



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 2 de diciembre de 2020
(OR. en)

13512/1/20
REV 1

SOC 772
EMPL 542

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	ST 12945/20
Asunto:	Conclusiones del Consejo sobre derechos humanos y trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre derechos humanos y trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales, aprobadas mediante procedimiento escrito el 1 de diciembre de 2020.

Conclusiones del Consejo sobre derechos humanos y trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales

RECORDANDO QUE:

1. La protección de los derechos humanos, el fomento del desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente, la promoción de la justicia social y el respeto del Derecho internacional son valores fundacionales de la Unión Europea consagrados en los Tratados de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
2. Estos valores rigen la actuación de la Unión Europea en pos de la protección de los derechos humanos y la promoción del trabajo digno para todos.
3. Los Estados miembros se han comprometido a promover el trabajo digno para todos, tal como se establece en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. La sostenibilidad de las cadenas de suministro mundiales es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, como también se subraya en el Nuevo Consenso Europeo en materia de Desarrollo¹.
4. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT de 2008 sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa y la Declaración del Centenario de la OIT de 2019 para el Futuro del Trabajo han establecido como objetivo clave el trabajo digno para todos.
5. La Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social ofrece a las empresas orientaciones sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo; por su parte, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales establecen principios y normas para una conducta empresarial responsable².

¹ El Nuevo Consenso Europeo en materia de Desarrollo: «Nuestro mundo, nuestra dignidad, nuestro futuro», Declaración conjunta del Consejo y los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, del Parlamento Europeo y de la Comisión, 2017.

² Organización Internacional del Trabajo, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, quinta edición, marzo de 2017.
Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, edición de 2011.

6. El respeto, la promoción y la aplicación efectiva de los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, que recoge la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, son una parte esencial del programa de trabajo digno.
7. En 2016 el Consejo de Europa adoptó la Recomendación sobre los derechos humanos y las empresas, que ofrece orientaciones específicas para ayudar a los Estados miembros³.
8. El Consejo ha instado a los Estados miembros y a la Comisión Europea a alentar y favorecer la gestión responsable en las cadenas de suministro mundiales, en particular a través de la responsabilidad social de las empresas, la diligencia debida en materia de derechos humanos, la promoción del trabajo digno y la protección social y laboral⁴.
9. La Comisión ha adoptado el Pacto Verde Europeo⁵, en el que destaca que, al tratarse del mercado único más extenso del mundo, la UE puede fijar normas aplicables a todas las cadenas de valor mundiales.
10. La Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para proteger los derechos humanos y las normas laborales de los efectos adversos provocados por las empresas, en particular para garantizar que las personas perjudicadas por las actividades de las empresas tengan acceso a un recurso efectivo.

³ Consejo de Europa, *Human rights and business* (Derechos humanos y empresas), Recomendación CM/Rec(2016)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros (2016).

⁴ Consejo de la Unión Europea, «El futuro del trabajo: la Unión Europea promueve la Declaración del Centenario de la OIT», 2019, 13436/19, apartado 19.

⁵ Comunicación de la Comisión Europea «El Pacto Verde Europeo», COM(2019) 640 final, p. 22.

CONSIDERANDO QUE:

11. La pandemia de COVID-19 ha agravado la ya precaria situación de parte de la mano de obra en todos los eslabones de las cadenas de suministro mundiales. Esto afecta en particular a las mujeres, los niños y los trabajadores migrantes, que sufren abusos desproporcionados de los derechos humanos y laborales relacionados con la actividad empresarial⁶.
12. Debido al continuo y pronunciado descenso del número de horas de trabajo y a la considerable pérdida de ingresos laborales en todo el mundo ocasionados por la pandemia de COVID-19, corren peligro inmediato de perder sus medios de subsistencia, solo en la economía informal, alrededor de 1 600 millones de trabajadores, es decir, casi la mitad de la mano de obra mundial⁷.
13. La pandemia de COVID-19 ha provocado una recesión mundial mucho más acusada que la crisis económica y financiera de 2007 a 2009. Empresas de Europa y de todo el mundo se enfrentan a enormes desafíos para superar esta situación económica inusitada. La pandemia ha demostrado que, para gestionar las crisis de manera eficaz y flexible, conviene que las empresas tengan una perspectiva general de sus cadenas de valor, conozcan a sus proveedores y cooperen con ellos.
14. La cooperación social es fundamental para afrontar y mitigar las repercusiones de la crisis de la COVID-19 y solo puede ser efectiva si se protegen la libertad de asociación y la negociación colectiva.
15. En las dos últimas décadas se han registrado algunas mejoras en la lucha contra el trabajo infantil, aunque las estimaciones más recientes muestran una ralentización considerable de los avances⁸. Si la reducción mundial del trabajo infantil prosigue a este ritmo tan lento, para eliminarlo harán falta casi otros cuarenta años, en lugar de los cinco previstos en la meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 8.

⁶ Naciones Unidas, «Responsabilidad compartida, solidaridad mundial: responder ante las repercusiones socioeconómicas de la enfermedad por coronavirus de 2019», 2020; «COVID-19 y trabajo infantil: en tiempos de crisis, es hora de actuar», publicación conjunta de la UNICEF y la OIT, junio de 2020.

⁷ Observatorio de la OIT, «La COVID-19 y el mundo del trabajo», 29 de abril de 2020.

⁸ OIT, «Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: resultados y tendencias», 2012-2016, septiembre de 2017.

16. Las cadenas de suministro mundiales desempeñan un papel fundamental en las actividades económicas y el comercio mundiales. Cientos de millones de personas trabajan en redes de cadenas de suministro de empresas multinacionales. Dichas redes, que representan el 80 % del comercio mundial⁹, deben gestionarse de manera sostenible con el fin de lograr un trabajo digno para todos, en particular unos salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.
17. La gestión y la producción sostenibles, junto con la concertación social, ofrecen una ventaja competitiva. Aplicando un enfoque coherente, la Unión Europea podría aprovechar esta ventaja y, al tratarse del mercado único más extenso del mundo, asumir un papel internacional protagonista en el fomento de la responsabilidad de las empresas por sus acciones y omisiones.
18. La diligencia debida de las empresas, en particular en materia de derechos humanos, es fundamental para la gestión responsable de las cadenas de suministro, conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, a la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social y a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
19. Quince Estados miembros han adoptado sendos planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos a raíz de la petición que realizó Comisión en 2011¹⁰. Esos planes difieren considerablemente en lo que respecta a los compromisos y al planteamiento de ejecución. Algunos países ya han implantado o tienen previsto implantar legislación obligatoria en materia de diligencia debida.
20. El análisis de la Comisión Europea indica que solo una minoría de empresas de la Unión Europea observa actualmente una diligencia debida exhaustiva que tenga en cuenta todos los derechos humanos y laborales y las repercusiones medioambientales y abarque la totalidad de la cadena de valor¹¹. Ello podría entrañar graves riesgos tanto para los titulares de derechos como para las empresas.

⁹ UNCTAD, Informe sobre las inversiones en el mundo, 2013.

¹⁰ Comunicación de la Comisión Europea «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas», COM(2011) 681 final.

¹¹ Comisión Europea (2020): *Study on due diligence requirements through the supply chain* (Estudio sobre los requisitos de diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro).

21. Las medidas e iniciativas voluntarias de empresas, sindicatos, organizaciones empresariales y otras partes interesadas, como los diálogos sectoriales y las plataformas o iniciativas sectoriales o temáticas multilaterales, así como la concienciación de los consumidores, tienen una función importante, pero es poco probable que por sí solas cambien de forma perceptible la manera en que las empresas gestionan los efectos sociales, medioambientales y de gobernanza que producen y el modo en que ofrecen un recurso efectivo a los afectados¹².
22. Las empresas europeas, en particular aquellas que desarrollan actividades intersectoriales, han de hacer frente a diferentes requisitos de sostenibilidad y diligencia debida de la UE y a legislaciones nacionales heterogéneas. Por esta razón, un número creciente de empresas europeas, conscientes del valor que tendrían unas normas obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos a escala de la UE, reconoce cada vez más la necesidad de que existan unas condiciones de competencia equitativas para todos, también para los competidores de terceros países, en el mercado único europeo¹³.
23. Para combinar el efecto multiplicador con los conocimientos especializados es fundamental que haya una interpretación común de los requisitos de diligencia debida entre distintos países, distintos sectores y empresas de distintos tamaños, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y con la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

DESTACANDO QUE:

24. La vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo, las malas condiciones laborales, en particular las condiciones insuficientes de seguridad y salud en el trabajo, la ausencia de salarios justos, los horarios laborales irregulares o excesivos, la discriminación, así como la violencia de género y el acoso que sufren de manera desproporcionada mujeres y niñas, también en las cadenas de suministro y de valor, han de afrontarse con un planteamiento general.

¹² Comisión Europea (2020), *Study on directors' duties and sustainable corporate governance* (Estudio sobre las obligaciones de los directivos y la gobernanza empresarial sostenible). Comisión Europea (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain* (Estudio sobre los requisitos de diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro).

¹³ Comisión Europea (2020), *Study on due diligence requirements through the supply chain* (Estudio sobre los requisitos de diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro).

25. La aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) requiere un programa sólido de trabajo digno, como se subraya en el ODS 8. La promoción del trabajo digno también es un factor esencial para una producción y un consumo sostenibles, la lucha contra la pobreza y el hambre, el refuerzo de la protección social, el apoyo a la igualdad de género y la reducción de las desigualdades.
26. La responsabilidad de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de las personas corresponde ante todo a cada Estado dentro de su territorio o jurisdicción. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es independiente de la capacidad o voluntad de los Estados de cumplir su deber de protección de los derechos humanos.
27. La consecución de los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible requiere mayores esfuerzos y medidas concretas para promover el trabajo digno, también en las cadenas de suministro mundiales.
28. Una parte importante de la acción de la UE para promover el trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales consiste en establecer un entorno propicio a la gestión responsable de las cadenas de suministro y en potenciar dicha gestión.
29. Para solventar las deficiencias en materia de protección de los derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro mundiales es necesario realizar esfuerzos simultáneos a través de todos los canales de actuación existentes. La Unión Europea y sus Estados miembros, los interlocutores sociales y las partes interesadas, entre ellas la sociedad civil, deben colaborar para aunar esfuerzos en pos de un marco de actuación y una estrategia sólidos que configuren unas condiciones de competencia equitativas a escala internacional.
30. Toda posible obligación que se imponga a las empresas debe estar en consonancia con los compromisos internacionales, ser proporcionada, crear seguridad jurídica, tener en cuenta la situación y las necesidades específicas de las pymes y aspirar a potenciar el trabajo digno, además de fomentar unas relaciones responsables entre las empresas de la UE y sus socios en los países en desarrollo.

CELEBRANDO QUE LA COMISIÓN EUROPEA:

31. Se ha comprometido a fomentar la justicia social en el resto del mundo para garantizar una transición justa de la economía mundial¹⁴.
32. Ha anunciado su intención de presentar en 2021 una nueva iniciativa sobre gobernanza empresarial sostenible que aborde, entre otras cuestiones, los derechos humanos, el deber de diligencia en el ámbito medioambiental y la diligencia debida en todas las cadenas de suministro y valor económicas¹⁵.
33. Está interviniendo en diferentes ámbitos de actuación para promover el trabajo digno en las cadenas de suministro y de valor mundiales y ha anunciado nuevas medidas. Entre esos ámbitos se encuentran el comercio, la cooperación para el desarrollo, los diálogos y las políticas laborales y de derechos humanos, las políticas sectoriales, las políticas de vecindad, y las medidas relativas a la responsabilidad empresarial, la contratación pública, la información por parte de las empresas, la financiación sostenible, la diligencia debida en las cadenas de suministro de minerales de zonas de conflicto y las políticas de medio ambiente y de consumo.
34. Está reforzando sus interacciones con los países socios y su participación en foros internacionales para promover y respaldar de forma activa iniciativas nacionales y mundiales destinadas a aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

¹⁴ Comunicación de la Comisión Europea «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas», COM(2020) 14 final.

¹⁵ Comunicación de la Comisión Europea «Estrategia de la UE sobre Biodiversidad para 2030», COM(2020) 380 final.

35. Ha invitado a los Estados miembros a adoptar planes de acción nacionales¹⁶ y está reflexionando sobre diferentes formas de incentivos adicionales para que las empresas incorporen los ODS a sus operaciones, tal como establece en su documento de reflexión «Hacia una Europa sostenible de aquí a 2030»¹⁷, en consonancia con la voluntad declarada de la UE de estudiar opciones para potenciar la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, en particular un posible plan de acción de la UE al respecto¹⁸.
36. Está firmemente determinada a crear una cultura de gobernanza empresarial sostenible y a conseguir una economía inclusiva que funcione adecuadamente, que actúe en favor de las personas y cumpla los objetivos medioambientales y sociales¹⁹.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

PIDE A LOS ESTADOS MIEMBROS QUE, DE ACUERDO CON SUS COMPETENCIAS, TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

37. REDOBLÉN sus esfuerzos por aplicar eficazmente los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en particular mediante planes de acción nacionales nuevos o actualizados que contengan una combinación acertada de medidas voluntarias y obligatorias, cuando proceda. Los procesos de los planes de acción nacionales han de prestar especial atención a solventar las deficiencias en materia de protección de los derechos humanos, y en ellos deben participar asiduamente trabajadores y otros titulares de derechos procedentes de los grupos y comunidades afectados, además de los interlocutores sociales.
38. CONSIDEREN la posibilidad de sumarse a la Alianza 8.7 a fin de concertar los esfuerzos para lograr la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 y acabar con el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de seres humanos en las cadenas de suministro mundiales.

¹⁶ Comunicación de la Comisión Europea «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas», COM(2011) 681 final.

¹⁷ Documento de reflexión de la Comisión Europea «Hacia una Europa sostenible en 2030», COM(2019) 22, 2019.

¹⁸ Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE para 2019 en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, adoptadas por el Consejo en su sesión n.º 3673 celebrada el 18 de febrero de 2019, documento ST 6339/19.

¹⁹ Comunicación de la Comisión de 2019 «El Pacto Verde Europeo»; Plan de Acción de la Comisión de 2018 «Financiar el desarrollo sostenible»; iniciativa sobre gobernanza empresarial sostenible encabezada por la DG Justicia.

39. CONSIDEREN la posibilidad de apoyar el Fondo Visión Cero que administra la OIT y proyectos similares de otros organismos internacionales que contribuyan a la idea de reducir a cero los accidentes, las lesiones y las enfermedades laborales graves y mortales en las cadenas de suministro mundiales; y APOYEN los esfuerzos por incorporar al marco de principios y derechos laborales fundamentales de la OIT²⁰ el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE, EN EL MARCO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS, TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

40. PROMUEVAN los derechos humanos en las cadenas de suministro mundiales y el trabajo digno en todo el mundo, en particular una política de tolerancia cero frente al trabajo infantil, el trabajo forzado, la trata de seres humanos y otras violaciones y abusos de los derechos humanos, en sus distintas políticas internas y externas, en los foros multilaterales y junto con los socios mundiales.
41. ESTUDIEN la posibilidad de establecer o reforzar iniciativas, en particular programas de asociación, destinadas a fortalecer los sistemas de inspección del trabajo en terceros países.
42. CONTRIBUYAN a una recuperación mundial sostenible y resiliente de la crisis de la COVID-19 tomando medidas para hacer frente a las consecuencias generales de esta para los trabajadores y otros titulares de derechos a lo largo de las cadenas de suministro mundiales y estableciendo políticas que impulsen una transición justa.
43. TRABAJEN JUNTOS para fomentar la coherencia entre las medidas nacionales y europeas sobre gobernanza empresarial sostenible, en particular sobre requisitos de las cadenas de suministro, y la aplicación efectiva de dichas medidas, teniendo en cuenta la difícil situación económica de las empresas europeas debido a la crisis de la COVID-19.

²⁰ Consejo de la Unión Europea, «El futuro del trabajo: la Unión Europea promueve la Declaración del Centenario de la OIT», 24 de octubre de 2019, documento ST 13436/19.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

44. ACTUALICE su Comunicación de 2006 titulada «Promover un trabajo digno para todos. Contribución de la UE a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo».
45. PONGA EN MARCHA, de aquí a 2021, un plan de acción de la UE que esté centrado en la configuración sostenible de las cadenas de suministro mundiales y en la promoción de los derechos humanos, las normas de diligencia debida en materia social y medioambiental y la transparencia, y que tenga en cuenta la experiencia adquirida y las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19. Ello respalda la aplicación coherente de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El plan de acción debe responder a las necesidades de los primeros eslabones de las cadenas de suministro mundiales, que a menudo se encuentran en países en desarrollo, y complementar así la actualización del programa de trabajo digno.
46. PRESENTE una propuesta de marco jurídico de la UE sobre gobernanza empresarial sostenible que incluya obligaciones de diligencia debida de las empresas en los distintos sectores que conforman las cadenas de suministro mundiales. Dicha propuesta podría incluir una definición del tipo de proceso de gestión de riesgos que han de seguir las empresas para detectar, prevenir, mitigar y tener en cuenta los efectos adversos que provoquen en los derechos humanos y laborales y en el medio ambiente.
47. PREVEA medidas adecuadas de cooperación para el desarrollo y de apoyo a la política exterior que puedan acompañar la implantación de una combinación acertada de medidas a lo largo de las cadenas de suministro mundiales, incluida legislación de la UE, y sus posibles consecuencias para la creación de unas condiciones de competencia equitativas a escala mundial y su adopción por parte de socios de terceros países.
48. FOMENTE el desarrollo y la implantación en los Estados miembros de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos con el fin de mejorar la coordinación y la coherencia.
49. ESTUDIE la posibilidad de presentar unas orientaciones indicativas, en forma de criterios y normas de calidad, para los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos y de crear estructuras destinadas al aprendizaje entre iguales en los Estados miembros respecto de dichos planes.

50. ESTUDIE la posibilidad de entablar diálogos sectoriales a escala de la UE y de ampliar los enfoques sectoriales nacionales con una base multilateral para atender cuestiones relativas a los derechos humanos y laborales en las cadenas de suministro y de valor mundiales.
51. RESPALDE y APROVECHE de forma activa la labor de la Agencia de los Derechos Fundamentales²¹ y la función consultiva de esta sobre el acceso a vías de recurso ante efectos adversos en los derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro mundiales.
52. PONGA EMPEÑO por conseguir que en los acuerdos comerciales se incluyan capítulos ambiciosos sobre sostenibilidad, con disposiciones sólidas relativas a los derechos sociales y laborales y a la gestión responsable de las cadenas de suministro y cláusulas firmes sobre elementos esenciales de derechos humanos; y siga trabajando para reforzar los mecanismos de seguimiento y garantía del cumplimiento y garantizar la adhesión a las normas internacionales laborales y de derechos humanos por parte de países que disfrutaban de preferencias arancelarias unilaterales.

²¹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2020), *Report on Business and Human Rights – Access to Remedy* (Informe sobre las empresas y los derechos humanos: acceso a vías de recurso).