



CONVENIOS DE RSIE

UN EMPRESARIADO SOSTENIBLE EN LAS CADENAS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN

Los convenios de RSEI neerlandeses buscan de una manera estructural hacer las cadenas internacionales de producción sostenibles y socialmente responsables. En esta ficha técnica se presenta el cómo y el porqué de los convenios RSIE. En fichas separadas se explican, por cada sector, los convenios RSIE ya firmados. CNV Internationaal se centra en seis de estos convenios (textil, madera, banca, alimentación, pensiones y metales) trabaja junto con otros actores de las cadenas de producción. Por ejemplo, las empresas neerlandesas trazan una línea común en el área de la Responsabilidad Social Internacional Empresarial (RSIE) para su sector y obran juntas para prevenir abusos, como la explotación, violaciones a los derechos humanos, sufrimiento animal o daños al medio ambiente. Para ello, firman acuerdos con instancias gubernamentales, asociaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.



¿QUÉ SON LOS CONVENIOS RSIE Y DE DÓNDE VIENEN?

Madera desde Indonesia, ropa desde Camboya, juguetes desde China... En Holanda, hacemos negocios con el mundo entero, y esto es bueno para el empleo, la innovación y el crecimiento económico. Tanto el gobierno neerlandés como los representantes de organizaciones patronales o sindicales, o de los consumidores o de la sociedad civil, todos esperan que las empresas hagan negocios, pero con el respeto debido a los derechos humanos y al medio ambiente. Y no sólo en los Países Bajos, sino también en el extranjero.

Los derechos y las obligaciones de las empresas están plasmados en los derechos humanos universales, [las normas internacionales del trabajo](#) de la Organización Internacional de Trabajo OIT y las regulaciones internacionales, como las Líneas Directrices de la [OCDE para Empresas Multinacionales](#) o los Principios Rectores de la [ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (también llamados Principios Ruggie). Estos lineamientos requieren de las empresas que revisen de manera apropiada y transparente las prácticas vigentes en sus cadenas de producción o suministro, para así prevenir, y reducir, los riesgos reales o potenciales de violaciones a los derechos humanos. Así tienen obligación de rendir cuentas sobre ello.

En su informe 2014 sobre los convenios RSIE, el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos proponía a los sectores y a las empresas tomar la iniciativa de firmar convenios de responsabilidad social internacional empresarial con los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil.

En 2014, la firma de auditores KPMG identificó los principales riesgos. Este análisis demostraba que, en los Países Bajos, en muchos sectores, existían grandes riesgos de violaciones a las Líneas Directrices OCDE. Muchas compañías neerlandesas, por ejemplo, subcontrataban su producción en el extranjero, corriendo el riesgo de enfrentar prácticas de corrupción, explotación, contaminación ambiental o violación a los derechos laborales.

La CNV ha elaborado una guía que les puede ayudar a familiarizarse con los Principios Ruggie, sea Ud. dirigente sindical, empresario o integrante de un comité de empresa.

* Una lista de los vínculos de las normas y líneas mencionados está disponible en <https://www.cnvinternationaal.nl/es/responsabilidad-social-empresarial>

¿EN QUÉ SECTORES SON LOS RIESGOS MÁS ALTOS? ¿Y DE QUÉ RIESGOS SE TRATA?

Estos riesgos (clasificados en 'ambientales', 'derechos laborales' y 'derechos humanos') fueron identificados para 12 sectores.

A saber: construcción, química, comercio al detal, energía, finanzas, comercio mayorista, madera y papel, agricultura y horticultura, petróleo y gas, metalurgia y electrónica, alimentación y textil y vestido. Entre los riesgos ambientales figuran: contaminación del aire, escasez de agua y agotamiento de los recursos naturales.

En cuanto a los riesgos societales en materia de derechos laborales y derechos humanos:



¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESTOS CONVENIOS?

Los convenios tienen un doble objetivo:

1. Progresar en forma tangible hacia una mejor administración de riesgos específicos.

Entre estos riesgos figuran violaciones a los derechos humanos o daños al medio ambiente. Las mejoras deben concretarse en un plazo de entre 3 y 5 años después de la firma del convenio.

2. Ofrecer una solución común a problemas que las empresas no pueden resolver totalmente por sí solas. Seguir un enfoque conjunto hacia cambios estructurales.

Una compañía por sí sola probablemente tenga poca influencia para, por ejemplo, imponer un salario vital a un proveedor. Al trabajar con otras compañías clientes del mismo proveedor, y con el apoyo de una embajada que abra el diálogo con el gobierno, es más probable que un diálogo sobre salarios pueda abrirse y tener éxito.

En los convenios se describe cómo las compañías pueden prevenir, de manera estructural, abusos probados en las áreas de los derechos humanos, los derechos laborales y del medio ambiente, por medio de acuerdos voluntarios con organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, instituciones académicas e instancias públicas, con miras a determinar dónde influir más para mejorar las condiciones laborales. En todos los convenios figuran acuerdos sobre una serie de temas transversales, como la administración de riesgos RSIE (diligencia debida), transparencia y seguimiento. En otros aspectos, la interpretación difiere para cada convenio. Más informaciones sobre este tema en las fichas técnicas sobre los convenios del sector de la banca, sobre sostenibilidad del textil y vestido, y sobre la promoción de la explotación forestal sostenible.



¿QUIÉNES SON LAS PARTES INVOLUCRADAS?

E

Empresas neerlandesas, bancos, organizaciones sectoriales y ONG, deseosas de asumir sus responsabilidades en materia de RSIE.

G

Por medio sus embajadas y consulados, el **gobierno neerlandés** puede poner a los demás gobiernos frente a sus responsabilidades en materia de prácticas comerciales socialmente responsables. Los gobiernos son los que deberían proteger los derechos humanos y garantizar a las víctimas el derecho a compensaciones. Y el gobierno neerlandés pretende fortalecer los acuerdos internacionales entre gobiernos, por ejemplo, dentro de la Unión Europea (UE), la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Naciones Unidas (ONU), el G-20 y la OCDE.

S

Los **sindicatos neerlandeses** están activamente involucrados en la prevención y lucha contra los abusos en materia de derechos laborales fundamentales, tales como el trabajo infantil, el salario vital y la libertad sindical. Contribuyen con su conocimiento sobre derechos laborales internacionales. Los sindicatos neerlandeses son activos en los países en desarrollo, a través de organizaciones sindicales locales. Para cada convenio, los sindicatos involucrados varían. Depende, por ejemplo, de la medida en que los sindicatos y contrapartes locales tengan buena representación en un sector específico.

O

Las **Organizaciones no gubernamentales (ONG)** activas en el área de los derechos humanos, la paz, la seguridad, la naturaleza y el medio ambiente, entre otras áreas, disponen de conocimientos y redes en los países o regiones donde están implantadas las compañías y donde existen abusos potenciales. Las ONG saben muy bien acerca del cumplimiento de los derechos humanos en los distintos países y regiones. De nuevo, para cada convenio difieren las ONG involucradas.

C

El **Consejo social y económico (SER)** neerlandés establece o estrecha lazos entre diversas partes y concluye acuerdos conjuntos mediante el diálogo. El SER pone a disposición sus conocimientos y su experiencia en una serie de convenios, para ayudar a las partes a elaborar y/o implementar los convenios RSIE.

El valor añadido de estos convenios reside en que permiten procesar las peores violaciones y compartir los conocimientos y la experiencia.



Firma del Convenio para una explotación forestal sostenible, 22 de marzo de 2017

¿QUÉ ES LA DILIGENCIA DEBIDA?

La diligencia debida es un concepto mencionado a menudo en los convenios. Es un instrumento que permite identificar los riesgos estructurales en una cadena de producción. Se trata de un proceso continuo que incluye:

- **Formular políticas:** ¿Qué pasos se han tomado en materia de RSIE? ¿Qué problemas en la cadena ya han sido procesados por la empresa? ¿Qué otra cosa se puede hacer?
- **Analizar riesgos:** Identificar riesgos (potenciales). Todo indica que no todas las empresas están al tanto de lo que ocurre en su cadena de producción. El objetivo es identificar los impactos negativos para a) los trabajadores involucrados en el sitio de producción; b) la comunidad local, y c) el medio ambiente. Aquí no nos interesan los riesgos financieros, operativos y jurídicos de la empresa.
- **Establecer prioridades:** Al trabajar junto con los actores, se priorizan los riesgos con base en las peores violaciones.
- **Implementación:** Enfrentar los peores riesgos y prevenir otros.
- **Monitoreo:** Realizar un seguimiento continuo de los riesgos para averiguar si las políticas de la empresa están correctamente implementadas y qué es lo que se puede mejorar.
- **Comunicación:** Compartir información sobre las acciones llevadas por la empresa. En efecto, se espera cada vez más de las empresas que demuestren que cumplen con los derechos humanos y hacen negocios de manera responsable y sostenible. Deben dar a conocer cómo tratan estos temas. Esto significa que las empresas deben ser transparentes acerca de sus actividades y pueden ser llamadas a rendir cuentas, aunque sólo puedan señalar cosas que aún no hayan puesto en práctica.

Bajo estos pactos, las empresas firmantes están monitoreadas para asegurar que realmente practican la debida diligencia.



La CNV y CNV Internationaal apoyan estos convenios que constituyen una manera novedosa de hacer más sostenibles las cadenas internacionales de producción en distintos sectores. La colaboración con las partes firmantes se inicia en los Países Bajos y continúa en los países de operación. CNV Internationaal mantiene vínculos con los socios sindicales locales.

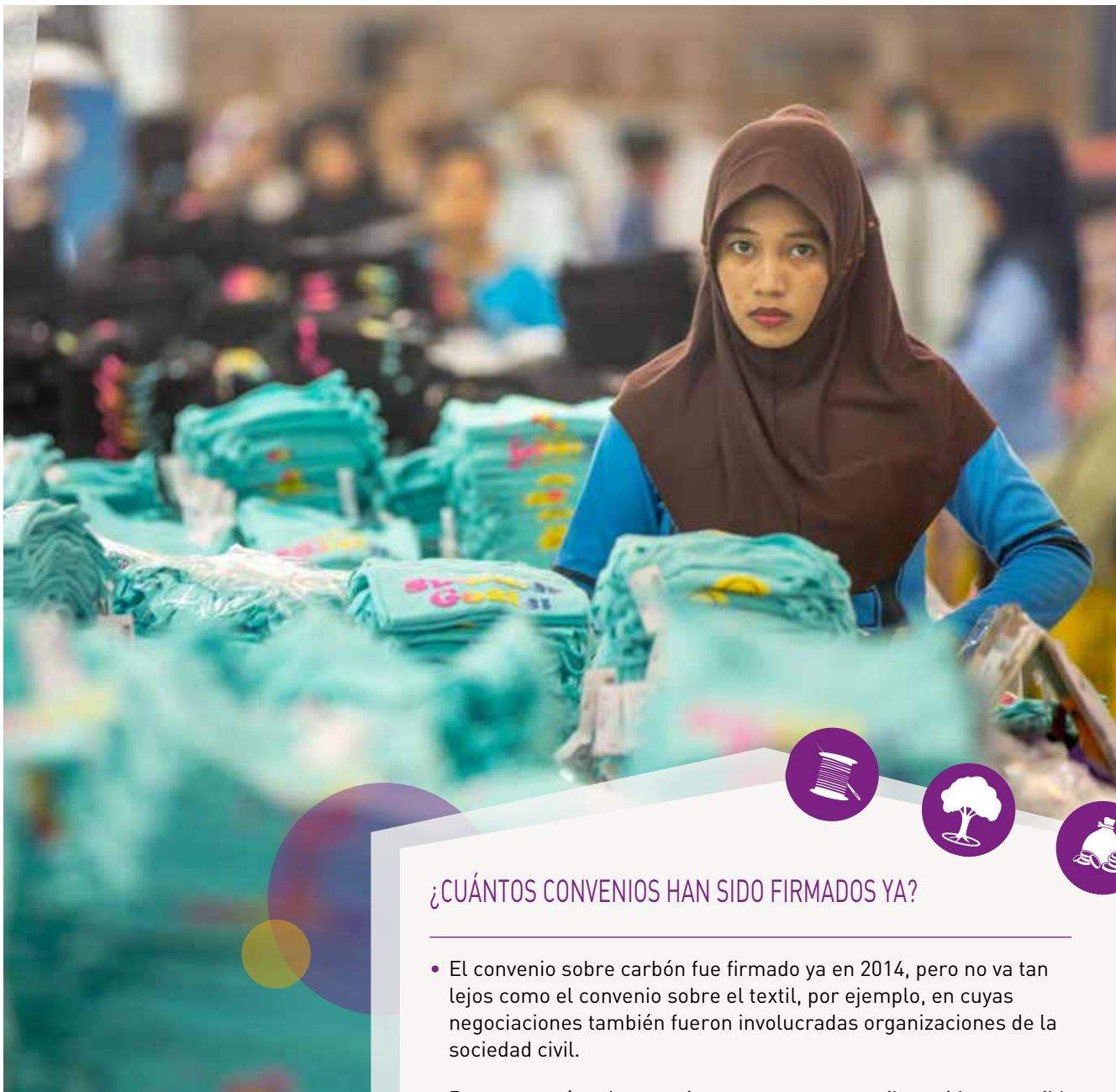
Gracias a estos vínculos, CNV Internationaal está en contacto directo con las personas en los lugares de trabajo. En este sentido, los sindicatos locales son nuestros ojos y oídos en las cadenas de producción.

La CNV, CNV Internationaal y los sindicatos locales pueden:

- Informar las empresas sobre la aplicación de la diligencia debida.
- Ayudar a las empresas involucradas a realizar el seguimiento de los riesgos laborales en sus sitios de producción y en las comunidades aledañas.
- Presentar informes sobre las condiciones de trabajo y ayudar en la identificación de abusos.
- Involucrar a los proveedores y contratistas en derechos tales como diálogo social, salario vital, libertad de los trabajadores a ser representados, derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo infantil, no discriminación entre trabajadores, condiciones laborales sanas y seguras, horario máximo y no agotador de trabajo, y seguridad de empleo. Los acuerdos firmados mediante el diálogo social suelen ser más sostenibles por naturaleza.



- Informar las empresas sobre cómo proceder para crear un sindicato local, aun en los países donde la Ley prohíbe la creación de un movimiento sindical independiente (como en China o en Vietnam), o donde los trabajadores tienen dificultades para organizarse debido a prácticas antisindicales (como los despidos contra quienes quieran unir fuerzas).
- Escuchar y clasificar las sospechas de trabajadores acerca de posibles violaciones de normas laborales internacionales dentro de su empresa. Mediante un mecanismo de quejas establecido en el marco de un convenio, podrán identificar las violaciones serias y tratarlas. ¿Se trata de una violación a las líneas directrices de la OCDE por parte de una compañía holandesa activa en otro país, donde CNV Internationaal coopera con una organización sindical local? Si este es el caso, se recomienda buscar la colaboración entre el sindicato local y CNV Internationaal.
- Organizar formaciones sobre el diálogo social, y fortalecer así las capacidades de negociación de los sindicatos locales. Para mayor información sobre la importancia del diálogo social, véase: [“El valor del dialogo social”](#)
- De ser necesario, mantener la presión sobre los empleadores y estudiar cómo prevenir futuras violaciones. También hay una concienciación permanente hacia las autoridades públicas sobre el papel ejemplar que pueden asumir, por ejemplo, tratando solamente con empresas que pagan salarios vitales o prohíben el trabajo infantil.
- Contribuir con diversos grupos de trabajo creados para implementar los planes de las partes firmantes de los convenios. Esto también es válido para la comunicación acerca de los convenios.
- Tratar de informar e involucrar a otros actores. En vista del papel preponderante de los consumidores, una opción interesante sería captar apoyos a los convenios, entre las asociaciones de consumidores.



¿CÓMO SON FINANCIADOS LOS CONVENIOS?

Los convenios son financiados por las partes involucradas. Sindicatos y sociedad civil aportan su tiempo y sus capacidades. Las empresas, junto con el gobierno neerlandés, buscan apoyos (internacionales) y un financiamiento estructural para las actividades previstas en el convenio.

¿CUÁNTOS CONVENIOS HAN SIDO FIRMADOS YA?

- El convenio sobre carbón fue firmado ya en 2014, pero no va tan lejos como el convenio sobre el textil, por ejemplo, en cuyas negociaciones también fueron involucradas organizaciones de la sociedad civil.
- Por esta razón, el convenio para un sector textil-vestido sostenible es considerado el primer convenio RSIE. Fue firmado el 4 de julio de 2016.
- Luego, el sector bancario también firmó su convenio el 28 de octubre de 2016.
- Después vino el convenio para una explotación forestal sostenible, el 22 de marzo de 2017.
- El convenio sobre el oro fue firmado el 19 de junio de 2017, seguido por el convenio sobre proteínas vegetales, el 21 de septiembre de 2017.
- El convenio de alimentación se firmó el 29 de junio de 2018.
- En de 2018, otros convenios esta siendo negociados: cultivo de plantas ornamentales; seguros; agricultura y horticultura; metales. También en el sector de las pensiones, las empresas han expresado su deseo de contemplar un convenio.

Más informaciones sobre los convenios específicos y vínculos a los documentos mencionados:

www.cnvinternationaal.nl/es/responsabilidad-social-empresarial

El sitio web oficial de los convenios (en inglés) www.imvoconvenanten.nl



Acerca de CNV Internationaal

CNV Internationaal lleva más de 50 años apoyando la labor sindical en los países en desarrollo. Al trabajar junto con organizaciones contrapartes, CNV Internationaal protege y defiende los derechos de los trabajadores, con fundamento en la tradición socialcristiana, cuyos valores centrales giran en torno al diálogo social, un movimiento sindical plural y la responsabilidad individual de los trabajadores. La misión de CNV Internationaal apunta a contribuir al trabajo decente en los países desarrollo, mejorando las condiciones de los asalariados en los sectores formal e informal de la economía, fortaleciendo la cooperación social y promoviendo la sostenibilidad de las cadenas de producción y suministro. En los Países Bajos, CNV Internationaal obra junto con su confederación CNV y los sindicatos afiliados, para contribuir al trabajo decente en los países en desarrollo mediante acciones de lobby, la formulación de políticas y la concienciación. En los próximos años, CNV Internationaal pretende enfocar su labor principalmente en los temas del diálogo social, los derechos laborales en las cadenas de producción, así como el empleo y la empleabilidad (de los jóvenes).

CNV Internationaal

PO Box 2475, 3500 GL Utrecht, Países Bajos

www.cnvinternationaal.nl

Fotografías: CNV Internationaal, Bas de Meijer y Maarten Schuth
© 2018 CNV Internationaal

cnv Internationaal