

Adriana Marcolino, Lucas Rogério,
Renata Filgueiras y Patrícia Pelatieri
Octubre 2025

Diligencia debida, derechos humanos y cadenas productivas

El caso de Mercedes-Benz en Brasil



Friedrich-Ebert-Stiftung

Centro Regional Sindical

Gral. Arturo Baliñas 1145, Piso 8
Montevideo, Uruguay

Responsables

Dörte Wollrad, Directora
Viviana Barreto, Directora de Proyectos

Coordinación de publicaciones

Ana Paula García Erramuspe

Traducción

Marise Carvalho

Edición y corrección

Laura Zavala

Diseño y diagramación

Cooperativa de comunicación SUBTE

ISBN: 978-9915-9833-7-0

Más información:

➤ www.sindical.fes.de

Contacto:

sindical@fes.de

La **Fundación Friedrich Ebert (FES)** fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

El **Centro Regional Sindical** tiene como objetivo principal trabajar junto al movimiento sindical en América Latina y el Caribe y, de esa forma, contribuir a fortalecer su capacidad de diseñar propuestas y estrategias para enfrentar los múltiples desafíos a nivel nacional, regional y global.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Autoría

DIEESE - Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos

Adriana Marcolino, Directora técnica

Patrícia Pelatieri, Directora adjunta de producción técnica

Victor Pagani, Director adjunto de relaciones sindicales

Eliana Elías, Directora de la Escuela DIEESE de Ciencias del Trabajo

Autores/as - Equipo ejecutor del DIEESE

Adriana Marcolino

Lucas Rogério

Renata Filgueiras

Patrícia Pelatieri

➤ www.dieese.org.br

Contacto:

institucional@dieese.org.br

Adriana Marcolino, Lucas Rogério,
Renata Filgueiras y Patrícia Pelatieri
Octubre 2025

Diligencia debida, derechos humanos y cadenas productivas

El caso de Mercedes-Benz en Brasil

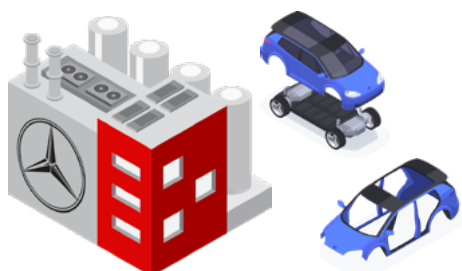
Diligencia debida, derechos humanos y cadenas productivas: el caso de Mercedes-Benz en Brasil

Desde 2014, cuando las Naciones Unidas iniciaron las negociaciones para hacer obligatorias las responsabilidades de las empresas transnacionales en materia de protección de los derechos humanos, los sindicatos y movimientos sociales de América Latina se han movilizado para ampliar la efectividad de esas iniciativas. Sin embargo, los acuerdos que se basan únicamente en compromisos voluntarios son limitados, dado que carecen de mecanismos de control, monitoreo o sanciones. En este marco, la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro (LkSG, por su sigla en alemán), vigente en Alemania desde enero de 2023, constituye un avance regulatorio a nivel internacional con efectos tangibles en las cadenas de valor globales.

Aprobada con el fin de asegurar que las empresas con sede en Alemania implementen medidas efectivas de prevención y mitigación de riesgos socioambientales en sus cadenas de suministro, la ley alemana marca una ruptura con el paradigma basado en la voluntariedad. La norma establece la obligación de realizar evaluaciones periódicas de riesgos, aplicar medidas preventivas, llevar a cabo un monitoreo continuo, presentar informes públicos y asumir responsabilidades, con sanciones que pueden alcanzar hasta el 2 % de la facturación anual.

Estas medidas tienen una repercusión importante en Brasil, tanto por la importante presencia de empresas alemanas en el país como por el elevado número de compañías proveedoras que abastecen a grupos alemanes.

Desde 2014, en las Naciones Unidas se debate la obligación de las empresas transnacionales de proteger los derechos humanos, cuestionando el carácter meramente voluntario de los acuerdos. La LkSG, vigente desde 2023, representa un avance al exigir medidas concretas de prevención y control, con multas que van hasta el 2 % de la facturación.



La LkSG y el caso de Mercedes-Benz do Brasil en São Bernardo do Campo

En este artículo presentamos el caso de Mercedes-Benz do Brasil, en particular la fábrica de camiones de São Bernardo do Campo, que fue el centro de un proyecto piloto impulsado por el Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES), en colaboración con IG Metall, FES Brasil y Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE). La iniciativa tuvo como objetivo hacer un mapeo de los proveedores de primer y segundo nivel, detectar riesgos y vulneraciones de derechos humanos, y elaborar directrices y herramientas que fortalecieran la acción sindical ante las nuevas disposiciones de la LkSG. Asimismo, buscó registrar los elementos fundamentales necesarios para que la regulación cumpliera plenamente su potencial de protección de los derechos humanos.

La investigación se llevó a cabo de acuerdo con la metodología de investigación-acción, con la participación del Sindicato de Metalúrgicos del ABC, la Comisión Sindical de Empresa (CSE) y el DIEESE. Este enfoque interactivo procura convertir el conocimiento en movilización. El relevamiento no solo aportó información estratégica, sino que también subrayó la necesidad de políticas públicas y empresariales que reforzaran la trazabilidad de la producción, la acción sindical y el respeto de los derechos fundamentales.

Ante la creciente presión por cadenas productivas más sostenibles y justas, el mapeo realizado en Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo constituye un primer paso importante. El estudio puso de relieve las lagunas de información y los riesgos ocultos de la subcontratación, pero también las oportunidades de acción colectiva y de control social sobre las cadenas productivas. En definitiva, comprender quién produce qué, dónde y en qué condiciones es clave para evitar que el progreso industrial se logre a expensas de los derechos humanos y del medio ambiente.

El propósito del estudio realizado por el DIEESE en colaboración con la FES era entender mejor cuáles son esas empresas, dónde se encuentran, qué suministran, cuáles son sus condiciones laborales, cómo se organizan sindicalmente y cómo se vinculan con el día a día de la planta industrial. El trabajo incluyó visitas a la fábrica y entrevistas con representantes sindicales de Mercedes y de empresas proveedoras, además de consultas a diversas fuentes públicas. No obstante, la empresa no facilitó información oficial, lo que restringió considerablemente el alcance de la investigación.

Mercedes-Benz global y local

Daimler Truck Holding AG, actual controladora del negocio de camiones y autobuses de Mercedes en Brasil, opera a nivel mundial con distintas marcas y cuenta con una compleja estructura de producción y suministro. Emplea a más de 104.000 personas en 42 plantas distribuidas en varios continentes. En Brasil, tiene presencia en São Bernardo do Campo, Juiz de Fora, Campinas e Itacemópolis.

En su informe anual de 2023, Daimler Truck dice adoptar un enfoque estructurado y multilateral para garantizar el respeto de los derechos humanos, inspirado en los principios de las Naciones Unidas y en las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La compañía dispone de un Sistema de Gestión de Cumplimiento en materia de derechos humanos y participa en iniciativas internacionales como Drive Sustainability¹ y Responsible Supply Chain Initiative,² mediante las cuales lleva a cabo auditorías y evaluaciones de riesgos en sus empresas proveedoras y en relación con materias primas críticas, como el litio y el cobalto.

A pesar de estas acciones, el aumento de las subcontrataciones en la producción, particularmente en el caso de Mercedes-Benz de Brasil, impone desafíos adicionales. En la planta de São Bernardo trabajan cerca de 10.000 personas, de las cuales 2.000 son subcontratadas, lo que corresponde al 25 % del total. En América Latina, la empresa registra una tasa de contratación externa del 5,7 % y, entre las mujeres, del 7,7 %.³

Este escenario subraya la necesidad urgente de investigar más a fondo las condiciones laborales en las empresas contratadas, que, si bien integran la cadena de valor de Mercedes, con frecuencia operan fuera de los sistemas de control más efectivos. Este es exactamente el objetivo del proyecto piloto sindical: no solo hacer un mapeo de los proveedores, sino también proporcionar herramientas concretas para lograr intervenciones sindicales más efectivas.

Lecciones para la gobernanza global y local

La aplicación de la LkSG demuestra el potencial de las leyes extraterritoriales para fortalecer los derechos humanos, destaca el papel central de los sindicatos en el monitoreo y la denuncia, y refuerza la necesidad de leyes nacionales que garanticen una responsabilidad corporativa efectiva.

David Harvey sostiene que la acumulación flexible surge como respuesta del capitalismo a la crisis de la década de 1970. Este nuevo modelo se caracteriza por una mayor flexibilidad en los procesos de trabajo, que permite a las empresas operar con lotes de producción más pequeños, personalizados, y responder rápidamente a las demandas (o crisis) del mercado. La descentralización organizativa —con la subcontratación como recurso muy utilizado y a redes globales de producción— incrementa la capacidad de adaptación productiva, pero también busca reducir costos, intensificando la precarización laboral al generar inestabilidad, alta rotación y condiciones salariales y laborales inferiores a las que ofrece la empresa contratante principal.

Para Harvey, se trata de una estrategia orientada a restaurar la rentabilidad del capital, pero que conlleva mayores niveles de inestabilidad social, desigualdad e inseguridad.

La planta de camiones de Mercedes-Benz en São Bernardo do Campo refleja las transformaciones recientes del sector automotor. Desde 2015, la unidad ha experimentado un proceso de modernización tecnológica centrado en la denominada Industria 4.0, que llevó a la apertura de una nueva línea de ensamblaje automatizada y digitalizada.

Estas innovaciones elevaron la productividad y la eficiencia logística, pero también generaron cambios profundos en la organización del trabajo. Se redujeron los inventarios, se fortaleció la integración entre unidades y se reconfiguró la estructura de producción, con efectos directos sobre la fuerza laboral y los tipos de contratación. Esto se suma a un ciclo previo de reestructuración productiva iniciado en la década de 1990, cuando el proyecto “Fábrica 2000” impulsó la segmentación, la subcontratación y la creación de grupos de trabajo, siguiendo la lógica de la “acumulación flexible” descrita por David Harvey.

En los últimos años, el avance de la automatización y la incorporación de tecnologías digitales le han dado un nuevo rostro a este modelo. Por un lado, hay ganancias en eficiencia y productividad; por otro, persisten desafíos como la precarización del trabajo subcontratado, la adopción de prácticas antisindicales y la insuficiente protección ambiental.

¹ Drive Sustainability es una asociación de 16 fabricantes de automóviles, coordinada por CSR Europe, que tiene como objetivo promover la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro del sector automotor. Su labor abarca el respeto de los derechos humanos y de las condiciones de trabajo, el uso sustentable de materias primas, el fomento de una cadena de valor circular y la consecución de la neutralidad de carbono.

² Responsible Supply Chain Initiative (Iniciativa de Cadena de Suministro Responsable, RSCI por su sigla en inglés) es una iniciativa que busca promover prácticas sostenibles y responsables en las cadenas de suministro a nivel global, con especial atención al sector automotor.

³ Datos del sindicato de los metalúrgicos del ABC y del informe anual de Daimler Truck, 2023.

Gobernanza global y responsabilidad local

La aplicación de la LkSG ofrece valiosas posibilidades de acción. En primer lugar, posibilita el uso de leyes extraterritoriales como herramientas para fortalecer la protección de los derechos humanos en las cadenas globales. En segundo lugar, revela la centralidad del papel de los sindicatos en la construcción de mecanismos de monitoreo, denuncia y diálogo social que den concreción a esas normativas. Y, por último, pone en debate la urgencia de pensar leyes nacionales inspiradas en modelos como el alemán, capaces de exigir una responsabilidad corporativa efectiva dentro del territorio brasileño.

Lo que está en juego no es solo la adecuación a nuevas normas, sino la lucha por un modelo de desarrollo más justo y sostenible. El verdadero reto es asegurar que el crecimiento económico y la responsabilidad social avancen de la mano, con la fuerza laboral como protagonista y en pleno respeto de los derechos fundamentales.

Quién entrega qué: proveedores de primer nivel

Más allá del estruendo de los motores y del brillo de las cabinas recién ensambladas, la fabricación de vehículos en la planta de Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo, en el ABC Paulista, depende de un engranaje invisible, pero fundamental: una extensa red de proveedores de bienes y servicios. El mapeo de esta cadena de producción — que incluye tanto proveedores de primer nivel (que abastecen directamente a la ensambladora) como de segundo nivel (que abastecen a los proveedores directos)— reveló el complejo entramado de relaciones económicas, laborales y ambientales que sostiene a una de las principales fábricas de vehículos del país, situada entre las diez empresas más grandes del mundo.

La línea de montaje de Mercedes en São Bernardo mantiene una estrecha relación tanto con los proveedores internos como con los encargados de la producción externa. La trayectoria del vehículo empieza con la llegada del chasis, fabricado fuera de la planta por Maxxion en Cruzeiro (estado de São Paulo), que además suministra piezas de estampado. A partir de ese momento, se suceden etapas como la instalación de los ejes, el motor, la cabina y los neumáticos, utilizando piezas y componentes fabricados externamente. La cabina, por ejemplo, se produce en la planta de Mercedes en Juiz de Fora (estado de Minas Gerais). En ciertos casos, se ensamblan subconjuntos en líneas paralelas, con la participación de empleados directos o de empresas proveedoras.

Empresas como RIP Serviços (limpieza industrial), Sesé Logística (gestión de movimientos internos), Leadec (servicios de mantenimiento y soporte técnico), JSL (transporte externo), Dana (ejes cardán) y Touro (componentes de caucho) constituyen el núcleo de proveedores directos. Además, otras compañías como Dürr Brasil, especializada en el mantenimiento

de vehículos autoguiados que abastecen la línea de producción, y NotreDame, encargada de la unidad médica interna, también forman parte de la operativa cotidiana de la planta. En total, el mapeo identificó al menos 15 empresas proveedoras de primer nivel, con diferentes niveles de participación en la planta: algunas operan internamente con cientos de empleados, mientras que otras trabajan a distancia.

A pesar de esta diversidad de empresas, el acceso y la actuación de las entidades sindicales que representan a la fuerza laboral subcontratada enfrentan desafíos marcados por el acceso limitado a la información y las dificultades de contacto directo con la base trabajadora.

Cadena productiva compleja y retos para los sindicatos

El relevamiento permitió identificar a 15 proveedores directos con una amplia diversidad sindical. No obstante, también puso de relieve las dificultades de acceso y de acción sindical en las empresas subcontratadas, lo que restringe la protección de los derechos laborales.

Investigación de la base de la cadena

Con el mapeo también se buscó ir un paso más allá: ¿quién abastece a los proveedores? Esta es la zona opaca de las cadenas globales de valor, y en el caso de Mercedes-Benz no es diferente. Salvo algunas empresas que ofrecieron respuestas más estructuradas, como Horizon (encargada de la gestión de residuos) y Moura/Claríos (fabricante de baterías), la mayoría de las empresas entrevistadas no supo o no pudo identificar con claridad a sus proveedores de insumos o servicios.

Entre los ejemplos más organizados sobresale el de Horizon, que mantiene contratos con compañías como Renova Ambiental y ArcelorMittal. Si bien la dirigencia sindical no logró precisar cuáles eran las actividades diarias de esas empresas, señaló que contaban con licencias ambientales y decían cumplir con la normativa laboral. Por su parte, la representación sindical de Moura/Claríos señaló que la compañía dejó de acreditar a antiguos proveedores que no satisfacían las exigencias ambientales, entre ellos pequeñas empresas con prácticas inadecuadas de eliminación de residuos.

Por otra parte, dirigentes sindicales de GPS (alimentación), Leadec (apoyo técnico) y MxMiso (mantenimiento de torquímetros) señalaron que la responsabilidad de los insumos recae en Mercedes, mientras que a esas empresas les corresponde únicamente la gestión de la mano de obra. Esto pone de relieve el carácter fragmentado de la cadena y muestra la dificultad real de acceder a los niveles más profundos de la producción.

La mirada sindical y los desafíos de la diligencia debida

Una de las contribuciones más importantes del relevamiento fue escuchar a los representantes sindicales que actúan en esas empresas proveedoras. Los perfiles son variados, pero lo que predomina es una larga experiencia en la planta y la dedicación a la salud y seguridad de quienes trabajan en ella. Varios de los entrevistados dijeron tener limitaciones para acceder a las empresas y a la base trabajadora, lo que obstaculiza la implementación de acciones más efectivas de protección de los derechos.

Asimismo, el estudio detectó episodios preocupantes, como la rebaja salarial aplicada por una subcontratista de Leadec (TKS, actualmente HIP/KEIF), que se encuentra en proceso judicial. Al mismo tiempo, se destacaron buenas prácticas, como el compromiso de Clarios con la sostenibilidad y la participación activa de Horizon en la gestión de residuos de conformidad con la normativa ambiental.

La falta de información sistematizada sobre los proveedores de segundo nivel dificulta la aplicación de normas internacionales de diligencia debida, como la LkSG, que exige monitorear toda la cadena productiva para garantizar la protección de los derechos humanos y ambientales. El estudio demuestra que aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar una mayor transparencia y responsabilidad social en las cadenas de producción del sector automotor.

La dirigencia sindical tiene muchas dificultades para identificar a los proveedores de segundo nivel, lo que revela problemas de trazabilidad que obstaculizan el cumplimiento de la LkSG y ponen en entredicho la responsabilidad socioambiental.

Subcontratación y retos para el monitoreo de las condiciones laborales

En la planta de São Bernardo, un 25 % de la fuerza laboral es subcontratada, lo que complica la supervisión de las condiciones de trabajo en las empresas contratistas, que en muchas ocasiones opera fuera del alcance de los sistemas de control de Mercedes-Benz.

Panorama de las políticas de diligencia debida en las empresas proveedoras de Mercedes-Benz

El estudio revela un escenario marcado por el desconocimiento generalizado de la LkSG. Sorprendentemente, incluso en empresas ubicadas dentro del complejo de Mercedes, los representantes sindicales desconocen o apenas discuten formalmente esa ley alemana, lo que indica una laguna en la comunicación institucional y en la transparencia de las acciones relacionadas con los derechos humanos y el medio ambiente.

Pese a la falta de un diálogo estructurado, algunas empresas cuentan con políticas internas que se ajustan a los principios de la diligencia debida. Según la dirigencia sindical, Horizon se destaca por sus iniciativas enfocadas en la protección ambiental, la prevención del acoso, la promoción de la igualdad de género y la implementación de un sistema de *compliance* para el monitoreo. En tanto, Moura/Clarios invierte en salud y seguridad, principalmente en el control de la exposición al plomo, y en el reciclaje integral de los materiales. MxMiso aplica normas ISO, respeta derechos como la libertad sindical y promueve acciones de seguridad y protección ambiental. Por otro lado, firmas como Dürr y GPS limitan o bloquean el diálogo sindical, manteniendo en secreto datos esenciales sobre salud ocupacional e igualdad de salarios. Leadec, en cambio, cuenta con un código de conducta, pero no promueve un debate abierto sobre la LkSG.

En síntesis, la investigación muestra que, aunque existen iniciativas aisladas de diligencia debida, la mayoría de las prácticas carece de formalidad, documentación pública, monitoreo, evaluación y participación de representantes sindicales, lo que debilita la efectividad de estas acciones y contraviene las normas internacionales.

Adaptación a la LkSG: realidad y percepciones

Si se analiza más a fondo cómo las empresas se adaptan a la LkSG, la situación resulta todavía más alarmante. El desconocimiento de la normativa es casi absoluto, tanto entre las dirigencias sindicales como, según se informa, dentro de los propios departamentos de recursos humanos. Ninguna empresa demostró tener políticas claramente adaptadas para cumplir con las exigencias de la ley alemana, lo que indica un notable desfase entre los estándares legales internacionales y la realidad local.

Existe la percepción de que algunas empresas, presionadas por Mercedes-Benz, adoptan criterios rigurosos, aunque esto se basa más en suposiciones que en pruebas concretas. Algunas afirmaciones, como la existencia de “200 cláusulas ambientales” en los contratos, indican atención al medio ambiente, pero dejan de lado los derechos humanos, lo que revela una preocupante asimetría.

Asimismo, la falta de transparencia y la escasa participación de los sindicatos en los procesos de supervisión ponen

de relieve la necesidad urgente de ampliar el acceso a la información y el diálogo. En resumen, la cadena de proveedores parece responder de manera formal y reactiva a las exigencias contractuales, sin una implicación auténtica ni la institucionalización de prácticas efectivas de diligencia debida.

Condiciones de trabajo y relaciones sindicales: avances y desafíos

En cuanto a las condiciones laborales, se observa una clara diversidad de prácticas. Empresas como Moura/Clarios y Horizon invierten en salud y seguridad, garantizando el uso obligatorio de equipos de protección, espacios apropiados para la recuperación térmica y controles médicos frecuentes. Horizon, además, sobresale por respetar la actividad sindical.

En contraste, firmas como GPS y Leadec, si bien ofrecen planes atractivos de participación en los beneficios y resultados y salarios competitivos, presentan un panorama contradictorio marcado por denuncias de persecución a líderes sindicales, restricciones a la libertad de asociación y precarización mediante la subcontratación. Los casos de despidos injustificados y de acusaciones infundadas contra dirigentes sindicales ponen de manifiesto que el entorno laboral continúa atravesado por tensiones y conductas antisindicales.

Aunque existen canales de comunicación de las empresas con los sindicatos, varían mucho en efectividad. En algunas compañías, el diálogo es abierto y frecuente, mientras que en otras el contacto ocurre solo bajo presión. La ausencia de cláusulas contractuales claras que garanticen los derechos sindicales y condiciones de trabajo justas demuestra la fragilidad de la gobernanza social en la cadena productiva de Mercedes-Benz.

Prácticas ambientales: compromisos aislados y falta de transparencia

En materia ambiental, las respuestas indican que algunas empresas están adoptando medidas relevantes. Se destacan Moura/Clarios, con su programa de reciclaje integral de baterías y exigencias rigurosas para sus proveedores, y Horizon, reconocida por el uso del sistema SIGOR para el rastreo de residuos y la instalación de ecoparques.

Sin embargo, la mayor parte de la información es superficial, con escasa o ninguna transparencia hacia los sindicatos en lo que respecta a políticas ambientales, monitoreo o auditorías. Firmas como GPS y Dürr aplican ciertas prácticas ambientales, aunque sin establecer un diálogo con las organizaciones sindicales, lo que restringe el control social y la participación real de la fuerza laboral.

El desconocimiento de los sindicatos en relación con los procedimientos y desafíos ambientales refuerza la dificultad de

fiscalización y el riesgo de que las acciones ambientales no estén integradas con la salud y la seguridad en el trabajo. La ausencia de discusiones estructuradas sobre sostenibilidad y la escasa difusión de datos ambientales indican que el tema sigue abordándose de manera aislada y fragmentada, sin la participación de los principales actores sociales.

Monitoreo, auditoría y comunicación: límites y potencialidades

A pesar de la existencia de auditorías y mecanismos de control en las empresas proveedoras, la situación actual pone de manifiesto importantes limitaciones. Las auditorías realizadas por Mercedes-Benz y sus proveedores carecen de claridad en cuanto a la incorporación efectiva de la LkSG, mientras que la participación sindical es limitada o inexistente. Algunas empresas, como Moura/Clarios, llevan a cabo auditorías internas que reflejan un cierto grado de preparación, mientras que otras, como Dürr, también realizan auditorías, pero no aclaran si incluyen los aspectos sociales y ambientales exigidos por la legislación alemana.

La falta de información sobre la frecuencia de las auditorías y los criterios para aplicar sanciones o incentivos pone de relieve la ausencia de estandarización y transparencia. Aunque existen canales para presentar denuncias —ya sea a través de Recursos Humanos, la Comisión Interna de Prevención de Accidentes, el área de *Compliance* o directamente a los sindicatos—, la participación de la fuerza laboral en los procesos de fiscalización es aún reducida, lo que compromete la gobernanza y la eficacia de las medidas implementadas.

La clausura de la refinería de plomo (Smelter) tras graves accidentes demuestra una reacción firme frente a riesgos evidentes. No obstante, en la mayoría de las unidades no se observan acciones recientes, posiblemente por una cultura de escasa notificación o subregistro de incidentes. Aunque la existencia de múltiples canales para enviar denuncias es algo positivo, la limitada participación de los sindicatos en la toma de decisiones obstaculiza el desarrollo de una gobernanza más participativa y responsable.

Además, la publicación de informes específicos sobre diligencia debida es rara o inexistente entre las empresas de la cadena, lo que hace casi imposible que los sindicatos puedan supervisar el cumplimiento de la LkSG. Algunas empresas cuentan con indicadores internos, pero no los comparten con los sindicatos, restringiendo así el control social. La falta de canales estructurados para analizar la LkSG refleja un desconocimiento institucional sobre la materia, tanto de las empresas como de sus departamentos de recursos humanos.

Asimismo, cuando se produce un incumplimiento grave de los derechos humanos y el caso se hace público, Mercedes suele responder cancelando el contrato con el proveedor para “librarse de la situación”. Esta medida termina afectando a los

trabajadores y las trabajadoras en dos niveles: primero, por la vulneración de sus derechos fundamentales, y segundo, por la amenaza o pérdida real de su empleo.

La implementación de la LkSG enfrenta importantes desafíos, empezando por el limitado conocimiento de la normativa de parte de la dirigencia sindical, que dificulta la adopción de medidas preventivas y coordinadas.

Además, la ausencia de políticas corporativas que se ajusten claramente a los requisitos de la ley refleja un desfase entre los marcos legales internacionales y la práctica local.

La falta de transparencia y de diálogo con los sindicatos empeora la situación, restringiendo el acceso a la información y complicando el desarrollo de cadenas de producción más responsables.

Desafíos y recomendaciones para la aplicación de la LkSG en la cadena de Mercedes-Benz

Las dirigencias sindicales señalan que el desconocimiento generalizado de la LkSG es uno de los principales obstáculos para su efectiva implementación en la cadena productiva. Tanto las empresas como los sindicatos carecen de información y capacitación específica para supervisar y exigir el cumplimiento de la ley. Por ello, la principal recomendación es fortalecer la comunicación y la formación de los sindicatos, ampliando la difusión de la norma alemana a toda la cadena.

Otro reto importante es la escasa transparencia y el acceso restringido de los sindicatos a la información de los proveedores, sobre todo los de segundo nivel. Esta situación impide un monitoreo eficaz de las prácticas de *compliance* y limita el control social sobre los riesgos socioambientales. Las dirigencias de Horizon y GPS señalan la necesidad de fomentar un diálogo más amplio y de aumentar la transparencia en las prácticas. En cambio, Leadec resalta la importancia de exigir a Mercedes-Benz mayor claridad en las auditorías y de enfrentar la precarización que surge de la competencia desleal entre proveedores.

Para avanzar en el cumplimiento de la LkSG, según las dirigencias sindicales, es necesario:

1. Institucionalizar canales formales de comunicación sobre la ley alemana entre empresas, proveedores y sindicatos.
2. Publicar informes accesibles y detallados sobre políticas, auditorías y resultados de la ley.

3. Promover la capacitación continua para los sindicatos, de manera que puedan fiscalizar efectivamente las condiciones existentes en la cadena productiva.
4. Asegurar la transparencia y la participación social en los procesos de identificación, monitoreo y mitigación de los riesgos ambientales y sociales.
5. Promover acciones de articulación entre las distintas categorías de trabajadoras y trabajadores de Mercedes-Benz.

Este camino es esencial para que la compleja cadena de suministro de Mercedes-Benz, ubicada en São Bernardo do Campo, evolucione hacia un modelo que respete los derechos humanos, promueva la sostenibilidad y fortalezca la gobernanza social y ambiental, cumpliendo no solo con los requisitos legales, sino también con las expectativas de justicia y transparencia de la sociedad.

Consideraciones finales

Los comentarios recogidos en las entrevistas revelan algunos puntos cruciales sobre el contexto de las empresas y los sindicatos en relación con la transparencia, la implementación de prácticas de derechos humanos y la comprensión de la Ley de Diligencia Debida en las Cadenas de Suministro (LkSG) de Alemania.

En primer lugar, resulta evidente que las respuestas en algunas entrevistas son limitadas, ya que no permiten detallar información sobre los proveedores de segundo nivel ni sobre políticas específicas de la empresa, limitándose únicamente a mencionar ciertas prácticas a modo de referencia. Esta falta de detalles puede indicar una carencia de información interna o una reticencia de las empresas a compartir datos críticos sobre la cadena de suministro y la aplicación de la ley alemana.

Además, varias entrevistas ponen de manifiesto una falta de transparencia que restringe el acceso a la información sobre derechos humanos y cuestiones ambientales. Esto constituye una señal de alerta, ya que la ausencia de transparencia en las prácticas empresariales puede reflejar resistencia a la supervisión externa y a la implementación de buenas prácticas en materia de derechos humanos y sostenibilidad.

Otro aspecto relevante que surge de las entrevistas son las prácticas antisindicales, especialmente en relación con la empresa GPS, que incluyen acciones judiciales para bloquear asambleas y persecución a líderes sindicales. Estas prácticas resultan preocupantes, pues reflejan un intento de silenciar o debilitar la actuación de los sindicatos, perjudicando el diálogo y la negociación con el colectivo laboral. A ello se suma el caso de una significativa reducción salarial en HIP/KEIF tras modificaciones en los contratos laborales, situación que actualmente se encuentra en litigio judicial.

Además, se destaca la falta de conocimiento sobre la LkSG, tanto por parte de los sindicatos como, al parecer, de las empresas. Este desconocimiento puede derivar en una implementación deficiente de las prácticas de diligencia debida y en una mayor vulnerabilidad a violaciones de los derechos humanos y ambientales a lo largo de las cadenas de suministro. La falta de capacitación sobre la legislación y sus implicaciones es una deficiencia que debe corregirse mediante cursos específicos y una mayor colaboración entre las partes involucradas.

Por último, el paso siguiente sugerido en varias entrevistas —fomentar el diálogo y promover la educación y concienciación sobre la LkSG— refleja la voluntad de la dirigencia sindical de emplear esta herramienta para la defensa de los derechos humanos y la protección del medio ambiente. Es fundamental formar a los sindicatos y fomentar una mayor transparencia en las empresas, en particular en Mercedes-Benz, para avanzar hacia relaciones laborales más equitativas y una cadena de suministro más responsable.

Del análisis de las respuestas se desprende que los sindicatos comprenden bien las falencias en la implementación de la LkSG, particularmente en lo relacionado con la capacitación, la transparencia y la prevención de la precarización. Las recomendaciones son coherentes y apuntan a acciones inmediatas, como la formación de los sindicatos; el acceso a información sobre los proveedores; la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas, y la sistematización de datos y experiencias para reforzar el control social.

En síntesis, los hallazgos del estudio muestran un panorama complejo, aunque con diversas oportunidades de intervención. Avanzar en el conocimiento y aplicar buenas prácticas son pasos fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar el respeto a las normas de derechos humanos y medioambientales.



Anexo 1

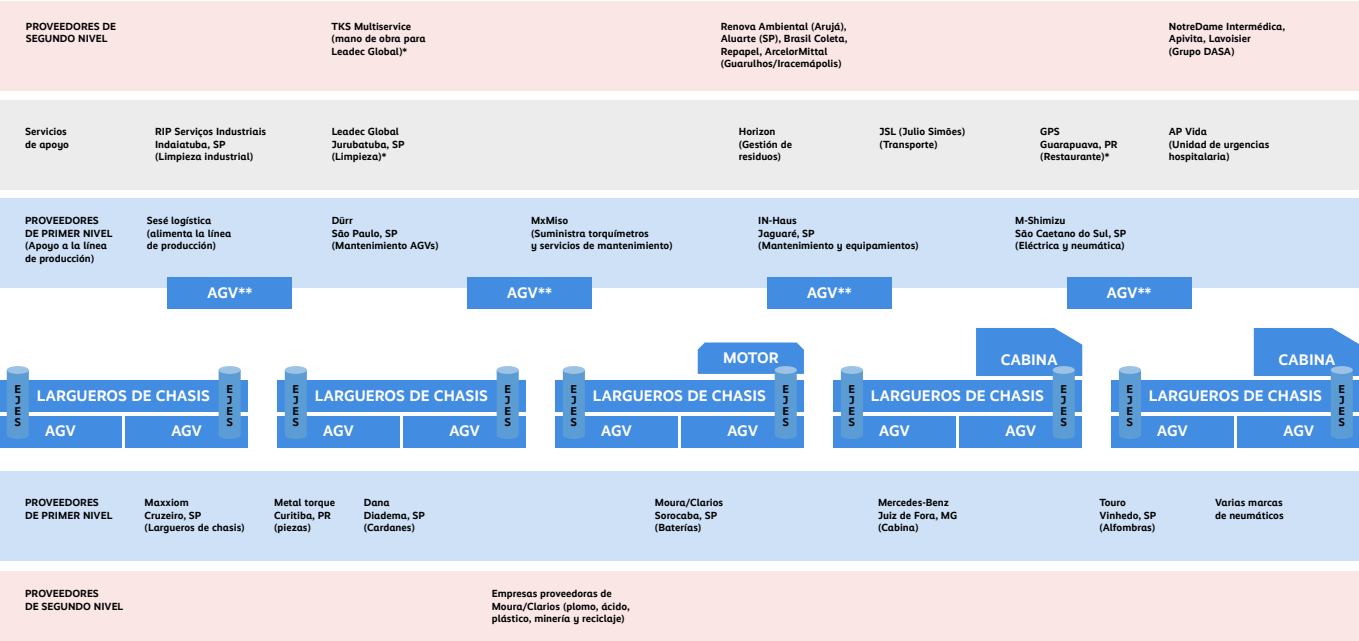
Lista de proveedores de primer y segundo nivel y de empresas que prestan servicios de apoyo a Mercedes-Benz en São Bernardo do Campo – 2025

Proveedores de primer nivel				Proveedores de segundo nivel		
Empresas	Producto	Ubicación	Papel en la cadena de suministro de MBB	Empresas	Detalles (insumo, empresa, interno/ externo)	Información adicional (trabajadores, ubicación, sindicato, derechos humanos/ ambientales)
Maxxion	Estampado y largueros de chasis	Cruzeiro, SP	—	ND (no disponible)		
Metal Torque	Tornillos	Curitiba, PR	—	ND		
JSL (Julio Simões)	Transporte	São Paulo, SP (matriz)	—	ND		
RIP Serviços Industriais (Grupo Kaefer)	Limpieza	Indaiatuba, SP	—	ND		
Leadec Global	Limpieza	Jurubatuba, São Paulo, SP	Gestión de mano de obra; vigilancia y limpieza, mantenimiento de aparejos y empaques, recolección y separación de residuos, servicios subcontratados (T-System, Senai).	Insumos suministrados por Mercedes; TKS Multiservice (subcontratada).	—	Todas ubicadas en Mercedes (SBC). Sin denuncias. Obs.: TKS (ahora HIP/KEIF) redujo salarios en un 50%; caso judicial en curso.
Sesé Logística do Brasil Ltda.	Logística	São Bernardo do Campo, SP	—	ND		
Touro	Alfombras y piezas de goma	Vinhedo, SP	—	ND		
Dürr Brasil Ltda.	Mantenimiento de vehículos auto-guiados de apoyo a la producción	São Paulo, SP	Fabricación de cabinas de pintura y sistemas de tratamiento térmico para vehículos, además del mantenimiento de los equipos.	ND	—	—
Dana Nakata	Cardanes	Diadema, SP	—	ND —		
Mercedes-Benz de Juiz de Fora	Cabinas, incluso de pintura	Juiz de Fora, MG	—	ND		
Moura / Clarios	Baterías	Sorocaba, SP	Proveedor de baterías, lideró certificación de Inmetro con adecuaciones ambientales y de calidad.	Empresas proveedoras de plomo, ácido, plástico, minería y reciclaje.		Muchas empresas “de patio” fueron cerradas por no cumplir normas ambientales.
GPS	Alimentación	Guarapuava, PR	Proporciona comida al personal, con 214 empleados (36 en la cafetería y 178 en el restaurante).	Insumos suministrados por Mercedes; la empresa solo gestiona mano de obra.	—	Dentro de Mercedes (SBC). Sin denuncias de violaciones de derechos humanos o ambientales.

Proveedores de primer nivel				Proveedores de segundo nivel		
Empresas	Producto	Ubicación	Papel en la cadena de suministro de MBB	Empresas	Detalles (insumo, empresa, interno/ externo)	Información adicional (trabajadores, ubicación, sindicato, derechos humanos/ ambientales)
In-Haus	Manutención y equipamientos	Jaguará, SP	—			
M-Shimizu	Eléctrica y neumática	São Caetano do Sul	—			
AP Vida - Unidade de Pronto Atendimento	—	—	Funciona como un minihospital con atención ambulatoria, primeros auxilios, consultas y derivaciones.	NotreDame Intermédica, Apivita, Lavoisier (Grupo DASA).	Lavoisier presta servicios en el ambulatorio y efectúa exámenes solicitados por los médicos.	No hay datos exactos de trabajadores. Se aplica un convenio colectivo. No hay denuncias de violaciones de derechos humanos o laborales.
Horizon	—	—	Gestiona residuos generados en la fábrica, asegurando almacenamiento y documentación según normas ambientales.	Renova Ambiental (Arujá), Aluarte (SP), Brasil Coleta, Repapel, ArcelorMittal (Guarulhos/ Iracemápolis).		Todas cuentan con licencias ambientales y cumplen las normas laborales.
MxMiso	—	—	Fabrica torquímetros y presta servicios de mantenimiento de estos equipos en ensambladoras (Mercedes, VW, GM, etc.).	ND	—	—

Anexo 2

Línea de producción de MBB



* Insumos suministrados a esas empresas por la propia Mercedes-Benz; solamente gestionan la mano de obra.

** AGVs Alimentadores de la línea de producción.



Diligencia debida, derechos humanos y cadenas productivas

El caso de Mercedes-Benz en Brasil

Esta publicación documenta un proyecto piloto sindical en la planta de camiones de Mercedes-Benz en São Bernardo do Campo, Brasil. A la luz de la Ley alemana de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro (LkSG, 2023), se mapean proveedores de primer y segundo nivel, se identifican riesgos y vacíos de información, y se proponen herramientas para fortalecer la acción sindical. Esta investigación, orientada a la incidencia, muestra una cadena productiva altamente tercerizada con limitaciones de rastreabilidad, prácticas antisindicales puntuales y un conocimiento aún insuficiente de la LkSG. Con el objetivo de que la gobernanza de la cadena avance hacia un modelo que combine productividad con respeto a los derechos humanos y al ambiente, el estudio recomienda una serie de acciones: institucionalizar canales de diálogo, publicar informes accesibles, ampliar la capacitación sindical y garantizar transparencia y participación social en el monitoreo.

➤ www.sindical.fes.de

➤ www.dieese.org.br