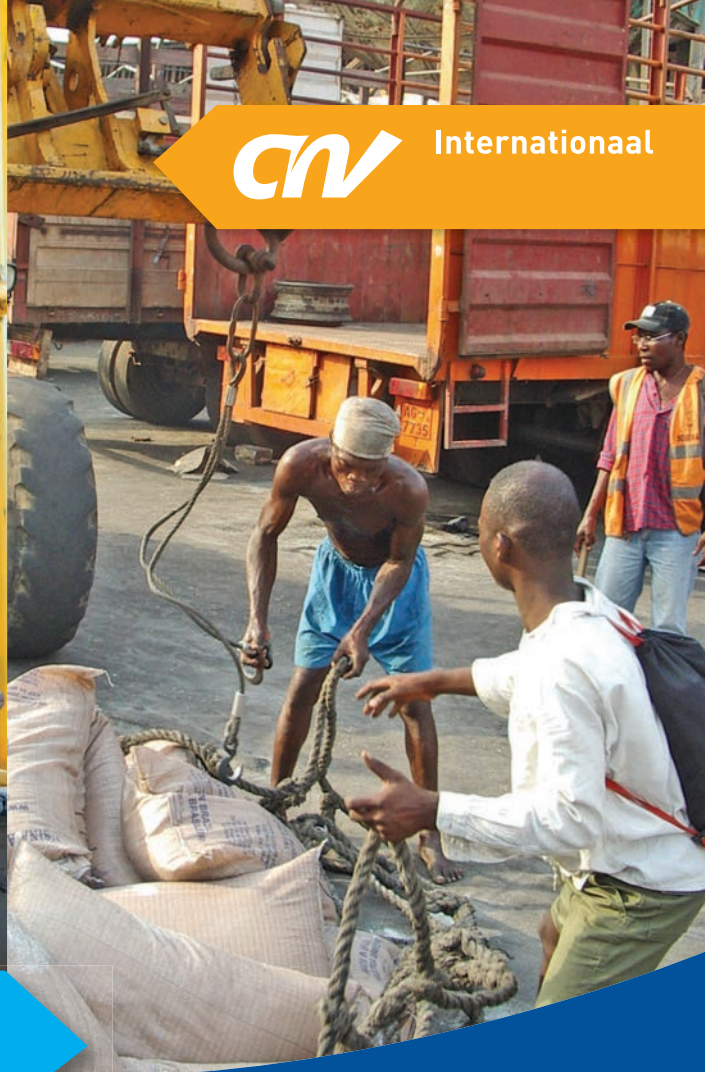




cnv

Internationaal



POR UNAS CADENAS
DE SUMINISTRO MÁS JUSTAS

GUÍA PRÁCTICA DE LA CNV SOBRE LOS PRINCIPIOS RUGGIE

Cómo enfrentar violaciones a los derechos humanos en su empresa o sector

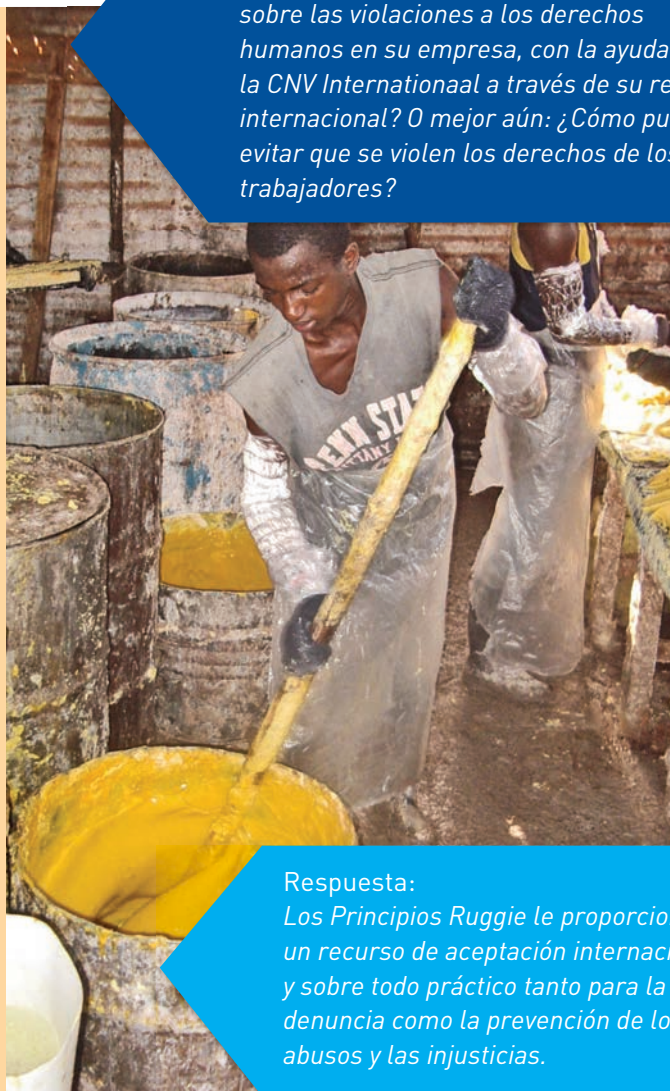
Contenido

LOS PRINCIPIOS RUGGIE

- 1** **¿Qué?** 6
¿De qué estamos hablando? Los Principios Ruggie en resumen.
¿Contenido? 7
Los principios más importantes para el sector comercial en el que se pueden aplicar.
¿Características? 7
¿Qué tienen de especial los principios?
¿Por qué? 8
Los principios cada vez son más conocidos y más importantes. Por lo tanto, son cada vez más útiles para dirigentes sindicales.
- 2** **Cómo empezar en su empresa, sector o industria** 10
Planes de aplicación útiles para ayudarle paso a paso.
¿CNV Internationaal? 16
Ud. no está solo – CNV Internationaal le brinda apoyo.
- 3** **Ejemplos prácticos** 17
Buenos ejemplos que valen la pena seguir.

Pregunta:

¿Qué puede hacer usted como dirigente sindical o cuadro activo del sindicato sobre las violaciones a los derechos humanos en su empresa, con la ayuda de la CNV Internationaal a través de su red internacional? O mejor aún: ¿Cómo puede evitar que se violen los derechos de los trabajadores?



Respuesta:

Los Principios Ruggie le proporcionan un recurso de aceptación internacional y sobre todo práctico tanto para la denuncia como la prevención de los abusos y las injusticias.

Introducción

UN RECURSO IMPORTANTE

¿Le parece conocida esta situación? Desde hace algunos años ha estado negociando con la sucursal de una gran empresa internacional, que ha establecido en los “países de salarios bajos”. Usted está negociando convenios colectivos pero no logra alcanzar un buen consenso sobre salarios y condiciones de trabajo para los empleados, a pesar de que sabemos que en la empresa ha acordado estos temas sin problemas. Entonces, ¿qué hace usted?

Como dirigente sindical, usted tiene una responsabilidad particular dentro de su empresa, sector o industria: proteger y promover los derechos laborales. Ciertamente no es fácil protestar contra los abusos e injusticias en las sucursales locales de empresas extranjeras.

Con la ayuda de su red internacional de organizaciones sindicales y como organización asociada a CNV International, usted de hecho puede desempeñar un papel importante en este caso. Eso es porque los sindicatos de la CNV trabajan en beneficio de las personas y el medio ambiente, y trascienden las fronteras nacionales. Después de todo, los dirigentes, cuadros sindicales o miembros del comité de empresa de la CNV trabajan activamente dentro de empresas internacionales en los Países Bajos que también operan sucursales en el extranjero o les compran a proveedores extranjeros. La sostenibilidad y la solidaridad internacional son dos de los valores fundamentales de la CNV. Creemos que es importante que se respeten los

derechos humanos de los trabajadores en todo el mundo.

Sin embargo, hay otros factores que tienen un papel importante. Tanto los empleados como los consumidores en los Países Bajos están asumiendo una posición cada vez más crítica. En un mundo cada vez más pequeño gracias a la internet, la gente sabe muy bien lo que está ocurriendo en el otro lado del planeta. De manera que también conocen las condiciones de trabajo de las personas en otras partes del mundo. Si un empleador le da importancia a temas como la sostenibilidad y la Responsabilidad Social (RS) de las empresas, de seguro tendrá un efecto positivo en la imagen de la empresa. Este es un factor que usted puede aprovechar.

Usted puede solicitar que se preste atención a temas como el medio ambiente, el consumo sostenible, política de compras sostenible, producción sostenible, subcontratación, responsabilidad de la cadena, y el respeto por los derechos humanos de los trabajadores en todo el mundo. Se trata del bienestar de las personas dentro de una empresa, sector o industria. Y también de las personas que están conectadas a la empresa o industria en su país a lo largo de las cadenas de suministro. Obviamente, como sindicatos, nos centramos principalmente en los aspectos sociales de la

La Responsabilidad Social Empresarial se está convirtiendo en una prioridad importante para las empresas. Hay muchas razones para discutir la RSE como leader sindical desde la perspectiva de los trabajadores. No sólo sobre la RSE en el país de origen de la empresa, sino también en la cadena de suministro internacional.

empresa internacional:

- ¿Los productos que se procesan o comercializan aquí son producidos de una manera socialmente responsable?
- ¿Qué pasa con las relaciones laborales dentro de una empresa o sector?
- Cuando una empresa opera en el extranjero, ¿garantiza ciertos estándares mínimos y hace esfuerzos para mejorar la situación cuando surgen abusos e injusticias?

En los Países Bajos, por ejemplo, la RS y la responsabilidad de la cadena son temas recurrentes en el Memorando de Condiciones Laborales Generales de la CNV. Se trata de una memoria anual en la que la CNV establece los temas que los sindicatos pueden plantear en sus consultas sobre condiciones de trabajo con las empresas. Las organizaciones sindicales de los países socios también pueden hacer de la RS y la responsabilidad de la cadena temas recurrentes en sus consultas con las empresas.

En el caso de violaciones concretas de derechos humanos usted puede consultar con CNV Internationaal sobre el mejor enfoque que se debería asumir. Si usted trabaja para una empresa internacional, usted puede contactar a la organización sindical que esté activa en la empresa en su país de origen. Si esta transnacional cuenta con una oficina central en los Países Bajos, CNV Internationaal puede actuar como mediador. Si la transnacional en cuestión tiene su casa matriz en otro país, CNV Internationaal puede asesorar si se puede contactar a un socio sindical a través de la red de la CSI, y si este socio puede denunciar la violación en la sede central de la transnacional.

Existen diversos tratados, directrices e instrumentos

internacionales en este ámbito. Algunos de ellos son esenciales para la CNV y para las organizaciones sindicales de todo el mundo:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- Los tratados de la OIT (normas de trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, que es el organismo de la ONU para el tema laboral),
- La Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas transnacionales y las directrices OCDE para las empresas transnacionales
- En el año 2011 a estos se unieron el Marco de la ONU Proteger, Respetar y Remediar, también conocido como los Principios Rectores de John Ruggie.

Este folleto explica estos Principios Ruggie. Se trata de una guía práctica sobre las posibilidades que le ofrecen estos principios. Usted obtendrá consejos, ideas y ejemplos para ayudarle a tomar medidas en caso de abusos e injusticias. Contiene además información sobre cómo puede usted trabajar para mejorar las condiciones laborales y la situación de derechos humanos en una sección extranjera de la cadena de producción, actuando en conjunto con su red sindical internacional a través de CNV Internationaal o a través de la red de la CSI.

¡Buena suerte!

La CNV trabaja para mejorar las condiciones de la gente y el medio ambiente, y su ámbito de acción trasciende las fronteras nacionales. Sostenibilidad y solidaridad internacional son dos de nuestros valores principales. Creemos que los derechos humanos de los trabajadores deben ser respetados en todo el mundo.

Cómo, qué y por qué



“Ahora que tenemos los Principios Ruggie, se puede interpelar a las empresas sobre sus responsabilidades. Las organizaciones sindicales también son responsables de abordar el tema de operaciones comerciales sostenibles en los Países Bajos. Las campañas de la CNV son para el bienestar de los trabajadores en los Países Bajos, e indirectamente también para las personas que estén vinculadas a la empresa mediante cadenas de suministro”.

Roel Rotshuizen, Secretario General en CNV Dienstenbond (sindicato CNV del sector servicios)

1.1 ¿Qué significan los Principios Ruggie para las empresas y los derechos humanos?

LOS PRINCIPIOS RUGGIE

Los nuevos Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas son conocidos generalmente como los Principios Ruggie, por su autor John Ruggie. Los principios establecen los deberes de los Estados y la responsabilidad de las empresas con el respeto de los derechos humanos. Estas dos existen independientemente una de la otra, y esto es un dato importante. Esto significa que la comunidad empresarial y los gobiernos ya no pueden esconderse uno detrás del otro en lo que respecta a los derechos humanos.

En este folleto, nos limitamos a los más relevantes desde el punto de vista sindical.

TRES SECCIONES

En total existen 31 Principios Ruggie (ver apéndice al final). Estos se pueden dividir en tres secciones:

Sección 1 → Principios sobre los deberes de los Estados (Principios 1 a 10)

Sección 2 → Principios sobre la responsabilidad de la comunidad empresarial (Principios 11 a 24)

Sección 3 → La tercera sección contiene “mecanismos eficaces de reparación para las víctimas de violaciones de derechos humanos. Dicho más simplemente: si a pesar de todos los esfuerzos,

se siguen violando los derechos, ¿qué se puede hacer? (Principios 25 a 31)

LA IDEA DETRÁS DE LOS PRINCIPIOS

La idea detrás de los principios es la siguiente: es mejor prevenir que remediar. Pero si siguen produciéndose violaciones a los derechos humanos a pesar de todos los esfuerzos descritos en las secciones 1 y 2, deben ser remediados de conformidad con los principios establecidos en la Sección 3.

En total existen 31 Principios Ruggie. Ud. los puede encontrar en el anexo una selección de los más importantes de punto de vista sindical.

NO SON VINCULANTES, PERO TAMPOCO INOFENSIVOS

Pero eso no es todo. Se espera que los principios sean incorporados cada vez más en la legislación nacional e internacional. Esto hará que los principios sean cada vez más vinculantes. Así que tal vez deberíamos decir: todavía no son vinculantes, pero ciertamente tampoco son inofensivos.



Los derechos laborales son derechos humanos en el sitio de trabajo.

1.2 ¿Qué contienen los Principios Ruggie?

Para usted como dirigente o cuadro sindical, los principios corporativos son los más importantes. ¡Y hay un montón de ellos! Porque más de la mitad de los 31 Principios Ruggie se centran en la responsabilidad de las empresas con el respeto de los derechos humanos.

SECCIÓN FUNDACIONAL

Los Principios 11 al 15 forman la parte fundamental de estos “principios corporativos”. En realidad

estos son los que nos competen como organización sindical.

Estos principios establecen el fundamento normativo.

SECCIÓN OPERATIVA

El resto de los “principios corporativos” (16 al 24) detallan los principios fundacionales. En esta sección operativa se describe básicamente cómo las empresas pueden cumplir con su responsabilidad en la práctica. Es útil tener estos principios corporativos a la mano.

El texto oficial de los principios está en inglés. En el apéndice incluimos los principios más importantes para trabajadores y sindicatos.

1.3 ¿Cuáles son los elementos clave de los Principios Ruggie?

NORMAS MÍNIMAS ESTIPULADAS EN LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

Los derechos laborales son derechos humanos en el sitio de trabajo. Los Principios Ruggie hacen referencia explícita a los convenios fundamentales de la OIT como parte del paquete de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Así, los nuevos Principios Ruggie confirman que los convenios fundamentales de la OIT indican un nivel mínimo que debe respetar la comunidad empresarial.

Los convenios fundamentales de la OIT establecen las normas mínimas que las empresas deberían cumplir.

LAS EMPRESAS SON RESPONSABLES

Los Principios Ruggie responsabilizan a las empresas por la protección de los derechos humanos, independientemente de la obligación de los Estados. Esto es lo que hace especial a los principios en comparación con las directrices actuales de RS. En otras palabras, los Principios Ruggie representan un complemento de las directrices de RS e incluso van un paso más allá. Ahora las empresas también son responsables a nivel internacional, y ya no pueden esconderse detrás de las leyes nacionales o locales.

RESPONSABILIDAD DE LA CADENA

De acuerdo con los Principios Ruggie, la responsabilidad de las empresas por violaciones a los derechos humanos se extiende en la medida en que las operaciones comerciales tengan algún impacto. Esto le da un reconocimiento internacional al principio de la “responsabilidad de la cadena”. Una empresa en particular es responsable por las acciones de sus socios (contractuales), incluidas filiales y proveedores.

Gracias a los Principios Ruggie las empresas ahora son responsables de la protección de los derechos humanos. Ya no pueden esconderse detrás de las leyes nacionales o locales

LA DILIGENCIA DEBIDA

Otra característica de los Principios Ruggie es el concepto de la “diligencia debida”. Las empresas deben evitar el riesgo de que se violen los derechos humanos en sus operaciones comerciales (en ellas mismas o en sus socios comerciales). ¿Y si igual ocurre una violación? Entonces la empresa debe hacer todo lo posible para minimizar y remediar la violación. Así que ahora la obligación de la prueba se invierte: mientras que antes la víctima tenía que demostrar que la empresa actuaba incorrectamente, ahora la compañía debe demostrar que está actuando según las normas.

MECANISMOS DE DENUNCIAS

Los Principios Ruggie instan a las empresas a establecer mecanismos de denuncia para los empleados y sus comunidades. Los dirigentes y cuadros sindicales y miembros de Comités de Empresa pueden solicitar la creación de una oficina de denuncias. Los empleados de la empresa pueden presentar una queja y/o solicitar una acción

compensatoria en este punto de contacto.

¡ATENCIÓN!

Los mecanismos de quejas son eficaces en un entorno de trabajo decente. En muchos países y empresas, esto no va a ser real. Además, debe asegurarse de que una empresa con un mecanismo de quejas no aproveche la oportunidad para excluir al sindicato. Los Principios de Ruggie reconocen este riesgo. Así que, como dirigente sindical ¡hay que cuidarse de este riesgo! En el caso de que el mecanismo de quejas funciona correctamente, se puede promover el seguimiento de las denuncias a través del diálogo con varias partes, incluida el sindicato.

Los Principios Ruggie invierten la obligación de la prueba: no es la víctima la que debe demostrar que la empresa estaba obrando mal, sino que ahora es la empresa la que tiene que demostrar que está operando correctamente.

EJEMPLO

En Prilep (Macedonia), nuestro sindicato asociado UNASM junto con CNV Internationaal realizaron una visita a la empresa Comfy Angel. Esta empresa fabrica edredones, almohadas y ropa de cama para el mercado británico. La encargada de recursos humanos en Comfy Angel nos dio un largo relato sobre lo bien que la empresa trata a sus empleados. Y en efecto, la empresa proporcionaba mascarillas, un cronograma de horas de trabajo, seguridad contra incendios, y había un buzón de quejas y sugerencias en el cafetín. Al consultarle si también había actividad sindical, ella respondió que simplemente no era necesaria. Después de todo, los empleados siempre podían contactarla a ella y además a la empresa mediante el buzón de quejas y sugerencias, ¿cierto? A su juicio, eso era suficiente... Pero por supuesto que no lo era. Siempre debería existir un sindicato.



1.4 ¿Por qué los principios son tan importantes?

Hay varias razones por las cuales los principios Ruggie son importantes para las empresas internacionales en todo el mundo. Como dirigente o cuadro sindical, o miembro de Comité de Empresa, usted podrá hacer referencia a estas razones como argumentos de peso al defender el cumplimiento de los Principios Ruggie (estos incluyen, por supuesto, la responsabilidad social empresarial, los derechos humanos y los derechos sindicales):

1. → CADA VEZ MÁS SON PARTE DE LAS POLÍTICAS (INTER)NACIONALES

Los Principios Ruggie ahora son bien conocidos y reconocidos internacionalmente.

Los gobiernos internacionales, como el gobierno holandés y la Unión Europea, apoyan y difunden activamente los Principios Ruggie. Como resultado, las empresas cada vez tienen una mayor obligación de cumplir los Principios Ruggie. Además, los principios han sido incorporados en las directrices de las empresas transnacionales de la OCDE, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo. Así que ahora es posible iniciar un procedimiento de denuncia contra una empresa que viole las directrices de la OCDE (y por tanto también los Principios Ruggie).

2. → PERFILES

No son solo las principales empresas transnacionales las que apoyan activamente los Principios Ruggie. Un número cada vez mayor de empresarios en el sector de las pequeñas y medianas empresas también están incorporando los principios en sus políticas de RS. De hecho, las empresas

pueden perfilarse positivamente con los principios. Sencillamente porque el mensaje que estarían transmitiendo es: “Trabajamos activamente para promover los derechos humanos.” De esta manera las empresas atraen empleados motivados y también se hacen más atractivas para los inversionistas (internacionales).

UN BUEN EJEMPLO

El gobierno central holandés está dando un buen ejemplo al plantearse el objetivo de incluir el tema de la sostenibilidad como un criterio para todas sus compras. En las autoridades provinciales y del servicio de agua el objetivo es considerar la sostenibilidad en 50% de sus compras, y en las autoridades locales la meta es 75%. Todas las partes se proponen lograr un 100% para 2015. Esto le dará un gran impulso al mercado de productos y servicios sostenibles.

3. → GANAR PREMIOS CON POLÍTICAS DE RS

También es posible ganar premios internacionales por cumplir con las normas de RS. Participar en competiciones puede generar atractivos beneficios financieros o inversiones reales, y ciertamente es una oportunidad de publicidad positiva y gratis. Eso representa un gran valor para muchas empresas. Así que no puede haber nada de malo en sugerir la participación en competiciones, sobre todo si su empresa, sector o industria tiene muy buenas iniciativas en cuanto a RS, derechos humanos y derechos sindicales.

Tanto empresas grandes como pequeñas destacan públicamente la importancia de los Principios Ruggie.

Dar un buen ejemplo normalmente trae recompensas. Existen muchos competiciones o concursos en esta área. En todo caso, un premio representa publicidad gratis.

Cómo empezar



“Es importante que los dirigentes y cuadros sindicales planteen el tema de la RS en las empresas y en los sectores. Los Principios Ruggie proporcionan recursos concretos para tal fin”.

Arend van Wijngaarden, Presidente CNV Vakmensen (Sindicato CNV del sector privado)

2.1 Los Principios Ruggie – ¿cómo pueden usarse?

DIRIGENTE/ NEGOCIADOR

Como negociador, usted puede incluir temas en la agenda durante las sesiones de negociación colectiva, pero las consultas periódicas con la empresa también son una forma ideal para plantear el tema de la RS.

Usted puede usar los Principios Ruggie en una gran variedad de situaciones, en su carácter de dirigente sindical, miembro de comité de empresa y/o cuadro sindical.

MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Como miembro del comité de empresa, usted tiene consultas periódicas con el empleador. De manera que puede incluir el tema de RS en la agenda.

CUADRO SINDICAL

Como cuadro sindical usted tiene la oportunidad de aportar información durante las sesiones de negociación colectiva o de plantear cuestiones ante el comité de empresa o a su representante sindical.

¿Cuándo debería solicitar que se preste atención a los temas de RS? Algunas oportunidades apropiadas para esto pueden ser:

- Al denunciar una violación de los derechos laborales en la sucursal de una empresa internacional o de un proveedor en su país a través de la estructura internacional de la empresa o cadena de suministro en la sede central de la transnacional (véanse los Principios 17, 18 y 19)
- Al compilar información sobre la observancia de

los derechos laborales por parte de la empresa y sus socios comerciales (véanse los Principios 15 y 21).

- Al mejorar las políticas de RS de la empresa (véanse los Principios 12 y 16).
- Al fortalecer la posición de negociación durante períodos de reestructuración (véanse los Principios 17, 18 y 20).
- Al incorporar una sección de RS en los contratos colectivos.
- Al buscar nuevos proveedores.
- Al planificar tercerización.

2.2 Cómo empezar

Los Principios Ruggie proporcionan un nuevo recurso para los dirigentes y cuadros sindicales, y miembros de comités de empresa. Pero ¿cómo se puede utilizar este nuevo recurso? El siguiente plan le ayudará a empezar. Para cada situación específica, el plan de trabajo describe lo que puede hacer y qué problemas pueden surgir.

PASO 1: Recabar información

Objetivo: averiguar cómo una empresa garantiza que se respeten los derechos humanos.

Paso 1a: Solicite una reunión con la gerencia de la empresa, de manera que ellos puedan explicar los procedimientos correspondientes para la protección de los derechos humanos.

→ *Los Principios Ruggie sirven de apoyo en esta solicitud. Las empresas deben conocer y demostrar que se comportan de manera responsable, que evitan incurrir en violaciones de los derechos humanos y, cuando sea necesario, remedian estas situaciones. Las empresas deben comunicar acerca de su enfoque en cuanto a los derechos humanos, de tal manera que las partes interesadas tengan información suficiente para evaluar a la empresa adecuadamente.*

También encontrará un resumen de los pasos en una lista aparte en el apéndice.



Paso 1b: Explique su posición. Diga por qué está solicitando una reunión.

→ Una empresa solo puede rechazar una reunión al no reconocer al sindicato como parte en la negociación. Si esto ocurre, CNV Internationaal con gusto le ofrecerá apoyo.

Paso 1c: Informe a sus afiliados sobre sus acciones y sus resultados. Involúcrelos en los preparativos de la reunión si es posible.

→ *Los miembros activos del sindicato local o el comité de empresa muchas veces tienen un papel importante que desempeñar, por ejemplo a la hora de suministrar información, así como determinar la forma más eficaz de presentar el tema a la gerencia. Como dirigente sindical usted se puede beneficiarse de esta información.*

PASO 2: Mejorar las políticas de Responsabilidad Social

Objetivo: Mejorar las políticas de RS de las empresas.

Paso 2a: Revise las políticas de RS de la empresa. Compare las políticas con los requisitos establecidos en los Principios Ruggie. Para hacer esto puede solicitar la asesoría de CNV Internationaal.

→ Los Principios Ruggie establecen normas mínimas para las políticas de derechos humanos de las empresas. Las empresas deben reconocer los convenios fundamentales de la OIT, las políticas deben recibir el apoyo de la alta gerencia y ser coherente con otras políticas de la empresa. Si una de estas condiciones no se cumple, los Principios Ruggie proporcionan una buena base de negociación para la mejora de las políticas de RS en materia de derechos humanos.

Paso 2b: Solicite a la empresa que adapte sus políticas de RS a los Principios Ruggie. Esto también se puede hacer a través de los comités de empresa.

→ En este caso también es buena idea involucrar a los afiliados. De esta manera usted como dirigente sindical puede involucrar a los cuadros, o a los miembros del comité de empresa. Como cuadro sindical usted puede involucrar a sus colegas. Infórmeles sobre lo que está haciendo.

Paso 2c: Solicite participar en la elaboración de nuevas políticas. En este caso los Principios Ruggie también pueden servir de base.

→ Los Principios Ruggie establecen que las políticas deben elaborarse sobre la base de conocimientos especializados pertinentes –y usted los tiene. O en todo caso sus afiliados los tienen. Una vez más: haga que participen en lo que está haciendo.

CNV Internationaal organiza talleres para líderes sindicales sobre cómo mejorar la política de responsabilidad social de las empresas.



PASO 3: Denuncie violaciones a derechos laborales

Objetivo: Denunciar cualquier violación a los derechos laborales

Paso 3a: Consulte (como dirigente sindical) a los cuadros sindicales y/o miembros de Comité de Empresa para saber si existen indicios de alguna violación de los derechos laborales relacionada con la empresa.

→ *La violación no tiene que ser necesariamente causada directamente por la empresa, sino que podría ocurrir en socios comerciales o en alguna sucursal de la empresa. De acuerdo con los Principios Ruggie, las relaciones contractuales son también parte de la responsabilidad corporativa. Por esta razón, es posible plantear tales cuestiones como trabajo contractual.*

Paso 3b: Consulte a la gerencia internacional de la empresa para determinar si (y en qué medida) ya habían reconocido el riesgo de esta violación, y las medidas que la empresa ha tomado o está tomando.

Paso 3c: Si ya se ha informado a la empresa y está tomando acciones al respecto, evalúe si estas acciones realmente remediarán la situación.

→ **Sugerencia:** CNV Internationaal y los sindicatos de CNV tienen contactos tanto dentro de las empresas y sectores en los Países Bajos y con los sindicatos en muchos otros países. Ellos pueden ayudar a recopilar información y averiguar si los sindicatos en los Países Bajos pueden brindar apoyo para contactar a la sucursal de la empresa.

Paso 3d: Si no se ha informado a la empresa, entonces la empresa debería investigar su propia responsabilidad (posición) y tomar acciones al respecto.

→ **NOTA:** *Un argumento que se oye con frecuencia es que la empresa no tiene ninguna influencia sobre la situación de sus socios contractuales. Este argumento ya no es válido: de acuerdo con los Principios Ruggie, en esos casos la empresa debe tratar de aumentar su influencia. Esto se puede lograr mediante la búsqueda de colaboración con otras empresas. Las empresas ya no pueden esconderse detrás de la legislación nacional que va en contra de los convenios fundamentales de la OIT.*

→ **Sugerencia:** : Solicite la creación de una oficina o espacio para denuncias.

Paso 3e: Solicite a la empresa que mantenga informado al sindicato (local) sobre el progreso de las acciones que está tomando.

→ *De acuerdo con los Principios Ruggie la empresa tiene la obligación de informar a las partes sobre el progreso. Esto incluye al sindicato y al comité de empresa, de haber uno.*

Paso 3f: Mantenga informados a sus afiliados.

→ *Informe a cuadros sindicales, miembros y colegas sobre lo que está tratando de lograr. O mejor aún: pídeles que participen.*



PASO 4: Posición de negociación durante la reorganización

Objetivo: establecer una posición de negociación durante una reorganización o cualquier cambio estructural en la empresa.

Paso 4a: Llame la atención de la gerencia sobre su responsabilidad a la hora de analizar regularmente los riesgos de violación de derechos humanos.

→ *Esto es lo que expresan literalmente los Principios Ruggie. Sin duda se aplica cuando la empresa tiene previsto un cambio o reestructuración. Usted puede actuar de esta manera en su capacidad de dirigente o cuadro sindical.*

Paso 4b: Llame la atención de la gerencia en cuanto a sus responsabilidad de realizar 'consultas amplias' con las partes y posibles afectados. En caso de reorganización, esto incluye a los empleados y sus representantes.



PASO 5: Sección de RS en el contrato colectivo

Durante las negociaciones colectivas, llame la atención de la empresa en cuanto a su responsabilidad en el desarrollo de una política de derechos humanos.

Paso 5a: Durante las negociaciones colectivas, llame la atención de la empresa en cuanto a su responsabilidad en el desarrollo de una política de derechos humanos.

Paso 5b: Llame la atención de la empresa en cuanto a los requerimientos mínimos para tales políticas.

→ *Los requisitos mínimos son: deben reconocerse los convenios fundamentales de la OIT, la política debe recibir el apoyo de la alta gerencia, la política debe ser coherente con las demás políticas de la empresa y debe elaborarse sobre la base de conocimientos pertinentes.*

Paso 5c: Presente una propuesta para una sección en el contrato colectivo que haga referencia explícita a los convenios fundamentales de la OIT y a los Principios Ruggie.

→ **Sugerencia:** *CNV Internationaal tiene una sección de muestra para un contrato colectivo que puede usar como referencia.*

Paso 5d: Informe a sus afiliados sobre sus acciones. Es buena idea informarles que usted está trabajando para mejorar la política de derechos humanos en la empresa.

2.3 ¿Qué puede hacer CNV Internationaal por usted?

CNV Internationaal tiene contactos con dirigentes y cuadros sindicales, miembros de comités de empresa en empresas holandesas que operan en diversos sectores; también colabora con organizaciones sindicales en África, Asia, América Latina y Europa del Este. Esto pone a CNV Internationaal en una posición única para reunir y fortalecer a los trabajadores en los distintos eslabones de la cadena de producción, tanto en los Países Bajos como en el extranjero. Esta guía Ruggie ya ha descrito varias posibilidades. Pero CNV Internationaal puede ayudarle aún más, sobre todo cuando se trata de promover el Programa de Trabajo Decente y la solidaridad internacional:

PREPARAR REUNIONES

→ CNV Internationaal puede ayudarle a preparar reuniones (con empleadores) con el objetivo, entre otros, de dar a conocer los Principios Ruggie.

AYUDA EN EL ANÁLISIS DE SITUACIONES

→ CNV Internationaal puede ayudar a los dirigentes sindicatos a determinar si la empresa cumple con los Principios Ruggie.

DENUNCIAR ABUSOS E INJUSTICIAS

→ Las organizaciones socias de a CNV en África, Asia, América Latina y Europa del Este pueden denunciar los abusos y las injusticias de la cadena a CNV Internationaal, que a su vez los transmitirá a los dirigentes sindicales y miembros de comités de empresa afiliados a CNV en los Países Bajos.

PRESENTAR DENUNCIAS

→ CNV Internationaal puede asesorarle a la hora de presentar denuncias a la empresa en los Países Bajos si la empresa local no coopera.

COMPARTIR BUENAS EXPERIENCIAS

→ CNV Internationaal puede ofrecer buenos ejemplos que los dirigentes de organizaciones asociadas pueden usar en negociaciones.

Programa “Trabajo Decente”

El concepto de “Trabajo Decente” fue presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se basa en la idea de que el trabajo es una fuente de dignidad personal. El trabajo garantiza que las personas puedan satisfacer las necesidades de sus familias con respecto a la seguridad y la salud; el trabajo les permite darles educación a sus hijos; el trabajo también les asegura ingresos cuando se enfermen o después de su jubilación. Pero este debe ser un trabajo en el que se les trate con justicia y donde sus derechos sean respetados. Por lo tanto, el Programa de Trabajo Decente de la OIT se centra en:

- La promoción de los derechos básicos de los trabajadores;
- La creación de oportunidades de empleo adecuadas para hombres y mujeres;
- La mejora de la protección social;
- El fortalecimiento del diálogo social.

A photograph of a smiling man wearing a cap and a light-colored shirt, standing in a market stall. The stall is filled with various goods, including plastic jugs and bags. In the background, there are signs for 'Maggi' and 'Musi'. A large, stylized number '3' is overlaid on the right side of the image, partially obscuring the man and the stall. The text 'Mejores prácticas' is written in white over the man's chest.

Mejores prácticas

3.1 Ejemplos de la vida real

Los sindicatos normalmente logran sacar a la luz los abusos y las injusticias en otras partes del mundo. Aquí presentamos algunos ejemplos que podrían ayudarle en su papel como dirigente o cuadro sindical, o miembro de comité de empresa:

EJEMPLO 1 – SHELL EN NIGERIA

Shell ha estado en las noticias durante años debido a sus actividades en varios países, entre ellos Nigeria. Y no es solo en los Países Bajos donde Shell está bajo la mirada de la opinión pública: la empresa está bajo el escrutinio internacional. En los Países Bajos la Plataforma de RS supervisa atentamente las violaciones de Shell. La CNV es miembro de la Plataforma de RS en el “Grupo de Trabajo de Shell”. Los miembros del grupo de trabajo emprenden regularmente acciones conjuntas de cabildeo, en las que se usan los Principios Ruggie. A principios de 2012, por ejemplo, el Grupo de Trabajo envió una carta al Ministro de Asuntos Exteriores holandés. En ella se mencionaba el apoyo brindado por los Países Bajos a Shell en un caso judicial sobre el asesinato de doce nigerianos que habían protestado contra la petrolera a principios de la década de 1990. Se decía que Shell era responsable de estos asesinatos. El juicio se llevó a cabo en Estados Unidos y el gobierno de los Países Bajos envió una carta en apoyo de Shell. La Plataforma de RS calificó este apoyo holandés de “insólito”, sobre todo porque sentía que esta intervención holandesa no estaba en consonancia con los Principios Ruggie. En este caso, la plataforma se refirió a los Principios Ruggie para solicitar que las víctimas recibieran (mejor) acceso a una reparación legal. Además de estas actividades de cabildeo, el grupo de trabajo también brinda apoyo a las

acciones legales de los sindicatos locales en contra de violaciones actuales y pasadas.

EJEMPLO 2 – Ahold EN FLORIDA

La empresa Stop & Shop, filial de Ahold, vende tomates de Florida. Los trabajadores de los viveros trabajan en condiciones arduas por salarios míseros. Sus derechos laborales están siendo violados gravemente de muchas maneras. El sindicato, la Coalición de Trabajadores de Immokalee, decidió contactar a empresas en niveles superiores de la cadena. Exigieron que clientes tales como Ahold pagaran “un centavo más por libra” a los viveros. Esto a su vez les permitiría pagar a sus trabajadores “un centavo más”. Ahold rechazó la solicitud, haciendo referencia a la legislación estadounidense y la certificación del sector.

Si los Principios Ruggie hubieran existido para cuando ocurrió esta situación, habría sido mucho más difícil que Ahold rechazara la solicitud trasladando la responsabilidad a las circunstancias nacionales. Esto se debe a que los Principios Ruggie instan a las empresas a hacer uso de su influencia en la denuncia y reparación de los abusos e injusticias. Y ¿qué habría pasado con Ahold? La empresa sin duda habría cooperado para evitar ser vista como violador de estos principios.

Sin los Principios Ruggie el cabildeo en contra de Shell habría sido mucho más difícil. Los Principios Ruggie proporcionan argumentos adecuados y sólidos. En los próximos años, la CNV seguirá participando a través del grupo de trabajo. O como señala Piet Verburg, dirigente de CNV Vakmensen: “Seguiremos atentos”.

EJEMPLO 3 - JACK WOLFSKIN EN INDONESIA

Una gran parte de la ropa para deportes al aire libre que vende Jack Wolfskin proviene de la fábrica BPG en Indonesia. Las condiciones de trabajo de los empleados están lejos de ser óptimas. No se pagan las horas extra, los trabajadores temporales reciben menos del salario mínimo, los gerentes hacen amenazas verbales a los trabajadores, y los cuadros y miembros de los sindicatos muchas veces son despedidos de sus puestos de trabajo. El mismo Jack Wolfskin recientemente decidió tomar acciones para contrarrestar esta situación. En otras palabras, la reconocida marca de ropa se encargó de remediar estas violaciones de los derechos humanos y laborales. La empresa llevó a cabo su propia investigación y contactó a otros clientes de esta fábrica para que juntos pudieran ejercer más presión sobre la gerencia. El objetivo más importante era obtener el respeto hacia la libertad de los sindicatos. La marca de ropa puede contar con el apoyo de la Fundación Fair Wear.

Las medidas adoptadas por Jack Wolfskin son un ejemplo de cómo las empresas pueden poner en práctica el concepto de diligencia debida en los Principios Ruggie. Se espera que las empresas investiguen cuáles son los posibles riesgos de violaciones a los derechos humanos en su cadena. La Fundación Fair Wear pudo ayudar a Jack Wolfskin a configurar el sistema de supervisión y luego a tomar las medidas necesarias para corregir las violaciones. Usted también, como dirigente sindical, cuadro sindical o miembro del comité de empresa, puede colaborar con una empresa en este sentido, al menos apoyando a la empresa en su investigación o poniendo a la empresa en contacto con los sindicatos locales, por ejemplo. CNV Internationaal tiene muchos contactos en todo el mundo. Usted puede ser el enlace con esos contactos necesarios.

En el caso de la cementera Holcim, la diplomacia silenciosa demostró ser efectiva. Eso es bueno, porque de lo contrario había una gran posibilidad de que las cosas hubieran ido de mal en peor. No obstante, también en este caso los Principios Ruggie habrían sido de gran ayuda, debido a que los principios nos dan un arma potente para interpelar a la empresa matriz sobre su responsabilidad por las condiciones laborales en sus filiales internacionales. Ahora también es más fácil (amenazar con) manchar la reputación de una empresa: se puede denunciar el incumplimiento usando un marco de normas reconocido internacionalmente. Y las grandes empresas internacionales suelen ser muy sensibles a este tema.

EJEMPLO 4 - FILIAL SERBIA DE LA CEMENTERA HOLCIM

La filial serbia de la cementera Holcim se negó a reconocer a un sindicato como parte negociadora. La noticia llegó a la Federación Europea de la Construcción y la Madera. El asesor del Comité de Empresa Europeo (CEE) entonces planteó esta cuestión al miembro responsable de la Junta Directiva de Holcim. Holcim respondió a la petición y reconoció al sindicato como interlocutor en las negociaciones. Después de un mes, el conflicto se resolvió. Pero ¿y si Holcim se hubiera negado a aceptar la solicitud? Entonces este caso habría sido discutido en el Comité de Empresa Europeo. Y si la directiva de la empresa se hubiera negado a negociar, un excelente paso siguiente habría sido hacer sacar el asunto a la luz pública.

COLOFÓN

Hacia las cadenas de suministro justas

Cómo utilizar los Principios de Ruggie para abordar violaciones de derechos humanos dentro de su empresa y su cadena de suministro

Los Principios de Ruggie sobre Empresas y Derechos Humanos

Una guía práctica

Este texto fue escrito en nombre de la CNV Dienstenbond y CNV Vakmensen,

Autor: Mariëtte van Huijstee, Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales, SOMO

Editores: Frieda Tax, Karen Bouwysma, Corita Johannes

Diseño: Marjoleine Reitsma

Impresión: Sauterelle

Fotos: CNV Internationaal, CNV Dienstenbond, CNV Vakmensen

Derechos de autor CNV Internationaal

Agradecemos a Arend van Wijngaarden, Roel Rotshuizen, Fedde Monsma, Jan Pieter Daems, Arthur Bot, Marjolein Hammink, Harrie Bijen, Henk van Beers y Piet Verburg, por sus valiosos comentarios.



¿Qué contienen los Principios Ruggie?

Para usted como dirigente o cuadro sindical, los principios corporativos son los más importantes. ¡Y hay un montón de ellos! Porque más de la mitad de los 31 Principios Ruggie se centran en la responsabilidad de las empresas con el respeto de los derechos humanos

PRINCIPIOS FUNDACIONALES

Los Principios 11 al 15 forman la parte fundamental de estos “principios corporativos”. En realidad estos son los que nos competen como organización sindical. Estos principios establecen el fundamento normativo.

11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:
 - a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
 - b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.
14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.
15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:
 - a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
 - b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
 - c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

PRINCIPIOS FUNDACIONALES

El resto de los “principios corporativos” (16 al 24) detallan los principios fundacionales. En esta sección operativa se describe básicamente cómo las empresas pueden cumplir con su responsabilidad en la práctica. Es útil tener estos principios corporativos a la mano.

COMPROMISO POLÍTICO

16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:
- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
 - b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
 - c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
 - d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
 - e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:
- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
 - b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
 - c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.
18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:
- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
 - b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.
19. Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.
- a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
 - i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
 - ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

- b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
 - i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
 - ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

20. A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

21. 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.

REPARACIÓN

22. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

CUESTIONES DE CONTEXTO

23. En cualquier contexto, las empresas deben:

- a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

24. Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

EL TEXTO OFICIAL DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf



Apéndice: Plan de aplicación

PASO 1: RECABAR INFORMACIÓN

Objetivo: averiguar cómo una empresa garantiza que se respeten los derechos humanos.

Paso 1a: Solicite una reunión con la gerencia de la empresa, de manera que ellos puedan explicar los procedimientos correspondientes para la protección de los derechos humanos.

Paso 1b: Explique su posición. Diga por qué está solicitando una reunión.

Paso 1c: Informe a sus afiliados sobre sus acciones y sus resultados. Involúcrelos en los preparativos de la reunión si es posible.

PASO 2: MEJORAR LAS POLÍTICAS DE RS

Objetivo: Mejorar las políticas de RS de las empresas.

Paso 2a: Revise las políticas de RS de la empresa. Compare las políticas con los requisitos establecidos en los Principios Ruggie. Para hacer esto puede solicitar la asesoría de CNV Internationalaal.

Paso 2b: Solicite a la empresa que adapte sus políticas de RS a los Principios Ruggie. Esto también se puede hacer a través de los comités de empresa.

Paso 2c: Solicite participar en la elaboración de nuevas políticas. En este caso los Principios Ruggie también pueden servir de base.

PASO 3: DENUNCIE VIOLACIONES A DERECHOS LABORALES

Objetivo: Denunciar cualquier violación a los derechos laborales

Paso 3a: Consulte (como dirigente sindical) a los cuadros sindicales y/o miembros de Comité de Empresa para saber si existen indicios de alguna violación de los derechos laborales relacionada con la empresa.

Paso 3b: Consulte a la gerencia internacional de la empresa para determinar si (y en qué medida) ya habían reconocido el riesgo de esta violación, y las medidas que la empresa ha tomado o está tomando.

Paso 3c: Si ya se ha informado a la empresa y está tomando acciones al respecto, evalúe si estas acciones realmente remediarán la situación.

Paso 3d: Si no se ha informado a la empresa, entonces la empresa debería investigar su propia responsabilidad (posición) y tomar acciones al respecto.

Paso 3e: Solicite a la empresa que mantenga informado al sindicato (local) sobre el progreso de las acciones que está tomando.

Paso 3f: Mantenga informados a sus afiliados.

PASO 4: POSICIÓN DE NEGOCIACIÓN DURANTE LA REORGANIZACIÓN

Objetivo: establecer una posición de negociación durante una reorganización o cualquier cambio estructural en la empresa.

Paso 4a: Llame la atención de la gerencia sobre su responsabilidad a la hora de analizar regularmente los riesgos de violación de derechos humanos.

Paso 4b: Llame la atención de la gerencia en cuanto a su responsabilidad de realizar 'consultas amplias' con las partes y posibles afectados. En caso de reorganización, esto incluye a los empleados y sus representantes.

PASO 5: SECCIÓN DE RS EN EL CONTRATO COLECTIVO

Objetivo: incluir una sección de RS en el contrato colectivo.

Paso 5a: Durante las negociaciones colectivas, llame la atención de la empresa en cuanto a su responsabilidad en el desarrollo de una política de derechos humanos.

Paso 5b: Llame la atención de la empresa en cuanto a los requerimientos mínimos para tales políticas.

Paso 5c: Presente una propuesta para una sección en el contrato colectivo que haga referencia explícita a los convenios fundamentales de la OIT y a los Principios Ruggie.

Paso 5d: Informe a sus afiliados sobre sus acciones. Es buena idea informarles que usted está trabajando para mejorar la política de derechos humanos en la empresa.

LOS ‘PRINCIPIOS RUGGIE’: UNA MANERA EFECTIVA DE HACER FRENTE A LOS ABUSOS Y LAS INJUSTICIAS

Los “Principios Ruggie” son los nuevos Principios de las Naciones Unidas para denunciar y prevenir violaciones a los derechos humanos en las empresas, los sectores y las industrias en todo el mundo. Sobre todo para los sindicatos y comités de empresa, los Principios Ruggie son un recurso útil y eficaz para interpelar a las empresas sobre el cumplimiento de las normas laborales reconocidas internacionalmente. Por otra parte, los principios ofrecen posibilidades adicionales para promover la agenda de Trabajo Decente y solidaridad internacional.

Con esta guía, la CNV está dando a conocer activamente los Principios Ruggie entre los dirigentes sindicales, cuadros sindicales y

miembros de comités de empresa en los Países Bajos, y traducido al inglés, francés y español, entre organizaciones asociadas en Asia, África, América Latina y Europa del Este.

¡Aprovechen este nuevo recurso! Ofrecemos consejos prácticos, ideas y ejemplos para ayudarles a aplicar la Responsabilidad Social Empresarial (RS) en cualquier parte de la cadena de la empresa. Se trata de un manual para poner los principios en práctica.

CNV Internationaal

P.O. Box 2475

3500 GL Utrecht

Países Bajos

Tel. +31 30 751 12 60

E-mail: internationaal@cnv.nl

Internet: www.cnvinternationaal.nl

Twitter: twitter.com/cnv_internat

Facebook: facebook.com/cnv.internationaal