



Guía de Legislación sobre Transparencia para Proveedores

Este documento resume el impacto de la Legislación sobre Esclavitud Moderna y de Devida Diligencia en Derechos Humanos (DDDH) en las empresas que operan en cadenas de suministro globales, y busca ayudarlas a cumplir con sus obligaciones. También presenta medidas que las fábricas pueden implementar para garantizar buenas condiciones laborales.



¿Qué es la legislación DDDH y sobre Esclavitud Moderna?



A nivel global están entrando en vigor nuevas leyes que exigen rendición de cuentas a las empresas privadas en materia de Derechos Humanos en sus cadenas de suministro. Estas leyes se conocen como legislación de Esclavitud Moderna o legislación de Debida Diligencia en Derechos Humanos (DDDH).

Las empresas ahora trabajan de forma proactiva para entender y mitigar los riesgos en sus cadenas de suministro.



Estas leyes, alineadas con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos ([PRNU](#)) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, exigen a las empresas evaluar impactos reales y potenciales en derechos humanos, integrar y actuar sobre los hallazgos, monitorear las respuestas y comunicar sobre cómo se abordan los impactos.



¿Qué tipos de legislación en DDDH existen?

DIVULGACIÓN

Algunas leyes exigen que las empresas informen sobre sus esfuerzos para respetar los derechos humanos. La Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California ([California Transparency in Supply Chains Act](#)), la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido ([United Kingdom Modern Slavery Act](#)) y la Ley de Esclavitud Moderna de Australia ([The Australia Modern Slavery Act](#)) son algunos ejemplos.

DIVULGACIÓN + DEBIDA DILIGENCIA

Legislaciones en DDDH más estrictas exigen a las empresas realizar procesos de debida diligencia y reportar sobre ellos, por ejemplo la Ley de Vigilancia de Francia ([The France Duty of Vigilance Act](#)), la Ley de Transparencia de Noruega ([The Norwegian Transparency Act](#)), la Legislación Suiza sobre Minerales de Zonas de Conflicto y Trabajo Infantil ([The Swiss Transparency on Non-Financial Matters](#)) y la Ley S-211 de Canadá ([Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act](#)).

DIVULGACIÓN, DEBIDA DILIGENCIA Y REMEDIACIÓN:

La legislación de DDDH se ha vuelto cada vez más estricta, por ejemplo la Ley Alemana de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro ([The German Supply Chain Due Diligence Act](#)) y la Directiva de Debida Diligencia en Sostenibilidad Corporativa de la UE (CSDDD) ([the Corporate Sustainability Due Diligence Directive \(CSDDD\)](#)) obligan a todos los países miembro y las empresas que generan impacto significativo en la Unión Europea. Estas leyes exigen que las empresas:



Integren la debida diligencia en los sistemas de gestión



Realicen evaluaciones de riesgo



Establezcan mecanismos de denuncia accesibles para permitir a empleados y otros grupos de interés en la cadena de suministro reportar preocupaciones



Monitorear y reportar avances en materia de DDDH

Consecuencias para las empresas afectadas (compradoras)



Los compradores pueden estar sujetos a una o más leyes de Esclavitud Moderna o DDDH, lo que puede afectar a toda su cadena de suministro, desde los proveedores directos hasta los niveles inferiores.



Las empresas vinculadas a denuncias de trabajo forzoso o malas prácticas laborales pueden enfrentar daños a la reputación, presión de ONGs, demandas colectivas y procesos penales con fuertes multas y otras sanciones. También pueden enfrentar presión por parte de clientes e inversionistas.



Las empresas están intensificando sus procesos de inspección y verificación de los actores en la cadena de suministro, yendo más allá de los proveedores de Nivel 1. Las medidas van más allá de los códigos de conducta y auditorías sociales. Las empresas están implementando soluciones para involucrar a los trabajadores, como mecanismos de denuncia y canales de comunicación directa.

Consecuencias para los proveedores de empresas afectadas (proveedores)



Los proveedores que incumplen con los Derechos Humanos y las normas laborales pueden poner en riesgo su relación comercial. A pesar de que las empresas están pasando de rescindir contratos inmediatamente a enfoques más centrados en la remediación, se espera que los proveedores adopten un enfoque proactivo en la implementación de medidas de Debida Diligencia en Derechos Humanos.



Para mantener la relación comercial, es importante que los proveedores comprendan y cumplan con las obligaciones legales y expectativas de sus compradores.





Estándares de trabajo justos

- Las personas trabajadoras deben recibir un salario mínimo legal o un salario mínimo que cumpla con los estándares de la industria local y cubra sus necesidades básicas y algo de ingreso discrecional,
- Las cuotas de producción y las tasas de trabajo deben establecerse a niveles razonables que no obliguen a las personas trabajadoras a trabajar más allá del horario regular para ganar el salario mínimo,
- Todas las horas extras deben ser voluntarias y cumplir con las normas nacionales e internacionales sobre horas de trabajo,
- Los problemas de horas extras excesivas deben abordarse en comunicación con las empresas clientes para definir pasos de mejora,
- El trabajo extra debe pagarse a una tasa superior a la del trabajo regular,
- Las personas trabajadoras deben tener al menos un día libre por cada siete días trabajados,
- Las personas trabajadoras deben recibir su salario de manera regular en efectivo al menos una vez al mes,
- En cada período de pago, las personas trabajadoras deben recibir un comprobante de salario detallado en un idioma que puedan entender,
- Todas las personas trabajadoras deben estar contratados directamente,
- Deben desarrollarse mecanismos efectivos de denuncia a nivel de fábrica para que los trabajadores puedan comunicarse y resolver problemas con la gerencia de manera transparente y sin temor a represalias.



Prevención del trabajo forzoso

- Normas contra el trabajo forzoso: el reclutamiento mediante engaño o coerción, la restricción para terminar voluntariamente el empleo y la restricción de movimiento de los trabajadores deben estar prohibidas,
- Las personas trabajadoras deben ser reclutadas mediante métodos transparentes y justos,
- Si se utiliza una agencia de contratación externa, debe realizarse una debida diligencia antes de contratarla para asegurar procesos de contratación legales y éticos,
- No se deben utilizar contratos ni tarifas/papeles de contratación contra los trabajadores,
- No se deben cobrar depósitos ni retener los salarios de las personas trabajadoras en ningún momento,
- No deben imponerse contratos adicionales ni modificaciones sustanciales del contrato sin el consentimiento de la persona trabajadora,
- Las personas trabajadoras deben tener acceso libre a su pasaporte, documentos de identificación/viaje y objetos de valor,
- Las personas trabajadoras deben conservar la libertad de movimiento y las restricciones razonables basadas en preocupaciones de seguridad deben ser comunicadas claramente a las personas trabajadoras,
- Las personas trabajadoras deben conservar el derecho a rescindir voluntariamente su empleo conforme a las condiciones del contrato.



Poblaciones de alto riesgo: personas trabajadoras migrantes extranjeras

- Las personas trabajadoras migrantes extranjeras son especialmente vulnerables a la explotación: barrera del idioma, falta de acceso a apoyo, contratación frecuente a través de agencias externas, miedo por estatus migratorio irregular,
- Las instalaciones deben ser responsables de pagar las tarifas de contratación e inmigración de las personas trabajadoras migrantes extranjeras,
- Las instalaciones deben cubrir el transporte de la persona trabajadora extranjera de regreso a su país de origen al finalizar el empleo,
- Los contratos de las personas trabajadoras migrantes extranjeras deben ser claros, en un idioma que comprendan y aplicables tanto en el país de trabajo como en su país de origen,
- La debida diligencia en agencias de contratación es especialmente importante en el reclutamiento de trabajadores migrantes extranjeros.



Poblaciones de alto riesgo: subcontratación no autorizada

- La subcontratación no autorizada representa riesgos para el cumplimiento de la debida diligencia en derechos humanos tanto para los proveedores como para las empresas clientes, ya que los subcontratistas no siempre están sujetos al mismo nivel de escrutinio,
- Algunas empresas incluyen en sus contratos con proveedores la prohibición de subcontratación no autorizada, por lo que estas prácticas pueden poner en riesgo la relación comercial,
- La necesidad potencial de utilizar subcontratación no autorizada puede estar relacionada con pedidos excesivos o plazos limitados impuestos por las empresas clientes, lo cual puede remediarse mediante comunicación transparente sobre la capacidad operativa del proveedor.



Contacta con nosotros en:

 info@themekongclub.org

 www.themekongclub.org

Síguenos en

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/themekongclub)