de propiedad estatal, oficiales de seguridad, aduana, transporte, gobierno local, medio ambiente y adquisiciones, y autoridades impositivas |

Notas
1. Véase Transparencia Internacional "Índice de Percepción de la Corrupción" y Transparencia Internacional "Bribe Payers Index" (Índice de Pagadores de Sobornos).
2. El comercio al por mayor y la distribución representaron el 4% de los casos concluidos de sobornos en el extranjero entre 1999 y mediados de 2014. Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional
3. El transporte y el almacenamiento representaron el 15% de los casos concluidos de sobornos en el extranjero entre 1999 y mediados de 2014. Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional. Hubo adquisiciones públicas involucradas en 57% de los casos concluidos de sobornos en el extranjero entre 1999 y mediados de 2014. Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional.

[72] Véase "Principle 3, Risk Assessment" of the UK Ministry of Justice (2010).

[73] El Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional (2014) muestra que entre 1999 y mediados de 2014, el 71% de todos los casos efectivos de sobornos a extranjeros involucró el uso de intermediarios, incluidos agentes, asesores legales, vehículos corporativos, asociados y contadores.

**Tabla 14. Factores internos de la empresa de riesgo relativo a la integridad**

| Factor de riesgo | Ejemplos |
|---|---|
| **Políticas y capacitación** | • Falta de un claro mensaje anti-cohecho por parte del máximo nivel de la gerencia<br>• Falta de un mensaje claro de que los sobornos a oficiales públicos extranjeros están prohibidos y no únicamente a los domésticos.<br>• Limitados políticas y programas en vigor para apoyar el cumplimiento de leyes anti-cohecho.<br>• Deficiencias en la capacitación, habilidades y conocimientos relevantes de empleados sobre riesgos de cohecho en las propias operaciones de la empresa.<br>• Falta de reglas y procedimientos relativos a solicitudes de pagos de facilitación por parte de oficiales públicos.<br>• Falta de claridad en las políticas y procedimientos de la organización relativos a regalos, comidas y entretenimiento provistos a aquellos con quienes la empresa hace negocios en mercados extranjeros.<br>• Falta de reglas claras sobre donaciones políticas y de caridad<br>• Falta de controles financieros claros (p. ej.: ¿cómo se monitorean las cuentas bancarias, fondos de caja chica e inventarios de la empresa en mercados extranjeros, particularmente en países de alto riesgo? ¿qué controles hay en vigor con respecto a estos activos?)<br>• Falta de controles claros del monitoreo de cumplimiento de contratos.<br>• Falta de canales de denuncia y protección contra represalias para informantes internos que alerten sobre malos comportamientos.<br>• Falta de capacitación y concientización a socios de negocios. |
| **Riesgos transaccionales** | • Limitado monitoreo, y sus controles asociados, sobre las cuentas bancarias, fondos de caja chica e inventarios de la empresa en mercados extranjeros.<br>• Limitado monitoreo del cumplimiento de contratos.<br>• Categorías de gasto en los libros y registros de la empresa que puedan ser utilizados para ocultar el pago de sobornos.<br>• Falta de auditoría externa e independiente. |
| **Riesgos de negocios** | • Falta de control sobre los socios de negocios.<br>• Los centros de venta y distribución se mantienen en el exterior.<br>• La empresa tiene control limitado sobre las operaciones en el extranjero.<br>• Falta aparente de calificaciones o recursos por parte de un socio o representante de un emprendimiento conjunto para desarrollar el servicio ofrecido.<br>• Se proveen regalos, cenas y entretenimiento a aquellos con quienes la empresa hace negocios en mercados extranjeros.<br>• Patrones inusuales de pago, estructuras de comisiones inusualmente altas o acuerdos financieros especiales que involucren a la empresa o sus subsidiarios extranjeros y terceras partes vinculadas.<br>• Relaciones de negocios con empresas de propiedad estatal; gobiernos (p. ej.: asociaciones público-privadas), municipalidades, cuerpos legislativos y partidos políticos extranjeros; y/o familias reales u otras con estrechas conexiones con la elite política.<br>• Empleo de oficiales extranjeros. |

### Detener, prevenir o mitigar impactos negativos en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

Los procedimientos de debida diligencia para prevenir o mitigar el riesgo de cohecho deben ser proporcionales al riesgo identificado. Las medidas de la debida diligencia anti-cohecho para prevenir o mitigar el riesgo deben incorporar buenas prácticas, como se exponen en la *OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance*[74]. Las buenas prácticas incluyen las siguientes:

- programas o medidas de ética y cumplimiento normativo diseñados para prevenir o detectar sobornos, inclusive aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros, aplicables a todos los directores, oficiales y empleados, y también a todas las entidades sobre las cuales la compañía tiene control efectivo, incluyendo subsidiarios, sobre, entre otras, las siguientes áreas:
  - regalos, hospitalidad, entretenimiento y gastos[75];
  - viajes de clientes;
  - contribuciones políticas;
  - donaciones y patrocinios de caridad;
  - pagos de facilitación[76];
  - solicitación de pagos y extorsión;
  - aceptación de bienes[77]; y
  - uso de inversiones, empleo y otras actividades relacionadas como favores personales, incluyendo, pero no limitado a, distribuir puestos del directorio y emplear cónyuges u otros familiares.
- programas o medidas de ética y cumplimiento normativo diseñados para prevenir o detectar sobornos, inclusive aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros, aplicables, donde sea apropiado y sujeto a acuerdos contractuales, a terceras partes, como agentes y otros intermediarios, consultores, representantes, distribuidores, contratistas y proveedores, consorcios y socios de emprendimientos conjuntos (en adelante, "socios de negocios"), incluyendo, entre otros, los siguientes elementos:
  - debida diligencia basada en el riesgo debidamente documentada en relación con la contratación de personal, así como la supervisión adecuada y periódica de los socios de negocios;

[74] Aunque las medidas contenidas en la *Guía* de Buenas Prácticas de la OCDE apliquen específicamente a los fines de detectar y prevenir sobornos de oficiales públicos extranjeros, estas pueden ser igualmente aplicadas para detectar y prevenir todas las formas de cohecho. Sin embargo, es importante afirmar explícitamente en la documentación relevante y en los programas de concientización y capacitación, que los sobornos incluyen aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros, en tanto eso no es necesariamente evidente por sí solo.

[75] Se alienta a las empresas a establecer umbrales adecuados al contexto local.

[76] Recomendación Anti-cohecho de la OCDE, 2009.

[77] Véase UNGC (2010).

  - informar a los socios de negocios del compromiso de la empresa de atenerse a las leyes relativas a prohibiciones de sobornos extranjeros y sobre los programas o medidas de ética y cumplimiento normativo de la compañía para la prevención y detección de dichos sobornos; y
  - buscar un compromiso recíproco con los socios de negocios[78].
- un sistema de procedimientos financieros y contables, incluyendo uno de controles internos, razonablemente diseñados para asegurar el mantenimiento de libros, registros y cuentas justos y exactos, a fin de asegurar que no puedan ser utilizados con el propósito de sobornos, incluidos aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros, o del ocultamiento de estos[79];
- medidas diseñadas para asegurar una comunicación periódica y capacitación documentada a todos los niveles de la compañía sobre sus programas o medidas de ética y cumplimiento normativo en relación con los sobornos, incluyendo aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros, así como a subsidiarios, donde sea apropiado[80];
- medidas apropiadas para alentar y proveer apoyo positivo a la observancia de programas o medidas de ética y cumplimiento normativo con relación a sobornos, incluyendo aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros, en todos los niveles de la empresa;
- procedimientos disciplinarios apropiados para tratar, entre otras cosas, violaciones, en todos los niveles de la compañía, de leyes contra sobornos extranjeros y de los programas o medidas de ética y cumplimiento normativo de la empresa en relación con los sobornos, incluyendo aquellos realizados a oficiales públicos extranjeros[81].

Además de lo anterior, se alienta a la empresa a:

- Implementar un proceso para evaluar el riesgo de corrupción previamente a ingresar a una relación de cliente y proveedor (p. ej.: precalificación) cuando opera en países de alto riesgo. La empresa debe establecer reglas y procedimientos claros para elegir un proveedor y para establecer relaciones de "proveedores preferenciales".
- Unirse y participar activamente en iniciativas colectivas y procesos de múltiples partes interesadas anti-cohecho a nivel sectorial, cuando sea relevante[82].

[78] Por ejemplo, las empresas pueden incorporar el lenguaje de cumplimiento normativo anti-cohecho o anticorrupción en los contratos con terceras partes y requerir a los proveedores de alto riesgo que tengan en vigor procedimientos adecuados para prevenir sobornos.

[79] Recomendación Anti-cohecho de la OCDE, 2009.

[80] Es preferible la interacción cara a cara, la cual da la oportunidad a personal de los proveedores de hacer preguntas y aportar sus comentarios, pero cuando la capacitación en persona no sea económicamente eficiente o práctica, la capacitación virtual es una alternativa útil. Véase UNGC (2010), pág. 21.

[81] Recomendación Anti-cohecho de la OCDE, 2009.

[82] Por ejemplo, la Maritime Anti-Corruption Network es una red de compañías marítimas y de sus clientes que promueve buenas prácticas corporativas en la industria marítima para enfrentar sobornos, pagos de facilitación y otras formas de corrupción.

## Seguimiento

Las empresas pueden utilizar una amplia gama de mecanismos para conocer la efectividad de los procedimientos diseñados para prevenir los sobornos y la corrupción en sus propias operaciones y en su cadena de suministro.

- Las encuestas y cuestionarios al personal y sus comentarios relativos a la capacitación proveen una fuente importante de información sobre la efectividad y un medio por el cual los empleados u otras personas asociadas pueden brindar información para el mejoramiento continuo de políticas anti-cohecho[83].
- Las empresas también pueden considerar revisiones e informes formales y periódicos para la gerencia de nivel más alto[84].
- Las empresas pueden buscar alguna forma de verificación o aseguramiento externo de la efectividad de los procedimientos anti-cohecho[85].

[83] Véase "Principle 6, Monitoring and Review" en Ministerio de Justicia del Reino Unido (2011).

[84] Ibíd, 83.

[85] Ibíd, 83.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, VII. Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión.
- Convención de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales (la Convención Anti-cohecho)
- OCDE, 2009 Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (Recomendación Anti-cohecho, 2009)
- OCDE, 2009 Recommendation on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions
- OCDE, 2006 Recommendation on Bribery and Officially Supported Export Credits.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2003)

**Recursos**

- Ministerio de Justicia del Reino Unido (2011), *The Bribery Action 2010 Guidance*, UK Ministry of Justice, London.
- OCDE, Informes Nacionales sobre la Implementación de la Convención Anti-cohecho de la OCDE. www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- OCDE, Programas Regionales Anticorrupción www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OCDE (2006), *OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.
- OECD (2014), *Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional: Análisis del delito de cohecho de servidores públicos extranjeros*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.
- OECD (2010), *OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance* (la *Guía* de Buenas Prácticas de la OCDE), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.
- UNGC (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, Pacto Global de Naciones Unidas, Ginebra.

# *Módulo 12.* Abastecimiento responsable de trabajadores a domicilio

Este Módulo está dirigido principalmente a las marcas, manufactureros textiles y de calzado y sus intermediarios de compra.

Este Módulo tiene por objeto minimizar el riesgo de marginalización de trabajadores a domicilio, particularmente de las víctimas de extorsión, incluyendo mediante esfuerzos de formalización y legalización con el objetivo de promover cadenas de suministro responsable, al mismo tiempo, crear oportunidades económicas y de desarrollo para dichos trabajadores. Esta *Guía* reconoce que no hay soluciones rápidas ni una única aplicable a todas las circunstancias. Los gobiernos, organizaciones internacionales, donantes, empresas en la cadena de suministro y organizaciones de la sociedad civil pueden considerar la oportunidad de explorar vías de colaboración para hacer uso de las opciones aquí sugeridas u otros enfoques complementarios como consideren apropiado, en concordancia con leyes nacionales.

**Recuadro 15. Marco para la prevención y la mitigación de abusos laborales y de derechos humanos cuando se involucra a trabajadores a domicilio (cont.)**

Responsabilidad de proveer contratos más formalizados. En otros casos, los trabajadores son obligados a trabajar desde casa para reducir el costo financiero del empleador. Los trabajadores migrantes pueden ser particularmente vulnerables debido a restricciones de empleo. Puede resultar ineficaz perseguir la formalización únicamente mediante una reforma legal; la formalización debe ser considerada un proceso más que un simple paso1. Este proceso de formalización puede ser facilitado mediante:

- el conocimiento de las razones de la falta de formalización en los sistemas existentes de producción con trabajadores a domicilio a fin de identificar las mejores estrategias para incentivar y posibilitar dicha formalización2;
- el reconocimiento de la diversidad de tipos y tamaños de actividad de los trabajadores a domicilio;
- la provisión de asistencia técnica para ayudar a formalizar los trabajadores a domicilio y otros trabajadores informales;
- la creación y la participación de iniciativas colaborativas para establecer las modalidades y el financiamiento de fondos de apoyo que ayuden al proceso de formalización; y
- la promoción de la legalización de los trabajadores.

**Legalización de las operaciones**

La identificación y reconocimiento legales del "estatus de trabajador" y/o "estatus de emprendedor" suelen ser los primeros pasos necesarios para la formalización de trabajadores. Sin embargo, dicho estatus no debe ser utilizado para explotar a los trabajadores como se ha descrito anteriormente1. Las empresas, organizaciones de la

sociedad civil y el gobierno pueden ayudar a los trabajadores a domicilio a obtener contratos y otras autorizaciones relacionadas, mediante procesos legítimos, y considerar otras medidas regulatorias para legalizar las operaciones de trabajadores a domicilio. Dicha legalización no debe imponer expectativas para los trabajadores a domicilio que no puedan ser cumplidas y, por lo tanto, los marginalicen más (p. ej.: la obligación de trabajar en un centro en particular puede marginalizar a los trabajadores que únicamente pueden trabajar desde su casa).

**Organización, representación y diálogo social**

La organización de los trabajadores a domicilio es un paso importante que les proporciona visibilidad y reconocimiento, y habilita el diálogo social a fin de lograr buenos términos y condiciones de empleo1. Dadas las necesidades y circunstancias exclusivas de los trabajadores a domicilio, pueden tener un aspecto diferente al de otras fuerzas de trabajo organizadas. Los primeros pasos en favor de dicha organización suelen ser tomados por grupos comunitarios o de mujeres que están en posición de organizar grupos locales, que luego pueden reunirse como federación o sindicato. Dada la predominancia de mujeres que trabajan a domicilio en el sector, en muchos contextos las organizadoras deberían ser mujeres.

Ejemplos de formas de asistencia a los trabajadores a domicilio, que podrían prestar los sindicatos y otros actores, incluyen concienciación y capacitación sobre sus derechos legales, asistencia legal, seguro médico, esquemas de crédito y préstamos, y el establecimiento de cooperativas. También es necesario elaborar estrategias positivas para combatir todas las formas de discriminación, respecto de las cuales los trabajadores de la economía informal son particularmente vulnerables.

1. OIT (2008)
2. Es crucial que todo esquema de formalización tome en consideración el contexto local. Véase ETI, Homeworker Guidelines (2010).

## Recomendaciones para las empresas

### Identificar daños reales y potenciales en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

- Los trabajadores a domicilio se encuentran en muchas cadenas de suministro diferentes del sector. Mientras que algunos están empleados en trabajo artesanal tradicional, tal como bordado y tejido, otros están involucrados en procesos más intensivos de mano de obra como la manufactura de prendas. Se alienta a la empresa a identificar líneas y procesos de producción que puedan incluir la participación de trabajadores a domicilio.
- La empresa debe identificar países de abastecimiento en los que el trabajo a domicilio es más prevalente y donde los trabajadores a domicilio corren un mayor riesgo de ser explotados.
- La empresa debe evaluar a proveedores priorizados para determinar si tienen medidas en vigor para abastecerse responsablemente de los trabajadores. Véase ejemplos de medidas a continuación.

## Intentar prevenir o mitigar daños en las propias operaciones de la empresa y en su cadena de suministro

A continuación, se incluyen ejemplos de medidas que una empresa puede tomar para promover el abastecimiento responsable de trabajadores a domicilio. Se alienta a las empresas a que implementen las medidas indicadas a continuación por sí mismas o a que alienten y fomenten la capacidad de sus proveedores para hacerlo.

- Establecer un sistema de precalificación para intermediarios/agentes que estén involucrados en la contratación laboral de trabajadores a domicilio. Los intermediarios deben cumplir con la ley nacional.
- Establecer protocolos internos para la tercerización laboral hacia trabajadores a domicilio (p. ej.: verificación de que los agentes que manejen la contratación hayan sido precalificados).
- Avanzar hacia relaciones contractuales con intermediarios que contraten trabajo de trabajadores a domicilio de forma directa y que establezcan requisitos de transparencia. Por ejemplo, a los intermediarios se les puede requerir:
  - Mantener un registro de todos aquellos a quien se asigne trabajo. Todos los miembros de una familia que trabajen deben ser registrados como trabajadores a domicilio. Por ejemplo, en algunos contextos, es común que sólo el padre o marido sea registrado como trabajador a domicilio.
  - Mantener un registro de la cantidad de trabajo distribuido y pagos realizados. Dado que a los trabajadores a domicilio se les suele pagar por pieza producida, los intermediarios deben registrar plazos apropiados para asegurarse de que el pago por pieza se establezca sobre la base de que es posible ganar un salario mínimo.
  - Mantener un registro de todo beneficio de seguridad social o seguro de salud que sea provisto a los trabajadores a domicilio.
- Proporcionar capacitación a los agentes intermediarios sobre sus obligaciones legales y la política CER de la empresa.
- Cuando sea apropiado, identificar y asociarse con iniciativas locales que promuevan la formalización de trabajadores a domicilio y su protección contra la explotación. Estas iniciativas pueden enfocarse en una serie de ámbitos, incluyendo, pero no limitándose a: capacitación sobre derechos, capacitación en materia de aptitudes, legalización y provisión de servicios.
- Involucrarse con el gobierno local o nacional para promover los derechos de los trabajadores a domicilio para acceder a la igualdad de trato ante la ley. Ejemplos incluyen:
  - Indicar el apoyo de la empresa (o de la industria) para que la cobertura legal se extienda a trabajadores de la economía informal.
  - Señalar las causas subyacentes de la informalidad y alentar al gobierno a eliminar los obstáculos subyacentes a la entrada en las principales actividades económicas y sociales.
  - Indicar el apoyo de la empresa (o de la industria, cuando se opere en colaboración) para la ampliación de la cobertura de la seguridad social –

mediante la promoción del acceso a la salud y la educación – a trabajadores informales, incluyendo trabajadores a domicilio, cuando no esté previsto.

**Instrumentos y estándares internacionales seleccionados**

- Convenio de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (No. 177) y la Recomendación Núm. 204 sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal

**Recursos**

- OCDE, *Guía* de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, Anexo
- OIT (2008), *La economía informal: hacer posible la transición al sector formal*, Documento de trabajo del Coloquio interregional tripartito sobre la economía informal: hacer posible la transición al sector formal, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra

# Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado

La *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado* ayuda a las empresas a implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia comprendidas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales a lo largo de la cadena de suministro con el objetivo de prevenir y responder los impactos negativos potenciales de sus actividades y cadenas de suministro. La Guía busca apoyar los objetivos de las Líneas Directrices de la OCDE para asegurar que las actividades de empresas del sector textil y del calzado estén en armonía con las políticas gubernamentales y así fortalecer las bases de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que operan. Esta Guía también apoya a las empresas en la implementación de las recomendaciones de debida diligencia contenidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La Guía está alineada con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, Convenciones y Recomendaciones relevantes de la OIT, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. En conjunto con sus módulos de diligencia debida para áreas de riesgo específicas, esta Guía proporciona a las empresas un paquete completo para operar y abastecerse responsablemente en el sector textil y del calzado. Esta Guía fue desarrollada a través de un proceso en el que intervinieron múltiples partes interesadas, con participación en profundidad de países miembros y no miembros de la OCDE, representantes de empresas, sindicatos y de la sociedad civil, y fue supervisado por el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable. Esta Guía tiene orientación práctica, centrada en enfoques colaborativos y constructivos frente a desafíos complejos. Esta Guía se basa en los informes detallados de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de Francia e Italia sobre la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en el sector textil y del calzado y responde a las declaraciones realizadas en junio de 2013 y de 2014 por los PNC con relación al trágico derrumbe del edificio Rana Plaza.

**IMPRESA ISBN 978-92-64-73740-2**
**PDF ISBN 978-92-64-45119-3**

9 789264 737402