

DEBIDA DILIGENCIA Y EMPRESAS EN EUROPA Y LATINOAMÉRICA

Número 1, julio 2024

PERÚ **EQUIDAD**

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

En este boletín, producido por el Programa de Empresas y Derechos Humanos del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), presenta un resumen de los principales hechos noticiosos vinculados con la aprobación de la Directiva Europea sobre Debita Diligencia Corporativa en Sostenibilidad, en marzo de este año, así como con la aplicación de la Ley alemana sobre Debita Diligencia en la Cadena de valor, que entró en vigor en enero del 2023. Se da cuenta de las diferencias que existen entre ambos marcos normativos, especificando sus características particulares e identificando las potencialidades y limitaciones para garantizar comportamientos empresariales acordes con los estándares de derechos humanos. Asimismo, se abordan los casos de empresas alemanas que han sido objeto de denuncias ante el Punto de Contacto para Conducta Empresarial Responsables de la OCDE y la Oficina de Asuntos Económicos y Control de las Exportaciones (BAFA), encargada de supervisar el cumplimiento de la Ley alemana, por vulnerar derechos humanos y ambientales de sus principales grupos de interés. Un recuento sintético que resultará de utilidad para investigadores, activistas, asesores, dirigentes y público interesado en estar actualizado sobre estos procesos de alcance global.



Directiva sobre Diligencia Debita en materia de Sostenibilidad Corporativa de la UE

La UE Avanza con una Versión Reducida de la Directiva sobre Diligencia Debita en materia de Sostenibilidad Corporativa

La Unión Europea ha dado un paso significativo con la aprobación de la **Directiva sobre Diligencia Debita Corporativa en Sostenibilidad** (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD por su siglas en inglés), diseñada para proteger los derechos humanos y los estándares ambientales en las operaciones de las empresas. A pesar de la oposición y las modificaciones sustanciales, la normativa ha sido aprobada y su adopción final constituye una mera formalidad por parte de los Estados Miembros.

Apoyo de los Estados Miembros

Para el 15 de marzo de 2024, una mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea

(European Union -EU, por su siglas en inglés) aprobó una versión atenuada del proyecto de Directiva sobre Diligencia Debita Corporativa en Sostenibilidad después de semanas de intensos debates. La presidencia belga del Consejo Europeo anunció en la plataforma X que se había alcanzado la mayoría cualificada necesaria para la aprobación de la ley. Esta versión exige que las empresas con sede en la Unión Europea, y sus filiales, aseguren el cumplimiento de los estándares de derechos humanos y ambientales en sus cadenas de suministro. Así, Las empresas con sede en la UE, así como las de fuera de la UE que realicen un determinado nivel de negocios en la UE, podrían llegar a ser responsables de las acciones de sus proveedores. En esa línea, las empresas deberán documentar que los productos importados no provienen de prácticas de

trabajo infantil o causan daños ambientales significativos.

Modificaciones al Proyecto de Directiva

El proyecto de Directiva ha sufrido cambios importantes desde su versión original. Inicialmente, iba a aplicarse a empresas con más de 500 empleados y un volumen de negocios global superior a 150 millones de euros anuales. La versión final ahora se aplicará progresivamente al 2029 a empresas con más de 1,000 empleados y un volumen de negocios global superior a 450 millones de euros. Además, la posibilidad de responsabilidad civil ha sido disminuida. Estos cambios se hicieron para asegurar la aceptación del proyecto en toda la UE.

La normativa afectará a aproximadamente 5,500 empresas, solo un tercio de las inicialmente previstas. Además, se

han añadido restricciones en la diligencia debida para la cadena de suministro descendente, limitando su impacto en áreas como el uso de pesticidas y la eliminación de residuos.

Con los cambios introducidos, se estima que la Directiva afectará solo al 0.05% del total de empresas que operan en la UE, una reducción significativa del ámbito original planeado

El nuevo texto acordado también eliminó el planteamiento basado en el sector de alto riesgo (high-risk industries). Ese enfoque habría ampliado el ámbito de aplicación para incluir a empresas que no cumplen los requisitos de números de empleados o facturación anual pero operan en sectores con una alta probabilidad de enfrentarse a conflictos relacionados con los derechos humanos o el medio ambiente.

Resistencia y Controversia

El proyecto de ley generó controversia dentro de la coalición gobernante en Alemania. El Partido Democrático Libre (Freien Demokratischen Partei, FDP por sus siglas en alemán) se opuso firmemente, argumentando que la normativa podría desalentar a las empresas debido a las cargas burocráticas y los riesgos legales. Esta oposición llevó a que el gobierno alemán se abstuviera en la votación. A pesar de esta abstención, se logró la mayoría cualificada necesaria para la aprobación del proyecto.

Aprobación del Parlamento Europeo

El 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo aprobó la Directiva con 374 votos a favor,

235 en contra y 19 abstenciones. Esta aprobación asegura que las empresas europeas deberán cumplir con estándares de derechos humanos y ambientales en sus cadenas de suministro, enfrentando sanciones de hasta el 5% de su volumen de negocios global por incumplimiento. La aprobación formal por parte de los Estados miembros es el siguiente paso, lo que se considera una formalidad dado el respaldo ya expresado.

Reacciones y Expectativas

La aprobación de la ley ha sido bien recibida por organizaciones de derechos humanos y ambientales, aunque lamentan que la versión final sea menos estricta. “Estamos aliviados de que la UE haya dejado claro que los derechos humanos y la protección del clima son más importantes que las ganancias empresariales a cualquier costo”, comentó la Iniciativa Lieferkettengesetz. Sin embargo, expresaron su decepción porque la versión aprobada es menos garantista.

Llamada a la Acción del Canciller Alemán

Después de la fallida votación en el Consejo, varias organizaciones de derechos humanos y desarrollo, incluyendo Brot für die Welt, ECCHR, Germanwatch, Misereor y terre des hommes, han instado al canciller alemán Olaf Scholz a apoyar activamente los esfuerzos de compromiso de la presidencia belga del Consejo. Pirmin Spiegel, director ejecutivo de MISEREOR, enfatizó la necesidad de que Scholz utilice su competencia de directriz para avanzar en el acuerdo de coalición y enviar una señal

internacional de apoyo a una globalización basada en valores. Las organizaciones subrayan que un fracaso del proyecto de ley sería un retroceso significativo en la lucha contra el trabajo infantil y las violaciones de derechos humanos.

Impacto Económico y Social Esperado

Estas organizaciones previamente hicieron público un informe detallando los efectos económicos, sociales y ambientales positivos que se esperan de la ley. El informe destaca que la ley fortalecerá la posición de los sindicatos y combatirá la tendencia de trasladar la producción a países con estándares laborales y ambientales más bajos. Joshua Hofert, portavoz de Terre Des Hommes, destacó que la ley contrarrestará tendencias adversas y promoverá una mayor justicia social y ambiental. ###

Aunque el Parlamento ha aprobado la Directiva, los Estados miembros deben dar su consentimiento formal, un trámite que se considera una formalidad dado el respaldo previo del Comité de Representantes Permanentes (Coreper) de la UE.

Este avance legislativo es un paso significativo hacia la protección de los derechos humanos y la prevención de daños ambientales en las cadenas de suministro globales de las empresas europeas. Aunque la directiva ha sido suavizada en comparación con su versión original, sigue representando un avance importante en la regulación de la responsabilidad corporativa a nivel europeo.

La aplicación de la CSDDD afectará a:

Empresas de la Unión Europea (UE): aplicará a grandes empresas con más de 1.000 personas trabajadoras y más de 450 millones de facturación anual y aplicará de forma gradual:

- 2027: empresas con 5.000 personas trabajadoras y 1.500 millones de euros
- 2028: empresas con 3.000 personas trabajadoras y 900 millones de euros.
- 2029: empresas con 1.000 personas trabajadoras y 450 millones de euros.

Empresas de terceros países con actividades en la UE: sólo se referirá a su facturación. En 2027; afectará a las que facturen 1.500 millones de euros, en 2028; a las que tengan 900 y, en 2029; a las de 450.

Pequeñas y medianas empresas (pymes): no entran directamente en la propuesta aunque se verán afectadas como parte de la cadena de suministro.

Fuentes:

Tagesschau, “EU-Länder einigen sich auf Lieferkettengesetz,” 15 de marzo de 2024.

Tagesschau, “Europäisches Lieferkettengesetz beschlossen,” 24 de abril de 2024.

Initiative Lieferkettengesetz, “Trotz deutscher Enthaltung: EU-Staaten stimmen für stark abgeschwächtes Lieferkettengesetz,” 15 de marzo de 2024.

Germanwatch, “EU-Lieferkettengesetz: Entwicklungsorganisationen fordern Rettungsversuch des Kanzlers,” 20 de marzo de 2024.

McGowan, Jon, “After Delays, EU Approves Corporate Sustainability Due Diligence Law.” Forbes, 15 de marzo de 2024.

Pacto Mundial – Red Española, “Derechos Humanos y sostenibilidad social CSDDD: aprobada la Directiva sobre diligencia debida de las empresas”, 24 de abril 2024.





Diferencias entre la LkGS y la CSDDD

Impacto y diferencias clave entre la Ley de Debida Diligencia Alemana y la Directiva de Diligencia Debida Corporativa de la UE

El panorama de la regulación de la debida diligencia en las cadenas de suministro está cambiando significativamente en Europa, con la aprobación de la Directiva de Diligencia Debida Corporativa en Sostenibilidad (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD por su siglas en inglés) de la Unión Europea. Esta nueva normativa presenta diferencias importantes en comparación con la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania (Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz, LkSG por sus siglas en alemán).

Cobertura de Empresas

Una de las diferencias más notables entre ambas normativas es la cobertura de empresas. La LkSG alemana dicta que desde 2024 en adelante es aplicable a empresas con más de 1,000 personas trabajadoras, sin incluir en la regulación la facturación anual de las empresas para determinar su ámbito de aplicación. Mientras tanto, la CSDDD de la UE abarcará inicialmente en 2027 a aquellas empresas con 5,000 personas trabajadoras y facturación anual de 1.500 millones de euros, en 2028 con 3,000 personas trabajadoras y facturación anual

de 900 millones de euros y en 2029, en adelante, con 1,000 personas trabajadoras y un volumen de negocios anual de más de 450 millones de euros. Este umbral más bajo significa que más empresas estarán sujetas a las obligaciones de debida diligencia bajo la normativa de la UE.

Para el caso de empresas de terceros países con actividades en la UE, la CSDDD usa como criterios de aplicación los mismos montos de facturación anual antes señalados. En su lugar, en lo que respecta a las empresas de países fuera de Alemania, la LkSG no atiende tal criterio, sino que se base nuevamente en el número de trabajadores a nivel global y en si las empresas tienen operaciones comerciales significativas en Alemania, lo que generalmente significa tener una sede o una filial en el país.

Alcance de los Derechos Humanos y Ambientales

La CSDDD extiende el alcance de los derechos humanos y ambientales que deben ser respetados por las empresas. Esto incluye no solo los derechos de los trabajadores, sino también derechos como la libertad de religión y el derecho a una vivienda adecuada. Además, la CSDDD introduce la necesidad de asegurar un ingreso vital para los trabajadores autónomos en la cadena de suministro,

una disposición que no está explícitamente cubierta por la LkSG alemana.

Obligaciones, Responsabilidad y Litigación

La CSDDD establece la obligación para las empresas de crear planes climáticos y se enfoca en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en toda la cadena de suministro, algo que la ley alemana no aborda en detalle.

Otra de las diferencias cruciales es el marco de responsabilidad legal. La ley alemana exige explícitamente a las empresas de ser responsables por incumplimientos en sus deberes de diligencia. La CSDDD permite explícitamente a las víctimas de violaciones de derechos humanos en las cadenas de suministro demandar a las empresas en tribunales europeos, proporcionando así una vía clara para la litigación civil. Por otro lado, aunque la LkSG alemana establece mecanismos para que las víctimas presenten quejas y contempla sanciones administrativas, no ofrece un camino claro y directo para que las víctimas extranjeras demanden a las empresas alemanas en los tribunales alemanes.

Modificaciones Necesarias en la LkSG

La aprobación de la CSDDD también obliga a Alemania a realizar modificaciones en su propia ley. Se espera que la

LkSG alemana se revise para incluir estos nuevos estándares, como la necesidad de un análisis de riesgos más exhaustivo que cubra toda la cadena de actividades, la inclusión de actores sindicales y de la sociedad civil en los procesos, y la provisión de apoyo a las pequeñas y medianas empresas por parte de grandes corporaciones. Además, Alemania deberá crear una base legal para demandas civiles contra las empresas que no cumplan con las obligaciones de la debida diligencia.

Desmitificación de la Directiva de la UE

A pesar de las críticas que han surgido durante el proceso de negociación, es importante destacar que la Directiva de la UE no constituye un "monstruo burocrático". De hecho, es un paso esencial y esperado para adaptar la globalización a los desafíos ecológicos y sociales del siglo XXI, promoviendo una economía global más justa, sostenible y resiliente.

Esta normativa no solo beneficiará a los trabajadores y comunidades en las cadenas de suministro globales, sino que también fortalecerá el desarrollo económico tanto de la UE como de los países productores en todo el mundo.

Fuentes:

Süddeutsche Zeitung, "Menschenrechte: Das EU-Lieferkettengesetz kommt: Was das bedeutet", 24 de mayo de 2024.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales CSR Verantwortung Unternehmen, "EU-Parlament verabschiedet das europäische Lieferkettengesetz", 24 de abril de 2024.

VERSO, "CSRD und Lieferkette: Was der Einkauf beachten muss", 17 de junio de 2024.

Initiative Lieferkettengesetz, "Einigung zum EU-Lieferkettengesetz – was kommt da auf uns zu?", 15 de diciembre de 2023.

Robert Grabosch, "Die EU-Lieferketten-Richtlinie - Weltweiter Schutz für Mensch und Umwelt", Friedrich-Ebert-Stiftung, abril de 2024.

Franciska Korn, "Durchbruch mit Hindernissen". Friedrich-Ebert-Stiftung, 24 de abril de 2024.

Posible Suspensión de la LkGS

Controversia en Alemania: Debate Intenso sobre la Suspensión del Ley de Debita Diligencia en Cadenas de Suministro

El Parlamento alemán (Bundestag, en alemán) se ha sumido en un acalorado debate sobre la Ley de Debita Diligencia en Cadenas de Suministro (LkSG). El 14 de junio de 2024, la fracción CDU/CSU presentó una propuesta para derogar esta ley, argumentando que las obligaciones impuestas a las empresas son excesivas y que se debería esperar a la implementación de la directiva europea equivalente. La propuesta no logró el apoyo necesario para evitar el debate en comités, siendo remitida para mayor discusión.

El Ministro de Economía, Robert Habeck, sugirió previamente suspender la LkSG durante dos años hasta que la directiva europea entre en vigor. Su propuesta ha sido respaldada por diversos representantes empresariales que ven esta pausa como una oportunidad para reducir la carga regulatoria sobre las empresas. Sin embargo, ha provocado una fuerte oposición dentro del gobierno y sindicatos. El jefe de la fracción SPD, Rolf Mützenich, criticó severamente la idea, acusando a Habeck de minar los esfuerzos por una economía que respete los derechos humanos y los salarios justos.

Frank Werneke, presidente del sindicato Verdi, también expresó su descontento, afirmando que los derechos humanos no deben ser sacrificados para complacer a los grupos empresariales. Werneke subrayó la importancia de mantener el compromiso con la protección de los trabajadores en las cadenas de suministro globales.

Desde la perspectiva de los defensores de los derechos humanos, el Deutsche Institut für Menschenrechte también se pronunció en contra de la derogación de la ley. Michael Windfuhr, su director adjun-

to, argumentó que muchas empresas ya han invertido en procesos de gestión de riesgos y que suspender la ley sería un retroceso significativo para los derechos humanos y las condiciones laborales globales.

La propuesta de Habeck ha encontrado apoyo en ciertos sectores, como el Verband der Chemischen Industrie y la FDP, que consideran la suspensión como un paso necesario para aliviar la presión sobre las empresas alemanas hasta que la directiva europea sea implementada. Sin embargo, dentro de los propios partidos gobernantes, la idea sigue generando divisiones y polémica.

Fuentes:

Deutscher Bundestag. "Der Bundestag hat sich am Donnerstag, 14. Juni 2024, mit dem Lieferkettengesetz befasst." Accessed July 3, 2024. <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2024/kw24-de-lieferkettengesetz-926270>.

Tagesschau. "SPD will Lieferkettengesetz nicht aussetzen." June 8, 2024. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/lieferkettengesetz-spd-103.html>.

ZDF/Heute. "Verdi kritisiert Habeck für Pause-Vorschlag." June 9, 2024. <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/verdi-habeck-lieferkettengesetz-100.html>.

Koch, Hannes. "Aufregung um Habeck-Vorschlag: Pause für Lieferkettengesetz?" TAZ, June 9, 2024. <https://taz.de/Habeck-Lieferkettengesetz-Pause/15911971/>.

Deutsches Institut für Menschenrechte. "Menschenrechtssinstitut spricht sich gegen Aufhebung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes aus." June 14, 2024. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuelles/detail/menschenrechtsinstitut-gegen-aufhebung-des-lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes>.





Incumplimiento de Debida Diligencia Bayer

La Conducta de Bayer en Sudamérica: Casos actuales en materia de Derechos Humanos y Medioambientales

La conducta de la empresa alemana Bayer AG en Sudamérica ha sido objeto de críticas significativas por parte de diversas organizaciones de derechos humanos y medioambientales. Estas críticas se centran en las actividades de Bayer en varios países en dicha región, destacando las limitaciones que presentan la Ley de Debida Diligencia alemana y las directrices de la OCDE para obligar a las empresas a cumplir con sus responsabilidades de debida diligencia.

Bayer en Perú: Derechos Laborales y Medioambientales

En abril de 2024, una representante de la Informationsstelle Peru participó en la asamblea general de Bayer AG, donde se plantearon preguntas críticas sobre las actividades de la empresa en Perú. Según un informe elaborado por Perú EQUIDAD, los trabajadores en la región de Ica en Perú están expuestos a riesgos significativos debido al uso de agroquímicos y

posibles prácticas antisindicales. Aunque Bayer prometió mejorar las condiciones laborales, incluyendo el acceso a agua potable, no se han observado avances concretos desde entonces.

La Ley de Debida Diligencia alemana, en vigor desde hace más de un año en Alemania, obliga a las empresas a gestionar diligentemente sus cadenas de suministro para prevenir violaciones de derechos humanos. Sin embargo, la ley presenta múltiples limitaciones en la práctica, cubriendo solo un conjunto limitado de derechos laborales fundamentales y no abordando adecuadamente los aspectos medioambientales. Además, las empresas no son directamente responsables por las violaciones de derechos humanos, lo que deja a los trabajadores con pocas opciones legales para reclamar justicia.

Bayer en Sudamérica - Cono Sur: Denuncias de Violaciones Sistemáticas

Un grupo de seis organizaciones de la sociedad civil presentó una queja ante la OCDE contra Bayer AG por violaciones sistemáticas de derechos humanos

y daños medioambientales en Argentina, Brasil, Paraguay y Bolivia. Estas organizaciones acusan a Bayer de fomentar un modelo agrícola que causa inseguridad alimentaria, escasez de agua, deforestación masiva, pérdida de biodiversidad, graves problemas de salud y conflictos por tierras con comunidades indígenas y campesinas.

La queja se basa en investigaciones exhaustivas y numerosas entrevistas con personas afectadas, documentando casos concretos donde el uso de semillas genéticamente modificadas y pesticidas a base de glifosato han tenido impactos devastadores. Las organizaciones exigen que Bayer adopte prácticas sostenibles que respeten los derechos de las comunidades locales y el medio ambiente, siguiendo las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Debida Diligencia según la Lieferkettengesetz y las Directrices de la OCDE

El caso de Bayer en Perú y la queja ante la OCDE resaltan la importancia de la debida diligencia en las operaciones internacionales. Según la Ley

de Debida Diligencia alemana, las empresas deben implementar medidas para identificar y mitigar riesgos de derechos humanos y medioambientales en sus cadenas de suministro. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas medidas ha sido cuestionada, dado que el cumplimiento de la ley depende en gran medida de la voluntad de las empresas y la eficacia de los mecanismos de supervisión.

Por su parte, las directrices de la OCDE sí establecen claramente obligaciones de diligencia debida para la cadena de valor descendente, especialmente en los casos en que es previsible el uso indebido de un producto. En el caso de Bayer, se argumenta que la empresa ha fallado en monitorear y mitigar adecuadamente los impactos negativos de sus productos en Sudamérica, violando así estas directrices.

####

La conducta de Bayer en Perú y otros países sudamericanos ilustra las dificultades para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas. A pesar de las promesas de mejorar las condiciones laborales y las iniciativas legales como la Lieferkettengesetz y las directrices de la OCDE, los avances reales siguen siendo limitados. Las recientes denuncias subrayan la necesidad de marcos regulatorios más robustos y efectivos para proteger los derechos de los trabajadores y el medio ambiente de manera más eficaz.

Fuentes:

1. Informationsstelle Peru e.V. "Deutschland und Peru Wirtschaft und Bergbau: Die Umsetzung des Lieferkettengesetzes ist kompliziert." Veröffentlicht 12. Juni 2024. [Link](<https://www.infostelle-peru.de/lieferkettengesetz>).
2. European Center of Constitutional and Human Rights. "OECD-Beschwerde gegen Bayer AG wegen systematischer Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden." 25. April 2024. [Link](<https://www.ecchr.eu/de/fall/oecd-beschwerde-gegen-bayer-ag/>).



Trabajadores de la Industria del vidrio en Alemania

La Industria del Vidrio en Alemania: Desafíos y Demandas de los Trabajadores

La industria del vidrio en Alemania enfrenta desafíos significativos, particularmente en términos de seguridad energética y la transformación hacia una producción más ecológica. Al mismo tiempo, los trabajadores de esta industria, representados por diversas organizaciones sindicales, están luchando por mejoras en sus condiciones laborales y por una mayor estabilidad en sus empleos.

Desafíos Energéticos y la Necesidad de Infraestructura

Uno de los principales desafíos que enfrenta la industria del vidrio es la seguridad energética. La disponibilidad de energía eléctrica a precios competitivos es esencial para mantener la viabilidad de los negocios. Sin embargo, los recientes aumentos en los costos de energía han afectado duramente a la industria. Bernhard Stiedl, presidente del Confederación Alemana de Sindicatos de Bavaria (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB por sus siglas en alemán), ha enfatizado la necesidad de un precio industrial de electricidad que sea internacionalmente competitivo para proteger los

empleos en Baviera y en toda Alemania.

La transformación ecológica de la industria del vidrio, que incluye la transición hacia el uso de electricidad y, eventualmente, hidrógeno verde como fuentes de energía, también enfrenta obstáculos significativos. Según una declaración reciente de los representantes de los trabajadores de la industria del vidrio en Würzburg, la infraestructura necesaria para esta transición aún no está en su lugar. La falta de redes eléctricas adecuadas y suministro de hidrógeno verde impide que las empresas puedan cumplir con los objetivos de producción climáticamente neutra para 2045. Los trabajadores sienten que han sido dejados solos en este proceso y exigen acciones concretas del gobierno para asegurar la infraestructura necesaria.

Mejoras en las Condiciones Laborales

Pese a estos desafíos, ha habido avances en las condiciones laborales gracias a las negociaciones sindicales. El Sindicato Industrial Minero, Químico y Energético (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie; IGBCE por sus siglas en alemán) logró una serie de mejoras sig-

nificativas para los trabajadores del vidrio en el este de Alemania. Esto incluye un aumento salarial escalonado de 410 euros y una prima de compensación por inflación de hasta 3,000 euros para los miembros del sindicato. Estas mejoras reflejan un esfuerzo concertado para asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa por su contribución a la industria.

Además, las condiciones laborales en general son positivas, con beneficios como 30 días de vacaciones anuales, una prestación anual equivalente a un salario mensual, y contribuciones a la pensión de hasta 1,000 euros por año. También se han implementado medidas específicas para apoyar a los trabajadores mayores y aquellos en turnos, asegurando un entorno laboral más equitativo y favorable.

Necesidad de colaboración y compromiso

La clave para superar estos desafíos, según los líderes sindicales y empresariales, es la colaboración. Carl-August Heinz, de Heinz-Glas, enfatizó la necesidad de que la política, los sindicatos y los empleadores trabajen juntos para enfrentar la transformación de la industria.

La cooperación y la unidad en los esfuerzos pueden llevar a superar las dificultades actuales y garantizar una industria del vidrio fuerte y sostenible, indicó. ###

La industria del vidrio en Alemania está en una encrucijada, enfrentando importantes desafíos energéticos y de infraestructura mientras lucha por mantener y mejorar las condiciones laborales. La colaboración entre el gobierno, los sindicatos y las empresas será crucial para asegurar un futuro sostenible y próspero para esta industria vital.

Fuentes:

1. DGB-Bezirk Bayern, "Gewerkschafter und Glasmacher verlangen Sicherheit statt Fahrt auf Sicht", 5 de agosto de 2023.
2. Industriegewerkschaft IGBCE, "Würzburger Erklärung der Betriebsräte der Behälterglasindustrie", 24 de noviembre de 2023.
3. IGBCE, "Tarifrunde Glas Ost", 9 de mayo de 2023.
4. IGBCE, "Tarifliche Regelungen auf einen Blick".

Quejas en el marco de la LkGS

Escándalos y Quejas en el Marco del Lieferkettengesetz: Grandes Empresas Bajo la Lupa

Desde la entrada en vigor del Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) en Alemania el 1 de enero de 2023, varias quejas han sido presentadas contra importantes empresas por supuestas violaciones de derechos humanos en sus cadenas de suministro. Este artículo analiza tres casos destacados que han sacudido al sector empresarial alemán y han puesto a prueba la efectividad de esta legislación.

Quejas contra Edeka y Rewe

El 3 de noviembre de 2023, varias organizaciones de ayuda, entre ellas Oxfam, la Unión de Trabajadores de Plantaciones de Ecuador (Astac), el trabajo de ayuda católica MISEREOR y el Centro Europeo de Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR), presentaron una queja ante la Oficina Federal de Economía y Control de Exportaciones (BAFA) contra las cadenas de supermercados Edeka y Rewe. Se les acusó de violaciones graves de derechos humanos en las plantaciones de piña y banano de sus proveedores en Ecuador y Costa Rica, incluyendo salarios de hambre y condiciones laborales inseguras. Además, se reportaron despidos y maltratos a sindicalistas que denunciaron estas prácticas.

Quejas contra VW, BMW y Mercedes Benz

El 21 de junio de 2023, el ECCHR, apoyado por el Congreso Mundial Uigur y la Asociación de Accionistas Críticos, presentó una queja contra Volkswagen, BMW y Mercedes Benz. Se les acusó de no abordar adecuadamente el riesgo de trabajo forzado en sus cadenas de suministro en la región uigur de Xinjiang, China. La situación de derechos humanos en esta región es alarmante, con informes de trabajo forzado y represión masiva de la minoría uigur. La queja subraya que las

auditorías independientes en esta área son prácticamente imposibles, lo que dificulta que las empresas cumplan con sus obligaciones de diligencia debida (BMAS).

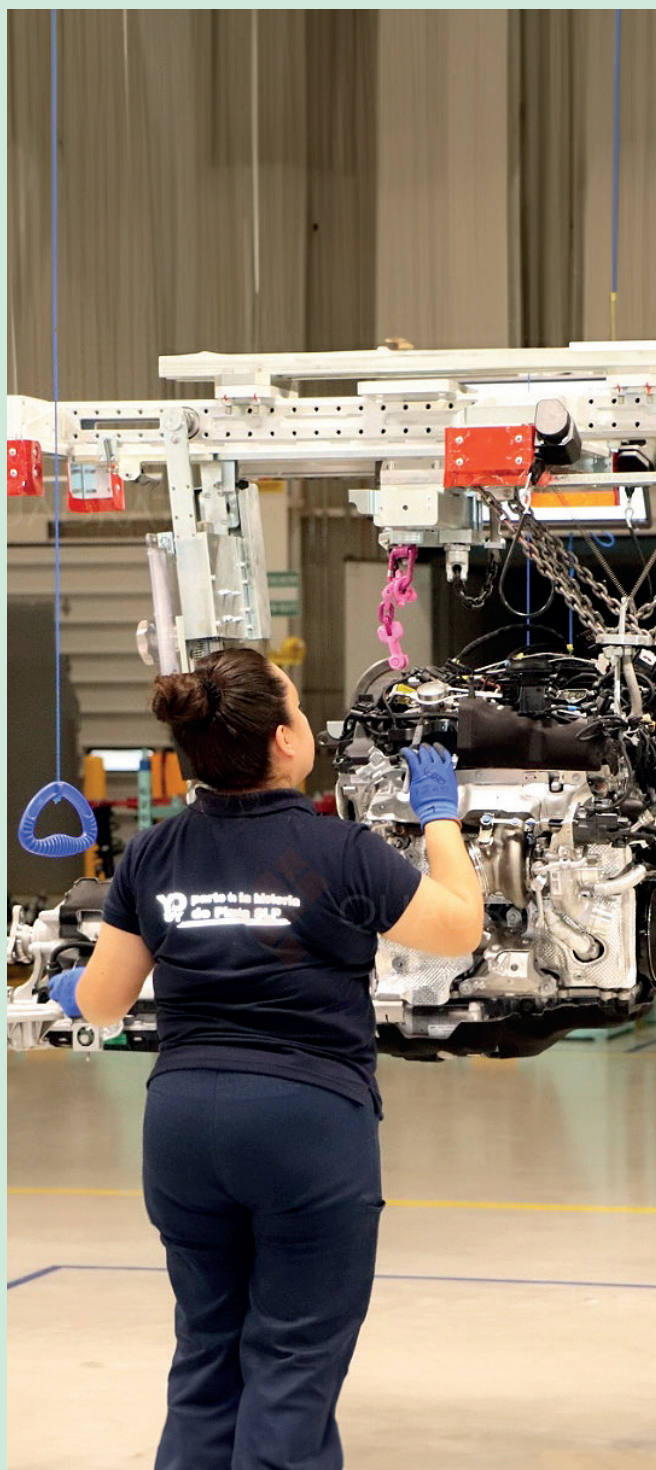
Quejas contra Ikea y Amazon

En mayo de 2023, las organizaciones ECCHR y Femnet, junto con la Federación Nacional de Trabajadores de la Confección (NGWF) de Bangladesh, presentaron una queja contra Ikea y Amazon. Se alegó que ambas empresas no habían firmado el Acuerdo de Bangladesh, que busca mejorar la seguridad en las fábricas textiles del país, y que se habían encontrado violaciones de derechos laborales en sus fábricas proveedoras. La queja señaló fallos en la seguridad y la libertad sindical, lo que podría resultar en multas significativas para las empresas si se confirma un incumplimiento del LkSG.

Implicaciones y futuro del LkSG

Estos casos resaltan los desafíos de implementar y hacer cumplir el Lieferkettengesetz. Aunque la ley busca responsabilizar a las empresas por las condiciones laborales en toda su cadena de suministro, la efectividad de las medidas de control y las sanciones aplicadas están siendo puestas a prueba. Las quejas también subrayan la necesidad de una mayor cooperación internacional y armonización de las leyes para asegurar que los derechos humanos sean respetados globalmente.

A medida que el BAFA investiga estas denuncias, la comunidad empresarial y los defensores de los derechos humanos observan atentamente. Las resoluciones de estos casos no solo determinarán el futuro de las empresas involucradas, sino también la credibilidad y eficacia del LkSG como herramienta para la justicia social y laboral en las cadenas de suministro globales.



Fuentes:

Tagesschau. "Beschwerde eingereicht Missachten Edeka und Rewe das Lieferkettengesetz?" Última modificación el 3 de noviembre de 2023. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/lieferkettengesetz-rewe-edeka-101.html>.
European Center for Constitutional and Human Rights. "Deutscher Wirtschaftsmotor brummt dank Zwangsarbeit: Beschwerde gegen VW, BMW

und Mercedes Benz eingereicht." Publicado el 21 de junio de 2023. <https://www.ecchr.eu/de/pressemitteilungen/beschwerde-gegen-vw-bmw-mercedes/>.

Kolf, Florian. "Ikea und Amazon drohen Millionenstrafen." Handelsblatt, 3 de mayo de 2023. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/lieferkettengesetz-ikea-und-amazon-drohen-millionenstrafen/29137724.html>.



Huelga Staedtler SE

Continúan las tensiones en Staedtler: segunda ronda de negociaciones termina sin acuerdo

La segunda ronda de negociaciones salariales entre los trabajadores de Staedtler SE y la dirección de la empresa del 16 de mayo de 2024, concluyó sin resultados. A pesar de que la empresa presentó su primera oferta en esa semana, la cual incluía un aumento salarial del 2,3% para 2024 y del 1,8% para 2025, los representantes sindicales consideran esta propuesta insuficiente.

Olga Redda, segunda representante autorizada de IG Metall Regensburg, expresó su descontento con la oferta, destacando que “el empleador ha perdido la oportunidad de llegar a un acuerdo con nosotros. Su oferta apenas merece ser llamada así, necesita mejorar significativamente para que podamos alcanzar un resultado”.

Johann Seger, miembro de la comisión de negociación de IG Metall, agregó que la plantilla está indignada debido a que su flexibilidad no está siendo reconocida por la empresa, pese a ser ellos quienes generan las ganancias.

La oferta de la empresa incluye una prima de ajuste por inflación, pero esta está condicionada a que IG Metall acepte una extensión de la jornada laboral. Además, la empresa desea eliminar la opción, introducida en la ronda de negociación de 2022, que permite a los empleados convertir parte de su salario en días libres, una medida muy apreciada por los trabajadores. “El hecho de que el empleador quiera eliminar esta opción demuestra una total desconexión con las necesidades de su propia plantilla. Si la empresa no tiene cuidado, podría perder la confianza de sus empleados, lo cual sería desastroso”, advirtió

Redda.

Por su parte, Michael Pfeiffer, líder de las negociaciones de IG Metall Bayern, calificó la oferta de aumento salarial como “una bofetada en la cara de todos los empleados que han trabajado arduamente durante muchos años”. Pfeiffer subrayó la dificultad que enfrentan los trabajadores debido a los altos precios, criticando a la empresa por no reconocer la seriedad de la situación. Además, reiteró la demanda del sindicato de un aumento salarial del 8% durante 12 meses y un incremento de la remuneración de los aprendices.

La tercera ronda de negociaciones estaba programada para el 27 de mayo de 2024 en Núremberg. Hasta el momento, no se han reportado avances significativos desde esta última fecha. Pfeiffer advirtió que, si en esta ocasión no se presenta una oferta razonable, los trabaja-

dores responderán con más acciones. Hasta ahora, alrededor de 800 empleados han participado en acciones y huelgas de advertencia, demostrando su disposición a luchar por mejores condiciones.

Esta falta de progreso y la posibilidad de una escalada en las acciones reflejan una situación de tensión y descontento entre los empleados de Staedtler, que esperan que sus demandas sean finalmente reconocidas en la próxima ronda de negociaciones.

Fuentes:

- IG Metall Regensburg. “Zweite Tarifverhandlung bei der Staedtler SE endet ohne Ergebnis.” 16 de mayo de 2024.
- Tarifrachrichten für die Beschäftigten der STAEDTLER SE. Ausgabe 2/2024.