

Oficina de la Representante Especial y Coordinadora
para la Lucha contra la Trata de Personas



DIRECTRICES MODELO

**SOBRE MEDIDAS GUBERNAMENTALES
PARA PREVENIR LA TRATA CON FINES
DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS
CADENAS DE SUMINISTRO**

ISBN: 978-92-9234-458-0

Publicado por la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas

Wallnerstraße 6, 1010 Viena, Austria

Tel.: + 43 1 51436 6664

Fax: + 43 1 51436 6299

Correo electrónico: info-cthb@osce.org

© 2018 Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas

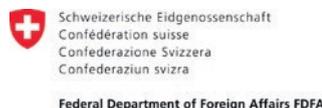
Copyright: "Todos los derechos reservados. El contenido de esta publicación puede ser utilizado y copiado libremente con fines educativos y no comerciales, a condición de que en dicha reproducción se cite como fuente la OSCE o su Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas."

Traducido por Patricia Huertos Puerta

Título original en inglés: Model Guidelines on Government Measures to Prevent Trafficking for Labour Exploitation in Supply Chains

Diseño: Oksana Dutka, Kiev

Cítese esta publicación del siguiente modo: Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas, Directrices modelo sobre medidas gubernamentales para prevenir la trata con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro (Viena, febrero de 2018).



La presente publicación ha sido elaborada en el marco del proyecto extrapresupuestario de "Prevención de la trata de seres humanos en cadenas de suministro mediante prácticas y medidas gubernamentales", financiado por Austria, Alemania, los Países Bajos, Suiza y los Estados Unidos de América.

La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) es una organización de seguridad paneuropea cuyos 57 Estados participantes se extienden por toda el área geográfica que va de Vancouver a Vladivostok. Reconocida como organismo regional conforme al Capítulo VIII de la Carta de las Naciones Unidas, la OSCE es un instrumento primario de alerta temprana, prevención de conflictos, gestión de crisis y rehabilitación posconflicto en su zona. Su enfoque en materia de seguridad es singular, por ser a la vez amplio y cooperativo. Es amplio porque se ocupa de las tres dimensiones de la seguridad: político-militar, económica/medioambiental y humana. Por ello, ha de ocuparse de una extensa gama de cuestiones relacionadas con la seguridad, que incluyen los derechos humanos, el control de armamentos, las medidas destinadas a fomentar la confianza y la seguridad, las minorías nacionales, la democratización, las estrategias de actividad policial, la lucha contra el terrorismo y las actividades económicas y medioambientales.

ESTADOS PARTICIPANTES: Albania | Alemania | Andorra | Armenia | Austria | Azerbaiyán | Belarús | Bélgica | Bosnia y Herzegovina | Bulgaria | Canadá | República Checa | Chipre | Croacia | Dinamarca | Eslovaquia | Eslovenia | España | Estados Unidos de América | Estonia | Finlandia | Francia | Georgia | Grecia | Hungría | Irlanda | Islandia | Italia | Kazajstán | Kirguistán | Letonia | Liechtenstein | Lituania | Luxemburgo | la ex República Yugoslava de Macedonia | Malta | Moldova | Mónaco | Mongolia | Montenegro | Noruega | Países Bajos | Polonia | Portugal | Reino Unido | Rumania | Federación de Rusia | San Marino | Santa Sede | Serbia | Suecia | Suiza | Tayikistán | Turkmenistán | Turquía | Ucrania | Uzbekistán

SOCIOS ASIÁTICOS PARA LA COOPERACIÓN: Afganistán | Australia | República de Corea | Japón | Tailandia

SOCIOS MEDITERRÁNEOS PARA LA COOPERACIÓN: Argelia | Egipto | Israel | Jordania | Marruecos | Túnez

El contenido de la presente publicación se ofrece exclusivamente con fines informativos y se facilita en el estado en que se encuentra, sin que se ofrezcan garantías de ningún tipo, incluidas las garantías de adecuación para un fin específico. En concreto, la OSCE no ofrece ninguna garantía ni formula ninguna declaración con respecto a la precisión y a la exhaustividad de la información recogida en la presente publicación. Las opiniones, constataciones, interpretaciones y conclusiones expresadas en el presente documento son las del autor y no reflejan necesariamente la posición oficial de la OSCE o de sus Estados participantes. Dentro de los límites autorizados por la ley, la OSCE no se hace responsable de ninguna pérdida, daño, responsabilidad o gasto incurrido o sufrido, que pueda dimanar del uso de la información recogida en la presente publicación o que guarde relación con dicho uso.

DIRECTRICES MODELO

**SOBRE MEDIDAS GUBERNAMENTALES
PARA PREVENIR LA TRATA CON FINES
DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS
CADENAS DE SUMINISTRO**

Índice

Prólogo	4
Siglas	6
Glosario	7
Resumen ejecutivo	9
a. Contexto	9
b. Presentación y resultados	10
c. Destinatarios y aplicación	11
Introducción	12
a. Finalidad	13
b. Contextos a nivel nacional e internacional	13
c. Metodología	16
Contexto	17
a. Desafíos y problemas actuales	17
1. Riesgos en la contratación pública	18
2. Riesgos en la contratación de mano de obra	20
3. Riesgos relativos a la transparencia en las cadenas de suministro	21
b. Mandatos, obligaciones y comunicaciones	22
1. Obligaciones de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos	22
2. Responsabilidad empresarial y deber de divulgación de la información	25
Orientaciones y directrices	27
a. Etapas del proceso de contratación pública	27
1. La fase de planificación	27
2. La fase de contratación	28
3. Implementación y seguimiento	28
b. Políticas de contratación pública – Directrices específicas	28
1. Recomendación nº 1: Tomar medidas durante la planificación y realizar evaluaciones de riesgos	28
2. Recomendación nº 2: Definir criterios de atribución de contratos que permitan controlar y reducir los riesgos de trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro públicas	30
3. Recomendación nº 3: Valorar la capacidad de cumplimiento de los proveedores	33
4. Recomendación nº 4: Acordar un proceso para que los proveedores cumplan las normas e impulsen mejoras continuas a través de la debida diligencia en materia de derechos humanos	34
5. Recomendación nº 5: Establecer mecanismos de ejecución y medidas de reparación	37
c. Mayor transparencia en las cadenas de suministro	39
1. Recomendación nº 1: Crear obligaciones políticas y acordar definiciones	41
2. Recomendación nº 2: Definir el contenido y el alcance de la información divulgada y las medidas de reparación necesarias en la legislación	42
3. Recomendación nº 3: Supervisar el cumplimiento	44
4. Recomendación nº 4: Incentivar el respeto de las normas y tomar medidas de ejecución en caso de incumplimiento frente a los infractores sistémicos y cuando no existan sanciones	44

5. Recomendación nº 5: Medir los progresos realizados y analizar la calidad de la información presentada y divulgada46
d. Contratación ética y equitativa de trabajadores y protección del mercado laboral47
1. Recomendación nº 1: Reforzar los sistemas de administración e inspección laboral49
2. Recomendación nº 2: Supervisar y regular las agencias de colocación y hacer frente a las violaciones52
Estrategias sugeridas y consideraciones para adoptar y aplicar las recomendaciones expuestas en estas directrices56
a. Contexto de las recomendaciones57
b. Recomendaciones sobre la implementación de políticas de contratación pública para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en cadenas de suministro y fomentar la contratación ética y equitativa de trabajadores en pro de una acción a nivel regional en la OSCE y a nivel nacional.58
c. Recomendaciones sobre la aplicación de normas de transparencia para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en cadenas de suministro.60
d. Propuesta de recomendaciones sobre el calendario y la organización de prioridades, las repercusiones en materia de recursos y las formas de aumentar la visibilidad de las directrices modelo y su plan de aplicación.61
Anexo63
Ley y cláusulas modelo63
1. Contratación pública: Criterios de atribución de contratos63
2. Cláusula modelo de supervisión y aplicación69
3. Cláusula modelo de ejecución y reparación.71
4. Cláusula modelo de transparencia en las cadenas de suministro71
Otras herramientas y recursos74
1. La Ley Modelo de la CNUDMI74
2. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos76
3. La Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE77
4. OIT P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio de 1930 sobre el trabajo forzoso.78
5. C094 – Convenio de 1949 sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos) (núm. 94)80
Bibliografía.81

Prólogo

El objetivo que se persigue con las presentes Directrices modelo es proporcionar una herramienta práctica que ayude a los Estados participantes y Socios para la Cooperación de la OSCE a adoptar medidas específicas para prevenir la trata de personas en las cadenas de suministro. En este documento se expone la forma en que los Estados pueden adoptar leyes y políticas que fomenten la transparencia con vistas a garantizar la ausencia de trata de trabajadores en las cadenas de suministro públicas, y cómo pueden alentar la contratación ética y equitativa del personal.

Desgraciadamente, la trata de personas puede identificarse en la producción de bienes que compramos y en el suministro de servicios que consumimos. Los gobiernos y las empresas tienen una responsabilidad en la prevención de la trata de seres humanos. Las autoridades laborales, de contratación pública y de otro tipo reconocen cada vez más la necesidad de incluir criterios sociales en los contratos de bienes o servicios para prevenir el trabajo forzoso y la explotación laboral, así como la contratación fraudulenta de trabajadores.

Durante los últimos diez años, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y la Oficina en la que trabajo como Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas (OSR/CTHB) han emprendido esfuerzos para mejorar la comprensión relativa a la trata de personas con fines de explotación laboral y a las medidas necesarias para afrontar y prevenir este mal. La OSCE ha adoptado varias Decisiones Ministeriales sobre la trata de personas en las que se insta a los Estados participantes a elaborar políticas de prevención específicas como las encaminadas a fomentar la contratación pública y garantizar la transparencia en las cadenas de suministro, promover la cooperación entre los sectores público y privado, la sociedad civil y las organizaciones internacionales y asegurar que en la OSCE, estamos haciendo todo y cuanto es necesario para evitar que la trata de personas afecte a nuestras cadenas de suministro organizacionales.

Los gobiernos recurren a mi Oficina con vistas a obtener ayuda para cumplir, en su condición de miembros o socios de la OSCE, los compromisos de ésta en materia de lucha contra la trata de personas, incluso a través de la labor programática. En el periodo de 2016-2017, mi Oficina puso en marcha el proyecto titulado *Prevención de la trata de seres humanos en cadenas de suministro mediante prácticas y medidas gubernamentales*.

En septiembre de 2016, con el generoso apoyo financiero de Austria, Alemania, los Países Bajos, Suiza y los Estados Unidos, la Oficina lanzó este proyecto en Berlín junto a su primer taller, al que siguieron varios eventos en Astaná, Ginebra, Londres, Estocolmo y Viena, en los que también colaboraron foros como el Consejo de Estados del Mar Báltico, la OIT, el MAE de Suecia y el Ministerio del Interior del Reino Unido, con vistas a promover la sensibilización, desarrollar capacidades e intercambiar prácticas para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro. En este contexto, más de 350 expertos en la trata de personas y la contratación pública, procedentes de 50 Estados participantes y de dos Socios para la Cooperación de la OSCE, así como expertos internacionales compartieron sus experiencias, identificaron retos y prácticas prometedoras y examinaron las tendencias y las oportunidades existentes en estas esferas. Las presentes directrices modelo son fruto de estos eventos. Con base en las aportaciones procedentes de estas diversas reuniones con las partes interesadas de toda la región de la OSCE y de fuera de ella, así como en la investigación realizada sobre prácticas prometedoras, este documento resume y formula recomendaciones sobre la forma en la que se puede prevenir la trata de seres humanos. Asimismo, también incluye leyes y cláusulas modelo pertinentes para los Estados participantes, así como estrategias sugeridas y consideraciones para implementar dichas recomendaciones.

Agradezco a todos los participantes de los talleres por haber ofrecido generosamente su tiempo y su experiencia y también doy las gracias a aquellos que contribuyeron en la redacción y la revisión por pares de este documento, especialmente a nuestros expertos centrales y socios, incluida la OIT y el Consejo de Estados del Mar Báltico. Se espera que este documento sirva de guía para los Estados participantes, los Socios para la Cooperación y otros profesionales, a la hora de promulgar y aplicar medidas específicas para prevenir mejor la trata de seres humanos desde el principio. Por último, seguiré dando mayor visibilidad a estos asuntos, incluso mediante las visitas nacionales. Tanto yo como mi

Oficina estamos dispuestos a seguir cooperando con los Estados participantes y los Socios para la Cooperación, así como con otros colaboradores con vistas a mejorar las capacidades necesarias para aplicar estas directrices modelo, adoptando medidas como la asistencia técnica, el desarrollo de capacidades y conocimientos, y la organización de eventos y proyectos.



Embajadora Madina Jarbussynova
Representante Especial y Coordinadora de la OSCE
para la Lucha contra la Trata de Personas

Siglas

ACP	Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial del Comercio	IRIS	Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento
AP-OSCE	Asamblea Parlamentaria de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa	MdE	Memorando de Entendimiento
BHRE	Grupo de Investigación en Empresas, Derechos Humanos y Medio Ambiente	MSA	Ley de Esclavitud Moderna
CBP	Protección de Aduanas y Fronteras	OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
CBSS	Consejo de Estados del Mar Báltico	OEMV	Oferta económicamente más ventajosa
CDDH	Comité Director de Derechos Humanos del Consejo de Europa	OIM	Organización Internacional para las Migraciones
CdE	Consejo de Europa	OIT	Organización Internacional del Trabajo
CETS	Serie de Tratados del Consejo de Europa	ONG	Organización no gubernamental
CFI	Corporación Financiera Internacional	ONU	Organización de las Naciones Unidas
CIPS	Chartered Institute of Procurement and Supply	OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
CNUDMI	Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional	OSR/CTHB	Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas
CPS	Contratación Pública Sostenible	PAN	Planes de Acción Nacionales
CTSCA	Ley de Transparencia en Cadenas de Suministro de California	PIB	Producto Interior Bruto
DIHR	Instituto Danés de Derechos Humanos	PNC	Punto Nacional de Contacto
Directrices para MNE	Líneas Directrices para Empresas Multinacionales	PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
EE.UU.	Estados Unidos de América	PRNU	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
EL	Explotación Laboral	PYME	Pequeñas y Medianas Empresas
EMN	Empresas Multinacionales	RLI	Iniciativa de Trabajo Responsable
ETI	Iniciativa de Comercio Ético	SOMO	Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales
FAR	Reglamento Federal de Adquisiciones de los EE.UU.	TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	TP/EL	Trata de personas / Trata con fines de explotación laboral
GLAA	Autoridad contra los Abusos en el Trabajo y los Jefes de Cuadrilla	TVPRA	Ley de Reautorización de la Protección a las Víctimas de la Trata
GRETA	Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa	UE	Unión Europea
HEUNI	Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia, afiliado a las Naciones Unidas	UK	Reino Unido
ICAR	Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa	UNCAC	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
ICCR	Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa	UNCRC	Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
IHRB	Instituto de Derechos Humanos y Empresas	UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
		UNTOC	Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

Glosario

Cadena de suministro: “[...] la red de organizaciones que cooperan para transformar las materias primas en productos y servicios acabados para los consumidores” y “[...] los flujos de materiales que un conjunto de organizaciones procesan, transportan y transforman de cualquier otro modo en productos de mayor valor”¹.

Cadena de valor: *La cadena de valor de una empresa engloba las actividades que transforman inputs en outputs, generando valor añadido. Incluye entidades con las que las empresas tienen una relación directa o indirecta y que o a) suministran productos o servicios que contribuyen a los productos o servicios propios de la empresa [lo que se suele conocer como “cadena de suministro”], o b) reciben productos o servicios de las empresas [a lo que se suele llamar “cadena de producción”].*

Cadenas mundiales de suministro: *organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios. Esta definición incluye las operaciones de inversión extranjera directa (IED) efectuadas por las empresas multinacionales, tanto en filiales que les pertenecen en su totalidad como en empresas mixtas en las que la multinacional tiene la responsabilidad directa de la relación de trabajo. También incluye el modelo de abastecimiento internacional en cuyo marco las obligaciones de las empresas principales se fijan en los acuerdos contractuales (o, a veces, tácitos) que suscriben con los proveedores y con las empresas subcontratadas para el suministro de bienes, insumos y servicios específicos*³.

Contratación pública: compra por parte del sector público de los bienes y servicios que necesita para llevar a cabo su labor. El proceso incluye tres fases principales: la planificación de la contratación, el proceso de contratación y su posterior implementación y administración⁴.

Contratación Pública Sostenible (CPS): proceso mediante el cual las organizaciones públicas satisfacen sus necesidades de bienes, servicios, obras y servicios públicos logrando un uso óptimo de los recursos durante todo el ciclo de vida al generar beneficios no solo para las propias organizaciones, sino también para la sociedad y la economía, a la vez que reducen el impacto negativo en el medio ambiente.

La Contratación Sostenible debe tener en cuenta las consecuencias sociales y económicas del diseño, el uso de materiales no renovables, los métodos de fabricación y producción, la logística, la prestación de servicios, la utilización, el funcionamiento, el mantenimiento, la reutilización, las opciones de reciclaje, la eliminación y las capacidades de los proveedores de abordar correctamente estas consecuencias en toda la cadena de suministro⁵.

Explotación laboral: aunque el término “explotación laboral” no se ha definido en el derecho internacional, la “trata con fines de explotación laboral” hace referencia tanto a la trata de personas con el fin de explotar el trabajo o los servicios de las mismas, someterlas a esclavitud o a prácticas análogas a la esclavitud o a la servidumbre, como a cualquier otra forma de explotación económica que pueda inducir o conducir a dichas prácticas⁶. Además, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ha definido el término “explotación laboral grave” como *cualquier*

1 OCDE, *Supply Chains and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: BSR Discussion Paper on Responsible Supply Chain Management*, (Francia: OCDE, 2010).

2 *Derechos del Niño y Principios Empresariales*. UNICEF. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.unicef.org/csr/css/Principles_Spanish_FINAL_LR.pdf

3 Informe IV de la 105ª reunión de la OIT: *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. OIT. 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

4 *Public Procurement and Human Rights, A Survey of Twenty Jurisdictions*, julio de 2016. Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos y Agencia nacional sueca para la contratación pública.

5 PNUMA, Programa sobre Contratación Pública Sostenible inscrito en el Marco Decenal de Programas sobre Consumo y Producción Sostenibles (Programa sobre CPS del 10YFP): *Principios de la Contratación Pública Sostenible*, 2015).

6 UE-OIT. *Operational indicators of trafficking in human beings*. OIT. Marzo de 2009. Consultado el 06/02/2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf

forma de explotación laboral considerada delictiva con arreglo a la legislación del Estado miembro en que se produce⁷. Obsérvese que el término de explotación laboral también se utiliza en determinadas ocasiones para referirse a una serie más amplia de violaciones de las normas o leyes laborales que no se tipifican como delitos o trata de personas, como por ejemplo, el robo de sueldos y ciertos tipos de condiciones de trabajo peligrosas y prácticas de reclutamiento no éticas.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): programa o método en virtud del cual *las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en el que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores*⁸. Se trata del compromiso verificable de una empresa a llevar a cabo sus actividades de forma sostenible desde el punto de vista económico, social y del medio ambiente, con transparencia y satisfaciendo cada vez más a sus partes interesadas⁹.

Trabajo forzoso u obligatorio: *todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*¹⁰.

Trata de personas (denominada también “trata de seres humanos” o “trata”):

*a) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos; b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado; c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará “trata de personas” incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo; d) Por “niño” se entenderá toda persona menor de 18 años*¹¹.

7 Explotación laboral grave: trabajadores que emigran a la UE o que se desplazan dentro de esta. FRA. Marzo de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/99177f9a-eff8-11e5-8529-01aa75ed71a1/language-es>

8 Consejo de Administración de la OIT, GB. 295/MNE/2/1, 295ª reunión, Ginebra, marzo de 2006.

9 OSCE, *Situation Analysis on Corporate Social Responsibility in Albania: Current Practices and Challenges of Extractive Industries*, Albania: OSCE, 2013.

10 El Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso de 1930 (núm. 29) lo define en su Artículo 2 como *todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*.

11 Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000 (el “Protocolo de Palermo”).

Resumen ejecutivo

a. Contexto

La trata de personas constituye una violación de los derechos humanos y un delito lucrativo que puede identificarse en la producción de bienes y en la prestación de servicios que consumimos. La economía globalizada actual se caracteriza por cadenas de suministro complejas, en las que los bienes, los materiales y la mano de obra se obtienen de todos los lugares del mundo. A los compradores y consumidores les puede resultar difícil cerciorarse de que los bienes o servicios que compran no han sido producidos por trabajadores víctimas de la trata. Por consiguiente, es urgente abordar la preocupante cuestión de la trata de personas en las cadenas de suministro.

Según un reciente informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI), 50 empresas con una facturación acumulada de 3,4 billones de dólares podrían disponer por sí solas de una mano de obra oculta compuesta por 116 millones de trabajadores en sus cadenas mundiales de suministro. Esto significa que, con base en dicho informe, *las cadenas mundiales de suministro de 50 empresas tienen una relación directa de empleo con apenas el 6% de las personas que trabajan para ellas y el 94% restante lo conforma una mano de obra oculta*¹². Por lo tanto, si bien es cierto que el potencial económico de estas empresas es asombroso, el potencial de abuso de la mano de obra oculta también es muy alto. La OIT estima que se generan como mínimo unos 150.000 millones de dólares de beneficios mediante trabajos forzados y que dos terceras partes de esos beneficios (99.000 millones de dólares) son fruto de la explotación sexual comercial y otros 51.000 millones de dólares proceden de la explotación económica forzosa, incluido el trabajo doméstico, la agricultura y otras actividades económicas¹³.

Se ha observado una clara toma de conciencia de las responsabilidades que tienen las organizaciones empresariales y los gobiernos en la esfera de los derechos humanos. El considerable progreso de la lucha mundial contra la trata de personas, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna ha dado un nuevo impulso para abordar las peores formas de explotación en las cadenas de suministro de las empresas. Estos riesgos también pueden afectar a los bienes y servicios que las empresas ofrecen a las autoridades públicas. Por consiguiente, las autoridades encargadas de la contratación pública también reconocen la necesidad de incluir criterios sociales, acordes con las expectativas de la sociedad, en los contratos suscritos con sus proveedores de bienes y servicios. Dichas medidas amplían el planteamiento tradicional del “uso óptimo de los recursos” en las adquisiciones y reconocen la necesidad de que las empresas que ofrecen bienes y servicios a las autoridades públicas, financiados por tanto con fondos de los contribuyentes, respeten los valores relacionados con los derechos humanos en sus actividades. Sin embargo, como se resume en este documento, la integración de dichas expectativas sociales en los procesos de contratación pública es compleja y varía entre las dis-

“El apartado a) del Artículo 3 del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, define la “trata de personas” como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

**Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)*

12 *Nuevo informe de la CSI denuncia una mano de obra oculta compuesta por 116 millones de trabajadores en las cadenas mundiales de suministro de 50 empresas.* Confederación Sindical Internacional (CSI). 18 de enero de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.ituc-csi.org/nuevo-informe-de-la-csi-denuncia>.

13 *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour.* OIT. 20 de mayo de 2014. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang--en/index.htm.

tintas jurisdicciones de los Estados participantes de la OSCE.

Durante los diez últimos años, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y su Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas han tomado una iniciativa importante para mejorar la comprensión sobre la trata de personas con fines de explotación laboral y las medidas necesarias para prevenir y luchar contra este mal con mayor eficacia. La OSCE ha adoptado varias Decisiones Ministeriales centradas en estos aspectos de la trata de personas, como la *Adición de 2013 al Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas: un decenio después*, y los correspondientes compromisos que esto implica en materia de contratación para los Estados participantes y las estructuras ejecutivas de la OSCE. Los gobiernos recurren a la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas con vistas a obtener ayuda para cumplir los compromisos de la Organización en materia de lucha contra la trata de personas. La Oficina ha llevado a cabo una serie de proyectos como una de las vías para proporcionar dicha ayuda.

En este contexto, la Oficina elaboró un proyecto específico destinado a proporcionar a los Estados participantes herramientas prácticas para decretar medidas concretas para prevenir la trata de personas en las cadenas de suministro y desarrollar sus capacidades para implementar dichas medidas. Durante el periodo 2016-2017, la OSCE implementó dicho proyecto, titulado *Prevención de la trata de seres humanos en cadenas de suministro mediante prácticas y medidas gubernamentales*, en cuyo marco celebró conferencias, consultas y talleres con múltiples partes interesadas para promover la sensibilización, desarrollar capacidades, intercambiar prácticas y preparar las presentes directrices dirigidas a los Estados participantes, a los líderes de las empresas y a otros partidarios con vistas a prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro.

Con base en las aportaciones procedentes de estas diversas actividades y de la investigación adicional realizada, el presente documento resume la forma en que puede prevenirse la trata de personas con fines de explotación laboral mediante un proceso de contratación de mano de obra justo y ético, una reforma de la contratación pública y una mejora de la transparencia en las cadenas de suministro. En él se incluyen leyes y cláusulas modelo para los Estados participantes de la OSCE y también se formulan recomendaciones sobre estrategias para implementar dichas medidas. El objetivo de estas directrices es ayudar a los Estados participantes y a los Socios para la Cooperación de la OSCE a desarrollar y a implementar marcos de leyes y políticas adecuados que aborden la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro mediante medidas gubernamentales, centrándose especialmente en la contratación pública y las prácticas de transparencia. Las directrices modelo presentadas incluyen una Ley Modelo con cláusulas tipo que pueden utilizar los Estados participantes de la OSCE y que cubren el proceso de contratación pública, la contratación ética de mano de obra, el seguimiento y la evaluación, las medidas de ejecución y la transparencia en la cadena de suministro. En el Anexo también se incluyen otros recursos relacionados.

b. Presentación y resultados

Este documento da orientaciones a los Estados con vistas a hacer frente a los siguientes retos iniciales:

- Abordar en las políticas de contratación pública la trata de personas y la explotación laboral en las cadenas de suministro;
- Mejorar la transparencia en las cadenas de suministro;
- Proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un proceso de contratación justo y ético de los mismos.

Para cada una de estas esferas de interés, el documento resume las preocupaciones políticas comunes, proporciona orientaciones operativas para abordar estas cuestiones a nivel nacional, ofrece las siguientes recomendaciones específicas y presenta las directrices para alcanzar dichos objetivos.

- **Planificación de políticas de contratación pública – Directrices específicas (Capítulo 3b):** En cada una de las siguientes etapas, el documento explica la forma en que los Estados pueden intervenir y fomentar los derechos humanos en las cadenas de suministro:

- Planificación;
- La fase de contratación;

- Ejecución y seguimiento.
- **Mejora de la transparencia en las cadenas de suministro (Capítulo 3c):** Se detalla lo que se espera de las empresas y los incentivos que pueden emplear los Estados de cara a las mismas:
 - Obligar a las empresas a adoptar una política de prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral;
 - Especificar el contenido y los criterios que rigen la publicación de una política de prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral por parte de las empresas;
 - Analizar los mecanismos para supervisar el respeto de las normas e incentivar el cumplimiento mediante recompensas;
 - Imponer sanciones en los casos de incumplimiento y obligar a reparar el daño causado a las víctimas;
 - Integrar la información comunicada en la toma de decisiones vinculadas con la compra de bienes.
- **Contratación ética y equitativa de trabajadores y protección del mercado laboral (Capítulo 3d):** Se identifican ejemplos de prácticas emergentes y se formulan orientaciones:
 - Los métodos generales de contratación de personal deberían guiarse por las normas del trabajo y los derechos humanos reconocidos internacionalmente como por ejemplo, a título meramente enunciativo, los convenios fundamentales de la OIT que incluyen *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*¹⁴;
 - Debería reforzarse la administración y la inspección laboral mediante mecanismos de protección innovadores de los derechos de los trabajadores;
 - Debería fomentarse una contratación ética y equitativa de los trabajadores mediante la regulación y la supervisión de actores privados terceros como las agencias de empleo, los contratistas y los subcontratistas del trabajo;
 - Se debería identificar y poner freno a las prácticas ilícitas de contratación de trabajadores, concretamente cuando se facturen comisiones a estos o se les obligue a abonar otros pagos para garantizar su empleo.

El documento concluye destacando una serie de estrategias para implementar las directrices proporcionadas, entre las que se incluyen medidas de supervisión y normas eficaces como tácticas fundamentales que pueden utilizar los Estados. Las estrategias sugeridas y las consideraciones identifican una serie de actividades y medidas aconsejadas que pueden ponerse en práctica a nivel nacional.

c. Destinatarios y aplicación

Los destinatarios principales del presente documento son los gobiernos de los Estados participantes y de los Socios para la Cooperación de la OSCE, incluidos los responsables de formular políticas como los coordinadores de la lucha contra la trata de personas y las estructuras equivalentes, los legisladores y los funcionarios y organismos encargados de la contratación pública, así como los inspectores del trabajo, jueces, fiscales, agentes de aduana y funcionarios de fronteras. Entre los destinatarios secundarios previstos se incluyen otros socios y partes interesadas de la región de la OSCE como las Organizaciones Internacionales (OO. II.), las ONG, los grupos de expertos, las instituciones académicas y de investigación, el sector privado, los sindicatos, los trabajadores sociales, los docentes, los profesionales médicos y otros proveedores de servicios, los periodistas, los activistas de derechos humanos y los responsables de la contratación de cualquier organización. Esperamos que las orientaciones que se brindan en el presente documento sean de utilidad para los gobiernos y las demás partes interesadas y que complementen y refuercen sus medidas eficaces para ayudar a erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas en todas las zonas que estén bajo su control.

14 *Acerca de la Declaración.* OIT. Consultado el 6/02/2018. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>.

Introducción

Con la información y las directrices modelo que se presentan en este documento se aspira a ayudar a los Estados participantes y Socios para la Cooperación de la OSCE a desarrollar y a implementar marcos de leyes y políticas adecuadas para abordar la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro de los gobiernos y de las empresas, incluidos los compromisos pertinentes de la OSCE en materia de lucha contra la trata de personas. El objetivo general consiste en promover la armonización de las prácticas reglamentarias en todas las jurisdicciones, a medida que se elaboran leyes y políticas afines en otros países. Esto también puede aliviar la carga que soportan las empresas que tienen que cumplir distintas legislaciones de diferentes países y fomentar una mayor observancia de las mismas. El informe hace hincapié en las medidas gubernamentales que versan sobre la contratación pública, la promoción de la transparencia en las cadenas de suministro y la contratación responsable, ética y equitativa de los trabajadores.

Durante los diez últimos años, la OSCE y su Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas han tomado una iniciativa importante para fomentar la concienciación sobre la dimensión laboral de la trata de personas y las medidas necesarias para prevenir y luchar contra este mal con mayor eficacia. Esta iniciativa ha formado parte de los amplios esfuerzos internacionales destinados a erradicar estos problemas junto a otras organizaciones asociadas, como el Consejo de Europa (CdE), el Consejo de Estados del Mar Báltico (CBSS), el Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias (CIDPM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), todas ellas miembros de la *Alianza* contra la Trata de Personas.

La preparación de estas directrices modelo se inscribe en un esfuerzo general llevado a cabo durante varios años por la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas para fomentar la prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral. La OSCE se ha comprometido firmemente y ha recomendado medidas para luchar contra la trata de personas con fines de explotación laboral, en medios como las cadenas de suministro (véase la sección b *infra* para más información al respecto). En 2010, la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas publicó el documento titulado *Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude*, que brinda información más exhaustiva sobre determinadas formas específicas de explotación laboral. En noviembre de 2014, esta Oficina también publicó el 7º Documento Ocasional titulado *Ending Exploitation. Ensuring that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector*. El documento se presentó durante la 14ª conferencia de alto nivel de la *Alianza* contra la Trata de Personas sobre los “Aspectos éticos de la Prevención y la Lucha contra la Trata de Personas”.

Este proyecto de la OSCE se elaboró con base en dichas actividades y ha establecido vínculos estratégicos – de la investigación a la política y a la práctica– como una serie de talleres de capacitación, una recopilación de la documentación pertinente sobre prácticas prometedoras disponibles acerca del tema y las propias directrices modelo que incluyen una estrategia sugerida y consideraciones para impulsar su adopción y su implementación a nivel nacional.

La *Alianza* contra la Trata de Personas es un amplio foro internacional que incluye actores nacionales, organizaciones internacionales, no gubernamentales e intergubernamentales, así como sindicatos e instituciones académicas que aúnan sus fuerzas para luchar contra la trata de personas. Se trata de una plataforma de defensa y cooperación que se creó en 2004 para mejorar las sinergias a la hora de responder ante este atroz delito que viola los derechos humanos y socava el estado de derecho, la seguridad humana y la buena gobernanza en toda la región.

Ayuda a desarrollar estrategias conjuntas eficaces, aúna los esfuerzos individuales y proporciona a los 57 Estados participantes de la OSCE y a sus 11 Socios mediterráneos y asiáticos para la Cooperación métodos innovadores y coordinados para reforzar la prevención de la trata de personas, la lucha contra dicho fenómeno y la protección de sus víctimas.

* Visite la página Web sobre la Alianza contra la Trata de Personas para obtener más información al respecto y consultar la lista completa de sus miembros.

** <http://www.osce.org/secretariat/107221>

a. Finalidad

En una publicación de 2016 titulada *Informe Mundial sobre la Trata de Personas de 2016*, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito indicó que en “países de Europa occidental y meridional se habían detectado víctimas de 137 nacionalidades distintas”¹⁵. En las regiones prósperas— como Europa occidental y meridional, Norteamérica y Oriente Medio – se detectan víctimas de un gran número de países de todo el mundo. Estas constataciones hicieron que la UNODC concluyese en que “ningún país es inmune a la trata de personas”.

El tema es complejo y pocos son los Estados de la OSCE que han adoptado hasta ahora medidas específicas al respecto. No obstante, es un asunto de considerable importancia, sobre todo en vista del importante peso de la contratación pública en el Producto Interior Bruto (PIB) general de muchos países, y también constituye un tema sobre el que algunos Estados de la OSCE han solicitado que se proporcionen orientaciones más específicas.

Durante los últimos años, los Estados han prestado más atención a la dimensión laboral de la trata de personas, abordando cuestiones como los medios para identificar este mal, evitar que se produzca, legislar en contra de las prácticas abusivas, establecer mecanismos de reparación como los procedimientos de reclamación y los mecanismos compensatorios y sancionar a los delincuentes mediante formas de justicia adecuadas. Sin embargo, cada vez es más patente la necesidad de adoptar medidas y formular orientaciones sobre los distintos aspectos del proceso de contratación pública. Por consiguiente, la OSCE ha desarrollado estas directrices modelo que incluyen:

1. Orientaciones generales sobre los medios para garantizar que los derechos humanos y, por lo general, las consideraciones sociales, así como concretamente las preocupaciones relativas a la trata de personas, se integren en las leyes, reglamentos y políticas sobre la contratación responsable, ética y equitativa de trabajadores, la contratación pública y la transparencia en las cadenas de suministro;
2. Orientaciones operativas para ayudar a los Estados a adoptar las medidas pertinentes en todo el ciclo del proceso de contratación pública, alentando la transparencia de las empresas y fomentando la contratación ética y equitativa de los trabajadores, en respeto de las diversas circunstancias de los distintos Estados participantes de la OSCE.

b. Contextos a nivel nacional e internacional

Estas iniciativas de la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas se inscriben en el marco de otras medidas y compromisos adoptados tanto en el perímetro de la propia OSCE como de otras organizaciones internacionales y foros. Las obligaciones que tienen los Estados de prevenir, investigar y castigar la trata de personas se definen en distintos instrumentos internacionales. Los Estados ejecutan estas obligaciones adoptando regímenes de política que las empresas y otras entidades de sus jurisdicciones han de respetar¹⁶.

Un instrumento fundamental es el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (UNTOC), también conocido como el “Protocolo de Palermo”¹⁷. El Artículo 9 del Protocolo obliga a los Estados a establecer políticas y programas de carácter amplio para prevenir la trata de personas. La prevención también implica que los Estados han de desalentar la demanda que propicia cualquier forma de explotación (Artículo 9, párr. 5). Entre las medidas de los Estados que permiten desalentar la demanda se pueden citar a modo de ejemplo las políticas de

15 *Informe Mundial sobre la Trata de Personas de 2016*. UNODC. Diciembre de 2016. Consultado el 06/02/2018. http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2016_Global_Report_on_Trafficking_in_Persons.pdf.

16 Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, A/70/260 (3 de agosto de 2015), párr. 40.

17 *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*. ACNUDH. 2000. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf

contratación pública, la especificación de las obligaciones de las empresas, incluidas las leyes que las obligan a divulgar informes sobre sus políticas de lucha contra la trata, y la regulación de la contratación de los trabajadores¹⁸.

Además, la UNTOC obliga a los Estados a *establecer la responsabilidad de personas jurídicas por participación en delitos graves en que esté involucrado un grupo delictivo organizado* (Artículo 10, párr. 1) así como la responsabilidad por los delitos relacionados con la trata de personas tipificados en el “Protocolo de Palermo”¹⁹. La Convención sugiere que *la responsabilidad podrá ser de índole penal, civil o administrativa* (Artículo 10, párr. 2). A nivel regional, el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos establece la responsabilidad de las empresas por la trata de personas (Artículo 22 del Convenio del CdE contra la trata de personas)²⁰.

Por otro lado, vinculando las obligaciones dimanantes de los instrumentos internacionales que abordan la trata de personas con la obligación de protección de los Estados, tal como se define en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, la Relatora Especial sobre la trata de personas ha aprobado una serie de puntos de referencia e indicadores para garantizar la ausencia de trata en las cadenas de suministro. Estas directrices deberían ayudar a las empresas a actuar con la debida diligencia en sus cadenas de suministro a fin de detectar y prevenir los casos de trata²¹. En junio de 2013, el Consejo de Derechos Humanos adoptó una resolución que insta a los Estados y a las empresas a reforzar la legislación y las iniciativas para combatir la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, incluso en las cadenas de suministro²². Como lo destacó la Relatora Especial de las Naciones Unidas, los Estados deberían disponer de normas generales en vigor que exijan a las empresas respetar los derechos humanos. Además, los Estados deberían revisar sus políticas de contratación, abordar y reforzar las exigencias de divulgación que obligan a las empresas a publicar políticas de lucha contra la trata, en el caso de que las tengan y establecer un sistema de concesión de licencias a las agencias de contratación con objeto de reglamentar las prácticas de contratación y desalentar la imposición del pago de comisiones de contratación por parte de los trabajadores²³.

La OIT tiene un mandato específico de cara a las normas internacionales del trabajo y a la protección de los trabajadores. Ha desarrollado un método basado en las normas para ayudar a sus Estados miembros a hacer frente al trabajo infantil y forzoso, a la trata de personas, y a las formas inaceptables de trabajo que se conocen cada vez más como explotación laboral grave. Los cuatro principios recogidos en su Declaración de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (que cubren respectivamente, la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el trabajo) han sido ampliamente aceptados por las organizaciones internacionales y las instituciones financieras pertinentes, así como por los gobiernos nacionales, como referencias para integrar las normas sociales y los derechos laborales en las políticas de contratación y en los contratos.

La OIT determina 11 indicadores de trabajo forzoso para ayudar a “las fuerzas del orden público, los inspectores del trabajo, los sindicatos, los trabajadores de las ONG y a otros trabajadores” de primera línea a identificar las personas que pueden ser víctimas de:

1. Abuso de vulnerabilidad
2. Engaño
3. Restricción de movimiento
4. Aislamiento
5. Violencia física y/o sexual
6. Intimidación y/o amenazas
7. Retención de documentos de identidad
8. Retención de sueldos
9. Servidumbre por deudas
10. Condiciones de trabajo y/o de vida abusivas
11. Tiempo extra excesivo

* *Indicadores de trabajo forzoso de la OIT, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso.*

18 CdE, *Emerging Good Practice by State Authorities, the Business Community and Civil Society in the Area of Reducing Demand for Human Trafficking for the Purpose of Labour Exploitation*, M. Dottridge (junio de 2016), pp. 3 y 10.

19 Anne Gallagher y Klara Skrivankova, *Human Rights and Trafficking in Persons* – 15º Seminario informal de la ASEM sobre Derechos Humanos (2015), p. 62.

20 Convenio n° 197 de la Serie de Tratados del Consejo de Europa, adoptado el 16 de mayo de 2005, en vigor desde el 1 de febrero de 2008 (en adelante, el Convenio del CdE contra la trata de personas).

21 Consejo de Derechos Humanos, *Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños – Consulta de expertos sobre la trata de personas y las cadenas mundiales de suministro*, A/HRC/23/48/Add. 4 (4 de marzo de 2013).

22 Consejo de Derechos Humanos, *Trata de personas, especialmente de mujeres y niños: medidas para combatir la trata de seres humanos en las cadenas de producción y distribución de las empresas*, A/HRC/RES/23/5 (19 de junio de 2013).

23 Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños*, A/70/260 (3 de agosto de 2015), párr. 40.

Además de estos instrumentos fundamentales, la OIT dispone de otros convenios importantes que pueden servir de guía sobre la protección laboral en la esfera de la contratación pública, como el Convenio n° 94 de 1949 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), que ha sido ratificado por 63 países. En 2014, la OIT adoptó un Protocolo (P029) y una Recomendación (N° 203) que complementan y actualizan el Convenio sobre el trabajo forzoso n° 29 de 1930. Entre otras normas, el Protocolo *requiere que los gobiernos adopten medidas para proteger mejor a los trabajadores de prácticas de reclutamiento fraudulentas o abusivas, en especial a los trabajadores migrantes y pone de relieve el papel a desempeñar por parte de empleadores y trabajadores*. La Recomendación proporciona orientaciones adicionales para que los Estados Miembros desarrollen políticas y planes de acción nacionales, consultando concretamente con los empleadores y las organizaciones de trabajadores. También pide a los Estados Miembros que tomen medidas para garantizar que se refuercen los servicios de inspección del trabajo encargados de estos aspectos.

La OIT también ha lanzado su Iniciativa de Reclutamiento Justo, que aborda tanto el reclutamiento transfronterizo como el nacional²⁴, y recopila y fomenta ejemplos de prácticas idóneas que han conseguido poner fin a mecanismos de contratación no éticos²⁵. Las directrices de Reclutamiento Justo de la OIT constituyen obligaciones normativas dimanantes de convenios internacionales para orientar a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las agencias de empleo y las empresas. Actualmente, la OIT trabaja en una definición que ofrecerá pautas sobre la legitimidad y los límites de las “comisiones de contratación” que se imponen a los trabajadores. El gobierno de los EE.UU. también está preparando una definición de las “comisiones de contratación” para aclarar esta cuestión en su Reglamento Federal de Adquisiciones para “Poner fin a la trata de personas”.

Además, la comunidad internacional adoptó en 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, formada por 17 objetivos (ODS) y 169 metas para avanzar hacia un desarrollo global inclusivo, 3 de las cuales se destinan concretamente a combatir la trata de personas (Metas 5.2, 8.7 y 16.2.). La Meta 8.7 aspira a eliminar el trabajo infantil para 2025 y el trabajo forzoso para 2030. Los líderes de la Meta 8.7, la Alianza 8.7, se han comprometido a *adoptar medidas inmediatas y eficaces con miras a erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos, y asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y la eliminación de todas sus formas para 2025*²⁶. Posteriormente, la Alianza 8.7 creó un “Grupo de acción sobre las cadenas de suministro”, presidido por la OIT y constituido por actores pertinentes que empezaron a celebrar talleres en 2017 para definir un plan de trabajo y resultados a cinco años.

En 2017, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó por unanimidad la Resolución n° 2388 (2017) por la que reitera su condena de la trata de personas. La Resolución también *exhorta a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que aumenten la transparencia de sus cadenas de suministro y adquisiciones e intensifiquen sus esfuerzos para fortalecer la protección contra la trata de personas en todas las adquisiciones de las Naciones Unidas y, a tal efecto, soliciten a los principales proveedores que establezcan y apliquen políticas de lucha contra la trata...*²⁷

La propia OSCE, a la vez que adopta fuertes compromisos de cara a todos los aspectos de la trata con fines de explotación laboral, ha destacado concretamente la importancia de las medidas para prevenir la trata de personas en la contratación pública de bienes y servicios. La Declaración Ministerial sobre la lucha contra todas las formas de trata de seres humanos (Vilna, 2011), además de alentar la difusión y la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, anima a los gobiernos a examinar la posibilidad de incorporar normas similares en sus procesos de contratación pública de bienes y servicios. La **Adición de 2013 al Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas: un decenio después** incluía disposiciones pioneras en materia de contratación para los Estados participantes y las estructuras de la OSCE. Fue el primer compromiso de este tipo suscrito por una organización multilateral y refleja las obligaciones asumidas por los gobiernos a nivel de políticas y otras normas similares destinadas a regular la contratación pública de bienes y servicios. En julio de 2015, la Asamblea Parlamentaria de la OSCE adoptó su Resolución sobre la Responsabilidad de Combatir la Trata de Personas en los Contratos Guberna-

24 *La OIT adopta nuevo Protocolo para combatir las formas modernas de trabajo forzoso*. OIT. 11 de junio de 2014. Consultado el 06/02/2018. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_246640/lang-es/index.htm

25 *Fair Recruitment Initiative: Fostering fair recruitment practices, preventing human trafficking and reducing the costs of labour migration*. OIT. Noviembre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf

26 Consúltese la página <https://www.alliance87.org/>.

27 Resolución 2388 (2017) aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su 8111ª sesión, celebrada el 21 de noviembre de 2017, párr. 31. [http://undocs.org/es/S/RES/2388\(2017\)](http://undocs.org/es/S/RES/2388(2017))

mentales de Bienes y Servicios. Entre otras medidas, esta Resolución *hace un llamamiento a los Estados participantes para que exijan mediante leyes y reglamentos que los beneficiarios de todos los contratos gubernamentales de bienes y servicios sean únicamente empresas que cuenten con un plan que garantice que sus subcontratistas, empleados y empleadas no participan en actividades que coadyuvarían a la trata de personas o constituirían trata de personas*²⁸. Más recientemente, el Consejo Ministerial de la OSCE adoptó en diciembre de 2017 una Decisión Ministerial sobre el Fortalecimiento de las Iniciativas para Prevenir la Trata de Personas, por la que insta a los Estados participantes a desarrollar políticas de prevención específicas, fomentar la cooperación entre los gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales, desarrollar procedimientos armonizados en todos los Estados y seguir utilizando la OSCE como plataforma de diálogo sobre la cooperación judicial y de las fuerzas de seguridad.

Inscrito en este contexto de iniciativas de alto nivel en cuyo marco se determinan normas y objetivos, se incrementa la conciencia y se formulan las expectativas, el presente informe aspira a ayudar a los Estados participantes de la OSCE a plasmar estos principios en leyes, políticas y prácticas claras.

c. Metodología

Las directrices modelo se desarrollaron con base en investigaciones documentales y en aportaciones realizadas por expertos de los Estados participantes de la OSCE, mediante casos concretos, lecciones aprendidas y recomendaciones, a lo largo de los debates emprendidos durante los distintos talleres celebrados en el marco del proyecto sobre *la Prevención de la trata de seres humanos en cadenas de suministro mediante prácticas y medidas gubernamentales*.

28 Asamblea Parlamentaria de la OSCE, *Resolución sobre la Responsabilidad de Combatir la Trata de Personas en los Contratos Gubernamentales de Bienes y Servicios*, (Helsinki: Asamblea Parlamentaria de la OSCE, 2015), párr. 15.

Contexto

a. Desafíos y problemas actuales

En 2017, los líderes de las veinte principales economías del mundo (el G20), reunidos en la ciudad alemana de Hamburgo, difundieron la Declaración de los Líderes del G20 tras muchos meses de debates y negociaciones sobre los problemas que afectan a la economía mundial. Entre las principales prioridades se destacó la necesidad de “abordar la cuestión de las cadenas de suministro sostenibles, las empresas que operan a nivel internacional y el cumplimiento de las normas laborales, sociales y de medio ambiente fundamentales”²⁹. Como se concluyó en la 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en Ginebra en 2016, *las cadenas mundiales de suministro son complejas, diversas y están fragmentadas*. Favorecidas por el progreso tecnológico y la mejora del acceso a los mercados y a la mano de obra, las cadenas de suministro se propagan rebasando las fronteras internacionales. Muchos sectores se benefician de la producción mundial como, por ejemplo, el textil, la confección, el comercio minorista, el calzado, el sector minero, automotriz, agroalimentario, el sector marisquero, pesquero, de la electrónica, la construcción, el turismo y la hostelería, la horticultura y el transporte, entre otros. Aunque no quepa la menor duda de sus beneficios, su complejidad también acarrea algunos aspectos negativos:

*Algunas deficiencias identificadas en todos los niveles de las cadenas mundiales de suministro han contribuido a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en los ámbitos de la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, e influyen en la relación de trabajo y la protección que esta puede ofrecer. Esas deficiencias han contribuido también a menoscabar los derechos laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva. El trabajo informal, las formas atípicas de empleo y el uso de intermediarios son frecuentes. El problema del trabajo infantil y del trabajo forzoso en algunas cadenas mundiales de suministro es grave en los segmentos inferiores de la cadena. Los trabajadores migrantes y los trabajadores a domicilio forman parte de muchas cadenas mundiales de suministro y pueden ser objeto de diversas formas de discriminación y recibir poca o ninguna protección legal.*³⁰

En un informe de 2015 se exponen detalladamente las tres formas más graves de explotación laboral vinculadas con la mundialización de la producción, entre las que se incluye la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio³¹. Sin embargo, a pesar del creciente acervo de investigaciones temáticas y específicas de países sobre la trata de personas con fines de explotación laboral, a los Estados les suele resultar difícil identificar casos concretos de dicha explotación y determinar la respuesta adecuada a los mismos.

El informe de 2015 constata que los distintos tipos de explotación laboral se inscriben en una escala gradual de gravedad que abarca desde abusos como la esclavitud hasta otros malos tratos menos graves³². Estas sistémicas y generalizadas prácticas de supuestos abusos en las relaciones laborales y en las cadenas mundiales de suministro están atrayendo cada vez más la atención de los defensores de los derechos humanos y laborales, las empresas y los gobiernos. Sin embargo, aunque hayan sido ampliamente identificadas como la causa raíz de la explotación grave, es muy frecuente que las prácticas laborales abusivas no se prohíban explícitamente en las leyes y reglamentos nacionales o que no se observen adecuadamente dichas prohibiciones.

29 *Prioridades de la Cumbre del G20 de 2017*, 1 de diciembre de 2016. Consultado el 06/02/2018. https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/G7_G20/2016-g20-praesidentschaftspapier-en.pdf?blob=publicationFile&v=2.

30 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Acta Provisional. Ginebra, mayo y junio de 2016. *Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*.

31 Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Explotación laboral grave: trabajadores que emigran a la UE o que se desplazan dentro de ésta-Obligaciones de los Estados y derechos de las víctimas*, (Viena, FRA, 2015); Véase igualmente: Klara Skrivankova. *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*. Joseph Rowntree Foundation. 13 de noviembre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.jrf.org.uk/report/between-decent-work-and-forced-labour-examining-continuum-exploitation>

32 *Ibid.*

Los desafíos inherentes a la complejidad de las cadenas de suministro y de los sistemas de producción mundiales se acentúan con la fragilidad del estado de derecho y los problemas de gobernanza ocasionados por la corrupción. Esto quiere decir que, a pesar de que las agencias de empleo, los propietarios de las instalaciones de producción o los responsables cometan actos corruptos y de explotación y violen leyes locales en materia laboral, los Estados son incapaces de exigirles responsabilidades, así como tampoco pueden exigirles a los funcionarios públicos que colaboran con ellos. Esta corrupción paraliza las buenas iniciativas y puede impedir la aplicación de políticas progresistas. Por consiguiente, el Consejo Ministerial de la OSCE ha adoptado una decisión (MC. DEC/4/16) titulada “Fortalecimiento de la buena gobernanza y fomento de la conectividad” que reafirma los compromisos de la Organización con la buena gobernanza y subraya la *determinación de combatir la trata de seres humanos en todas sus formas, y [reconoce] el papel que pueden desempeñar la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de contratación pública para prevenir y combatir la trata de seres humanos y la explotación laboral*³³. El Consejo Ministerial reconoce el desafío que presenta la corrupción y anima a los Estados participantes a trabajar con el sector privado con vistas a aplicar las normas laborales internacionalmente reconocidas, a la vez que admite el papel fundamental que pueden desempeñar el comercio mundial y las prácticas y políticas adecuadas sobre las cadenas de suministro en la erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral.

1. Riesgos en la contratación pública

La contratación pública se describe como “la compra por parte de un gobierno de los bienes y servicios que necesita a contratistas del sector privado, que suele realizarse mediante licitación pública”³⁴.

Puede resultar difícil determinar la parte exacta que representa la contratación pública en el PIB de un país. Según un documento de información elaborado por especialistas en comercio de la Unión Europea³⁵, la contratación pública constituye por lo general un componente importante del gasto público, que repercute considerablemente en la demanda total de cualquier economía nacional³⁶. La contratación pública cubre una amplia variedad de sectores, bienes y servicios, y el gasto que acarrea es importante³⁷. Según un informe publicado por la UE en 2013, “el gasto público destinado a las adquisiciones” representa casi un 14% del PIB en la UE y un 10% en los EE.UU. Además, en ese informe también se indica que “el gasto público total destinado en 2011 a las adquisiciones (empresas estatales incluidas) se cifró en 2,4 billones de euros, lo que correspondía al 19% del PIB de la UE del mismo año”³⁸.

Los gobiernos pueden comprar productos o servicios cuya producción o prestación guarda relación con violaciones de

La ONG Verité también proporciona un panorama general del riesgo de trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro públicas y privadas relacionadas con más de 40 productos básicos distintos, entre los que se incluye el café, el algodón y el caucho. Verité resume los factores clave del riesgo de trata de personas en las cadenas mundiales de suministro del siguiente modo:

- Trabajo peligroso/indeseable;
- Trabajadores vulnerables, con poca cualificación y de fácil sustitución;
- Trabajadores migrantes;
- Presencia de contratistas laborales, reclutadores, agencias de reclutamiento u otros intermediarios en las cadenas de suministro de mano de obra;
- Cadenas de suministro de productos largas, complejas y/o no transparentes;
- Abastecimiento o subcontratación importante en países de alto riesgo.

www.responsiblesourcingtool.org

33 Decisión Nº 4/16 – Fortalecimiento de la buena gobernanza y fomento de la conectividad. OSCE. 9 de diciembre de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.osce.org/es/cio/290691?download=true>

34 Christopher McCrudden, *Buying social justice – Equality, Government Procurement, & Legal Change* (2007, Oxford: OUP), p. 3.

35 Lucian Cernat y Zornitsa Kutlina-Dimitrova, *International Public Procurement: From Scant Facts to Hard Data, Chief Economist Note*, Nº 1, abril de 2015, (EU Trade, 2015).

36 La contratación pública representa aproximadamente la tercera parte del gasto público total en los países de la OCDE. En 2013, el gasto público en adquisiciones ascendió por término medio a casi un 14% del PIB en la Unión Europea y a más del 10% del PIB en los EE.UU. Sin embargo, los autores observan que el gasto público real en adquisiciones es más alto, ya que los agregados de las cuentas nacionales no incluyen el gasto en adquisiciones de los proveedores de servicios públicos. En la Unión Europea, el gasto público total en adquisiciones durante el año 2011, incluidas las empresas estatales, ascendió a 2,4 billones de euros, cifra que correspondía aproximadamente al 19% del PIB de ese mismo año. Según las cifras de la OCDE, la contratación pública en la Federación de Rusia corresponde a más de un 12% del PIB del país y a casi un 30% de su gasto público total.

37 OCDE, *Size of Public Procurement, Government at a Glance 2015*, (París: Publicaciones de la OCDE, 2015).

38 Lucian Cernat y Zornitsa Kutlina-Dimitrova. *International Public Procurement: From Scant Facts to Hard Data*. Comisión Europea. Abril de 2015. Consultado el 2 de febrero de 2018. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/april/tradoc_153347.pdf

derechos humanos. Una publicación de 2016 del Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos pone de manifiesto que “durante los últimos años, los gobiernos han estado cada vez más implicados en violaciones de derechos humanos en sectores muy diversos como la electrónica y las TIC, la confección, la salud, las infraestructuras y la agricultura mediante sus cadenas de suministro”³⁹.

Si bien es cierto que todos los sectores afectan a la contratación pública, en función del sector de que se trate, como, por ejemplo, la confección, la electrónica o la industria agroalimentaria, será más probable registrar algunos tipos de violaciones de derechos humanos con respecto a otros. El trabajo infantil, las violaciones de los derechos laborales, los horarios de trabajo excesivos o la trata de personas con fines de explotación laboral pueden registrarse en todos ellos⁴⁰. Aunque no haya estimaciones de los beneficios generados por la explotación con fines de trabajo forzoso, existen aproximaciones por sectores y tipos de actividad económica, incluida la explotación sexual⁴¹. A nivel mundial, la OIT estimó en 2014 que las ganancias totales generadas por los tratantes mediante el uso del trabajo forzoso ascendían como mínimo a 150.000 millones de dólares al año⁴². Según estas estimaciones, las ganancias anuales más altas se registran en las economías desarrolladas seguidas de los países de Oriente Medio, mientras que las más bajas se observan en la región de Asia-Pacífico y en África⁴³.

A nivel nacional, la ONG Verité ha proporcionado estimaciones sobre el riesgo de la trata de personas en las cadenas de suministro federales de los EE.UU.⁴⁴. Con vistas a preparar la aplicación de un Decreto estadounidense de 2012 sobre el “Fortalecimiento de las medidas de protección contra la trata de personas en los contratos federales”, el gobierno de EE.UU. contrató a Verité para que investigase y localizase los factores de riesgo específicos de cada sector y los vinculados con determinadas cadenas de suministro federales. Con base en dicho estudio, los sectores que presentaban un alto índice de contratación federal y un riesgo elevado de trata de personas eran la agricultura, la construcción, la fabricación de productos eléctricos y electrónicos, la extracción, la minería y la producción de metales básicos, la pesca y la acuicultura, la silvicultura, la sanidad, la hostelería, los servicios de limpieza y el mantenimiento de instalaciones, la fabricación de textiles y piezas de confección, el transporte y el almacenamiento.

Por último, y en paralelo a dichos avances, en los informes de la OIT se identifica un importante y creciente movimiento internacional a favor de la aplicación de normas del trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, así como en los contratos privados suscritos en el marco de colaboraciones público-privadas⁴⁵. Estas normas reciben distintas denominaciones como “contratación pública sostenible” (CPS) o “consideraciones sociales en contratos públicos”. Mientras que algunas invocan los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT⁴⁶, otras dan orientaciones prácticas más concretas, aunque ninguna de ellas hace referencia ni se ajusta al Convenio N° 94 sobre las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas⁴⁷.

39 *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions – Learning Lab*. Laboratorio Internacional de Aprendizaje. 19 de julio de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.hrprocurementlab.org/blog/reports/public-procurement-and-human-rights-a-survey-of-twenty-jurisdictions/>

40 Si desea obtener un panorama general de las violaciones de derechos humanos en los sectores agrícola y marisquero, consulte la publicación de Robert Stumberg, Anita Ramasastry y Meg Roggensack, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR), 2014), pp. 15-16.

41 Se estima que las ganancias generadas de la explotación sexual forzada ascienden a 99.000 millones de dólares al año. Las víctimas de la explotación con fines de trabajo forzoso, incluido el trabajo doméstico, la agricultura y otras actividades económicas, generan unas ganancias estimadas en 51.000 millones de dólares al año. De esa cifra, las ganancias procedentes del trabajo agrícola forzoso, incluida la silvicultura y la pesca, se estiman en 9.000 millones de dólares al año. Las ganancias obtenidas a partir de otras actividades económicas como la construcción, la manufactura, la minería y los servicios públicos se estiman en 34.000 millones de dólares al año.

42 OIT, *Ganancias y Pobreza: Aspectos económicos del Trabajo Forzoso*, (Ginebra: OIT, 2014).

43 *Ibid.* p. 21

44 Verité, *Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*, (Verité, enero de 2015).

45 *Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas: La dimensión social de la contratación pública*. OIT. 2008. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_091402.pdf

46 En 1998, la OIT adoptó su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En un momento de intenso debate sobre la inclusión de una cláusula social en los acuerdos comerciales internacionales, la OIT estuvo sometida a una considerable presión para identificar, entre su multitud de Convenios, las normas fundamentales de trabajo que por su importancia deberían considerarse instrumentos fundamentales de derechos humanos. La Declaración de 1998 de la OIT, con base en los Convenios pertinentes sobre el tema, cubre los cuatro principios fundamentales que son: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

47 *Mesa redonda interagencial de 2014 sobre la RSE: Promover una conducta empresarial responsable gracias a la contratación pública sostenible*. OIT. 19 de noviembre de 2014. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_323469.pdf

2. Riesgos en la contratación de mano de obra

Además de los hallazgos de la OIT, la UNODC y varias ONG como el Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB por sus siglas en inglés) y el Instituto Issara también identificaron problemas en el uso de formas atípicas de empleo y sus repercusiones en la debida protección de los trabajadores de las cadenas de suministro. Como lo indicó la OIT en su reciente estudio sobre cadenas de suministro, para responder a la demanda, *los proveedores pueden recurrir a formas atípicas de empleo con objeto de hacer frente a las presiones externas y a la impredecibilidad de los programas de producción*⁴⁸. *Dichas formas de empleo han ganado terreno en numerosas cadenas mundiales de suministro. A fin de satisfacer la demanda y aumentar la flexibilidad, se adoptan medidas tales como el fomento de los contratos a tiempo parcial, temporales, ocasionales y de cero horas*⁴⁹. El uso de formas atípicas de empleo presenta desafíos reglamentarios importantes, puesto que *los empleadores pueden optar por contravenir las disposiciones protectoras de la legislación laboral debido al carácter errático de su volumen de pedidos y la inspección del trabajo puede tener dificultades para hacer cumplir la ley, en lo que atañe a las tareas subcontratadas a trabajadores a domicilio, a la labor de los contratistas de mano de obra informales y al arduo contexto del trabajo rural*.

Además, en ese informe de la OIT, se subrayan problemas importantes en relación con los trabajadores migrantes, que a menudo son objeto de formas atípicas de empleo:

Los crecientes flujos transfronterizos de trabajadores también han entrañado un aumento del número de personas expuestas al trabajo forzoso y a la trata de personas. El hecho de que la mayor parte de las empresas apliquen una política contraria a las prácticas ilegítimas de empleo no impide que se las llegue a asociar con el trabajo forzoso, pues las relaciones comerciales que han entablado con otros contratistas y proveedores (incluidos los proveedores de mano de obra) pueden ocultar actuaciones ilícitas.

Una de las principales preocupaciones identificadas radica en la aplicación de comisiones de contratación por parte de las agencias de reclutamiento e intermediarios a los trabajadores. Dichas comisiones pueden incluir los gastos de viaje y visado, los gastos administrativos y otros gastos no precisados. Estas comisiones pueden ser importantes y obligar a los trabajadores desesperados por recibir una oportunidad económica a contraer préstamos con altos tipos de interés para poder pagar a los intermediarios la comisión requerida para conseguir un trabajo. Según el IHRB, “las importantes comisiones de contratación pueden ubicar a los trabajadores en una situación de servidumbre por deudas, una forma de trabajo forzoso en la que el trabajo de una persona se requiere en concepto de reembolso de un préstamo y que la obliga a trabajar por poco dinero o ninguno hasta que se extinga la deuda”⁵⁰. Así pues, el primero de los “Principios de Dhaka para una migración con dignidad”, establecidos para respetar los derechos humanos de los trabajadores migrantes durante su trabajo en el extranjero, dispone que *no se cobrarán comisiones a los trabajadores migrantes y que el empleador debe correr con la totalidad de los costos de la contratación y colocación*⁵¹.

Además, en un informe de 2017 sobre la contratación de los trabajadores, el Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa expone detalladamente la explotación que los trabajadores migrantes sufren en las cadenas mundiales de suministro:

Tanto la pobreza como el desplazamiento, la escasez de empleo y la disparidad salarial causan perjuicios económicos a los trabajadores que se encuentran en la parte inferior de las cadenas mundiales de suministro, que pueden conducirlos a dirigirse a otros países en busca de trabajo. La OIT estima que, en 2013, más de 150 millones de trabajadores abandonaron sus países en busca de trabajo y que dicha cifra aumenta cada año.

48 OIT, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, (Ginebra: OIT, 2016 (ibíd.)), párr. 66-74.

49 Por contrato de “cero horas” cabe entender las situaciones contractuales en las que el trabajador debe estar disponible en todo momento, aunque tan solo sea remunerado por las horas de trabajo que realmente realice.

50 *Recruitment Fees (IHRB Briefing)*. IHRB. Mayo de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.ihrb.org/uploads/briefings/2016-05%2C_IHRB_Briefing%2C_Recruitment_Fees.pdf

51 *Principios de Dhaka para una migración con dignidad*. IHRB. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_Spanish.pdf

Los reclutadores no éticos aplican a menudo a los trabajadores una comisión que equivale a varios miles de dólares para garantizar su empleo. Estas comisiones pueden cubrir una amplia gama de servicios, desde la colocación hasta la orientación, el viaje hacia el país de destino, el transporte diario hasta el centro de trabajo, el alojamiento y otros servicios. Por miedo a ser deportados y al no poder acceder a mecanismos de reclamación adecuados en sus países de destino, los trabajadores migrantes son las principales víctimas de la explotación por trabajo forzoso. Esta explotación se manifiesta de distintas formas como la servidumbre por deudas, las garantías, las retenciones ilegales de sueldos y la confiscación o el acceso restringido a los documentos de viaje como los pasaportes, permisos y visados que limitan la libertad de circulación de los trabajadores.⁵²

Otras investigaciones y experiencias de algunas ONG como el Instituto Issara en Tailandia exponen las vulnerabilidades y la explotación de los trabajadores migrantes para hacer frente a la escasez de mano de obra en distintas industrias como la construcción, la agricultura, la pesca y la manufactura⁵³. Algunos de estos trabajadores migrantes son víctimas de la trata transfronteriza hasta su lugar de trabajo, mientras que otros son contratados en el país de destino por intermediarios que se aprovechan de su pobreza, sus barreras culturales, sociales y económicas y su condición de inmigrantes. Muchos de estos trabajadores terminan siendo contratados en centros de producción relacionados con las cadenas de suministro de empresas internacionales.

3. Riesgos relativos a la transparencia en las cadenas de suministro

El riesgo puede estar presente en cualquier empresa, especialmente en las grandes compañías multinacionales, concretamente cuando estas o sus proveedores disponen de varios niveles de contratistas y proveedores. El riesgo de trata y de trabajo forzoso puede resultar mayor en algunos sectores industriales como la agricultura, la pesca, la construcción, los hoteles y otros servicios de hostelería. En los últimos años se han elaborado muchas publicaciones sobre la explotación laboral grave en múltiples industrias. A modo de ejemplo, el Departamento de Trabajo de los EE.UU. estimó en 2016 que 139 bienes de 75 países podían ser fruto del trabajo forzoso o infantil⁵⁴. Aunque se haya registrado un incremento considerable de los datos sobre la incidencia de la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro de las empresas, aún siguen observándose importantes obstáculos, como por ejemplo, los relativos a la obtención de información sobre los segmentos inferiores de las cadenas de suministro o a la obtención de estimaciones de prevalencia más precisas a nivel mundial, nacional y de cada uno de los sectores específicos.

No obstante, también se observan varias tendencias positivas. Primeramente, se ha constatado una clara toma de conciencia de las responsabilidades que tienen las empresas y los gobiernos en la esfera de los derechos humanos. A nivel internacional, esta toma de conciencia se ha reflejado clarísimamente en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos desde su adopción en 2011, así como en varios mecanismos establecidos para garantizar la aplicación en la práctica de dichas normas en todos los niveles. Del mismo modo, las grandes empresas tienden cada vez más a mencionar la protección de las normas del trabajo en sus códigos de conducta, como parte de sus medidas voluntarias adoptadas para fomentar prácticas empresariales socialmente responsables. A día de hoy, las grandes empresas están más dispuestas a reconocer el riesgo de trata y de trabajo forzoso en sus cadenas de suministro ampliadas y a adoptar medidas para resolver los problemas que se detecten al respecto.

Algunas empresas responsables han pedido a los gobiernos que proporcionen un “marco de igualdad” garantizando la transparencia en la legislación relativa a las cadenas de suministro, al considerarla un factor influyente en la debida diligencia en materia de derechos humanos. A modo de ejemplo, las empresas que forman parte de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) y el British Retail Consortium en el Reino Unido escribieron al Primer Ministro instándole a promulgar una ley de transparencia. Un año después de la promulgación de dicha ley, un estudio realizado por la ETI y la Escuela de Negocios de Hult constató una participación del 50% de los altos directivos de las empresas

52 *Best practice guidance on ethical recruitment of migrant workers*. Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa. Abril de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.iccr.org/sites/default/files/iccrsbestpracticeguidanceethicalrecruitment05.09.17_final.pdf

53 Phil Marshall. *Slavery free recruitment systems: A landscape analysis of fee-free recruitment initiatives*. Instituto Issara. Septiembre de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://media.wix.com/ugd/5bf36e_47b2c5880148494c88101734aba21d45.pdf

54 *Lista de bienes producidos por niños o trabajadores forzados*. Departamento de Trabajo de EE.UU. 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.dol.gov/lab/reports/child-labor/list-of-goods/>

en tareas de gestión de riesgos de esclavitud moderna, trata de personas y trabajo infantil⁵⁵. No obstante, cabe señalar que algunas ONG han expresado su preocupación ante la idea de que a menudo, las empresas pueden cumplir las exigencias en materia de transparencia declarando medidas mínimas. Como se resume en este documento, para que tengan sentido, dichas comunicaciones deben ser exhaustivas y estar vigiladas y supervisadas.

Además, los inversores institucionales también ejercen presión sobre las empresas públicas para que aborden los derechos humanos. A título de ejemplo, el Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa creó la “Alianza de Inversores en pro de los Derechos Humanos” con vistas a crear una plataforma de acción colectiva que permita movilizar rápidamente a un amplio grupo de inversores en defensa de cuestiones urgentes en materia de empresas y derechos humanos. Los miembros de la Alianza abordan tanto los retos fundamentales en materia de políticas públicas como los riesgos emergentes en materia de derechos humanos derivados de las actividades de las empresas y las cadenas de suministro⁵⁶.

Las empresas utilizan varios métodos para llevar a cabo sus actividades de diligencia debida, como la investigación de las entidades que participan en sus cadenas de suministro. Tanto las auditorías realizadas sobre las prácticas de los proveedores en materia de medio ambiente y trabajo como las tecnologías que capturan la “voz de los trabajadores” y las colaboraciones entre distintos sectores para compartir datos sobre proveedores han resultado prometedoras, aunque también han demostrado algunos límites. Por consiguiente, la transparencia implica que las empresas han de comunicar las medidas que emprenden para identificar los riesgos de explotación laboral en sus cadenas de suministro con vistas a informar al respecto a los Estados, a los inversores y a los consumidores.

b. Mandatos, obligaciones y comunicaciones

Las obligaciones que tienen los Estados de prevenir, investigar y castigar la trata de personas se definen en distintos instrumentos internacionales. A continuación, los Estados imponen a las empresas estas obligaciones internacionales en materia de lucha contra la trata adoptando sus correspondientes leyes y políticas nacionales⁵⁷. El instrumento principal sobre la trata de personas es el Protocolo de Palermo que define la obligación de prevenir la trata de personas en su Artículo 9, obligando a los Estados a establecer políticas y programas de carácter amplio a tales efectos. La prevención implica que los Estados han de desalentar las prácticas que propicien inadvertidamente cualquier forma de explotación (Artículo 9, párr. 5). Las políticas de contratación pública también precisan las obligaciones de los contratistas de los gobiernos, como las exigencias en materia de divulgación de las medidas que adoptan para hacer frente a la trata en sus cadenas de suministro y para supervisar la contratación de los trabajadores⁵⁸.

1. Obligaciones de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos

Las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos también se definen en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y se describen frecuentemente como la triple *obligación de respetar, proteger y realizar los derechos humanos*:

- La obligación de respeto significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos⁵⁹.

55 *Corporate leadership on modern slavery*. Iniciativa de Comercio Ético. 28 de octubre de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.ethicaltrade.org/resources/corporate-leadership-modern-slavery>

56 *ICCR launches new Alliance to amplify global investor influence on human rights*. Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa. 18 de octubre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.iccr.org/iccr-launches-new-alliance-amplify-global-investor-influence-human-rights>

57 Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños*, A/70/260 (3 de agosto de 2015), párr. 40.

58 *Ending Exploitation. Ensuring that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector*. OSCE. 3 de noviembre de 2014. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.osce.org/secretariat/126305>.

59 *El derecho internacional de los derechos humanos*. ACNUDH. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>

- La obligación de protección exige a los Estados que protejan a los individuos y grupos frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por entidades privadas en contra de otros particulares y adopten medidas razonables para impedir dichos actos⁶⁰.

No obstante, la aplicación de estas obligaciones requiere la implementación de políticas y mecanismos de ejecución. Por lo tanto, las autoridades públicas tienen la oportunidad de garantizar que las empresas contratistas que suministren bienes y servicios a los gobiernos respeten sus obligaciones en materia de derechos humanos en sus correspondientes cadenas de suministro. A modo de ejemplo, el Consejo de Europa (CdE) insta a sus Estados miembros a evaluar las medidas que adoptan las empresas y a extraer las consecuencias necesarias en caso de incumplimiento de los derechos humanos por parte de estas⁶¹. Así pues, el CdE recomienda a los Estados que:

*“...apliquen medidas adicionales para exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, mostrando, cuando proceda, una diligencia razonable, [...] cuando los Estados miembros [...] celebren operaciones comerciales con empresas, como, por ejemplo, en el marco de la suscripción de contratos públicos de adquisiciones”.*⁶²

Esta obligación de los Estados del CdE de adoptar medidas de protección o prevención para proteger los derechos humanos ha sido identificada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) como una “obligación positiva”. El Estado también tiene esta obligación de proteger estos derechos mediante la promulgación de leyes específicas cuando una persona física o una entidad privada, como una empresa, viole los derechos de otras personas físicas⁶³. En la sentencia sobre el caso Rantsev c./ Chipre y Rusia, el TEDH definió la obligación de actuar, obligación positiva, como aquella que consiste en contar con leyes en vigor que tipifiquen la trata de personas como delito, para proteger los derechos de las víctimas de estos actos y evitar que se produzcan⁶⁴. La obligación positiva incluye la obligación de los Estados de adoptar “medidas adecuadas para regular las empresas que se utilizan a menudo para encubrir la trata de personas”⁶⁵. El TEDH también ha exigido la responsabilidad de los Estados por los abusos cometidos por las empresas⁶⁶. A modo de ejemplo, en su sentencia de 2017 sobre el caso de Chowdury y otros c./ Grecia, el TEDH determinó que el Estado había “incumplido su obligación” de prevenir la trata de personas, proteger a sus víctimas e investigar a los responsables. En este caso, se había denegado a 42 bangladesíes su remuneración por el trabajo realizado en una productora de fresas del sur de Grecia⁶⁷.

Las obligaciones que tienen los Estados de proteger a las personas contra las actuaciones dolosas de las empresas se definen con más detalle en el Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, jurídicamente no vinculante, destinado a “Proteger, respetar y remediar” estos derechos, elaborado por el Profesor John Ruggie, antiguo Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas⁶⁸. En los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU) que creó se especifica⁶⁹:

- La obligación de los Estados de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos;
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos;

60 Olivier de Schutter, *International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary* (Cambridge University Press 2010), pp. 365-366.

61 Comité Director de Derechos Humanos del Consejo de Europa (CDDH), Exposición de motivos de la Recomendación CM/REC (2016) 3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre los derechos humanos y las empresas, (CM/2016) 18-addfinal, párr. 39.

62 Recomendación CM/REC (2016) 3 del Comité de Ministros del CdE a los Estados miembros sobre los derechos humanos y las empresas, adoptada el 2 de marzo de 2016, párr. 22.

63 Claire Methven O'Brien, *Essential services, public procurement and human rights in Europe*, Universidad de Groningen, Facultad de Derecho, Serie de informes de investigación nº 22/2015, enero de 2015, p. 5.

64 Rantsev c./ Chipre y Rusia, Anexo nº 25965/04 (TEDH, 10 de mayo de 2010).

65 *Ibid.*, párr. 284.

66 Claire Methven O'Brien, *Essential services, public procurement and human rights in Europe*, Universidad de Groningen, Facultad de Derecho, Serie de informes de investigación nº 22/2015, enero de 2015, p. 5.

67 Chowdury y Otros c./ Grecia. UNODC. 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/_jrb/2017/chowdury_and_others_v._greece.html?lng=en&tmpl=sherloc

68 Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie –Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, A/HRC/8/5 (7 de abril de 2008).

69 Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie – Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, A/HRC/17/31 (2011), denominados en lo sucesivo los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU).

- La obligación de los Estados y de las empresas de garantizar el acceso a los mecanismos de reparación por parte de las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con las actividades empresariales, enumerando igualmente los mecanismos de reparación tanto judiciales como extrajudiciales.

El Estado ha de evitar los abusos promulgando leyes, reglamentos o políticas efectivas sobre la conducta de las empresas. Entre otros Principios Rectores pertinentes figuran los siguientes: el PRNU n° 4, que se centra en las empresas estatales y en las empresas que reciben importantes apoyos y servicios de organismos estatales, el PRNU n° 5, que se centra en la contratación pública de servicios de empresas que pueden acarrear un alto riesgo de trata de personas, incluidos los servicios sanitarios, y el PRNU n° 8, que cubre la coherencia política y la ayuda a las empresas, ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes. Parte de esta obligación de evitar los abusos se integra en el PRNU n° 6, en virtud del cual, *los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales*⁷⁰. Los PRNU subrayan la importancia de la contratación pública y de la posible utilización de cláusulas contractuales para responder a los objetivos de dichos principios.

Los Principios Rectores también establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. A estos efectos, en virtud del PRNU n° 17, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos, evaluando proactivamente el impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos. El proceso de diligencia debida llevado a cabo por las empresas también debe demostrar la forma en la que estas hacen frente a cualesquiera problemas adversos que se descubran. Por lo tanto, los Estados han de garantizar que las empresas cumplan esta responsabilidad. Los Estados pueden recurrir a distintos métodos para garantizar que las empresas desarrollen actividades de diligencia debida en materia de derechos humanos, como por ejemplo:

- Establecer la responsabilidad legal de las empresas (como por ejemplo, mediante la imposición de sanciones penales, civiles o administrativas) cuando violen los derechos humanos;
- Definir incentivos y beneficios para las empresas que demuestren aplicar prácticas proactivas en materia de diligencia debida;
- Fomentar la diligencia debida en materia de derechos humanos mejorando los mecanismos de transparencia y de divulgación de la información (como por ejemplo, obligando a las empresas a publicar informes sobre sus políticas de lucha contra la trata de personas y las medidas que han adoptado a tales efectos)⁷¹.

Aunque los Principios Rectores de las Naciones Unidas no son legalmente vinculantes, han recibido un considerable apoyo a nivel internacional y los instrumentos de otras organizaciones internacionales se han puesto en consonancia con los mismos. A modo de ejemplo, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), elaboradas en 1976, formulan recomendaciones de los gobiernos a las empresas en materia de responsabilidad corporativa y constituyen un instrumento transcendental sobre la conducta empresarial responsable en todo el mundo. En la última revisión de 2011 de las Líneas Directrices, se incluyó un capítulo especialmente dedicado a los derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, en virtud del cual también se amplió la responsabilidad para abarcar las relaciones comerciales y las cadenas de suministro.

Además, las Líneas Directrices están acompañadas de un mecanismo exclusivo de reclamación no judicial, los Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Los gobiernos que han suscrito las Líneas Directrices deben establecer un PNC en su país para promoverlas y tratar los casos de presuntas violaciones de las mismas, incluidos los casos de trata de personas en las cadenas de suministro. En enero de 2018, de los 48 países que habían suscrito las Líneas Directrices de la OCDE, 32 eran Estados miembros de la OSCE y 8 eran Socios para la Cooperación de la misma Organización.

Otro punto importante de la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE es el trabajo que se ha realizado para orientar a las empresas sobre la forma de poner en práctica las recomendaciones de estas Líneas Directrices en las cadenas de suministro de determinados [sectores específicos](#). Hasta ahora, se han publicado recomendaciones de la OCDE para los sectores de [la minería, la extracción, la agricultura, la confección y el calzado](#)⁷², así como para el sector

⁷⁰ *Ibíd.* p. 8.

⁷¹ Olivier De Schutter y otros, *La diligencia debida en materia de derechos humanos: el papel de los Estados* (2012), p. 60.

⁷² Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo; Guía de la OCDE de Diligencia Debida para la Participación Significativa de las Partes interesadas del Sector Extractivo; Guía de la OCDE y de la FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables y Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en los sectores de la Confección y del Calzado.

financiero (inversores institucionales). Esta labor, llevada a cabo en el marco de foros que cuentan con la participación de múltiples partes interesadas, abarca el desarrollo de las correspondientes recomendaciones y una vez adoptadas, el apoyo de cara a su aplicación, incluida la organización de eventos anuales que reúnen tanto a los gobiernos como a las empresas y a los distintos interesados⁷³. La OCDE está preparando actualmente una guía de debida diligencia general y aplicable a todos los sectores, centrada en la conducta empresarial responsable, que debería finalizarse a mediados de 2018.

<http://mneguidelines.oecd.org/>

2. Responsabilidad empresarial y deber de divulgación de la información

La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional también obliga a los Estados a establecer la responsabilidad civil, penal o administrativa (Artículo 10, párr. 2) de las personas jurídicas por *participación en delitos graves en que esté involucrado un grupo delictivo organizado* (Artículo 10, párr. 1) así como por los delitos relacionados con la trata de personas tipificados en el Protocolo de Palermo⁷⁴. A nivel regional, el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos establece la responsabilidad de las empresas por la trata de personas (Artículo 22 del Convenio del CdE contra la trata de personas)⁷⁵. Sin embargo, pocas son las veces en las que estas disposiciones se aplican en la práctica. Así pues, el GRETA, órgano encargado de supervisar la aplicación del Convenio⁷⁶, tan solo ha identificado casos relacionados con la responsabilidad penal empresarial por trata de personas en unos pocos Estados miembros del CdE.

Vinculando las obligaciones dimanantes de los instrumentos internacionales que abordan la trata de personas con la obligación de protección de los Estados, tal como se define en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, la Relatora Especial sobre la trata de personas ha aprobado una serie de puntos de referencia e indicadores para garantizar la ausencia de trata en las cadenas de suministro. Estas directrices deberían ayudar a las empresas a actuar con la debida diligencia en sus cadenas de suministro a fin de detectar y prevenir los casos de trata de personas y cumplir de este modo las obligaciones y principios internacionales⁷⁷.

En junio de 2013, el Consejo de Derechos Humanos adoptó una resolución que insta a los Estados y a las empresas a reforzar la legislación y las iniciativas para combatir la trata de seres humanos con fines de explotación laboral⁷⁸. La Relatora recomendó a los Estados que adoptasen las siguientes medidas:

- Disponer de normas generales que exijan que las empresas respeten los derechos humanos;
- Revisar sus propias políticas de contratación pública para abordar las cuestiones de trata de personas;
- Implementar o reforzar las exigencias de divulgación que obligan a las empresas a publicar sus políticas y prácticas en materia de lucha contra la trata;
- Establecer un sistema de concesión de licencias a las agencias de contratación con vistas a evitar la imposición del pago de altas comisiones de contratación por parte de los trabajadores⁷⁹.

73 *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OCDE. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://mneguidelines.oecd.org/sectors/>

74 Anne Gallagher y Klara Skrivankova, *Human Rights and Trafficking in Persons – 15º Seminario informal de la ASEM en materia de Derechos Humanos* (2015), p. 62.

75 Convenio nº 197 de la Serie de Tratados del Consejo de Europa, adoptado el 16 de mayo de 2005, en vigor desde el 1 de febrero de 2008 (en adelante, el Convenio del CdE contra la trata de personas).

76 Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos por parte de Bélgica, GRETA (2013) 14, (Estrasburgo: GRETA, 2013), párr. 208; Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos por parte de Chipre, GRETA (2015) 20, (Estrasburgo: GRETA, 2015), párr. 135; Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe presentado por las autoridades rumanas sobre las medidas para cumplir la Recomendación del Comité de las Partes, GRETA (2014) 9, (GRETA, 2014), p. 26; Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos por parte de Eslovenia, GRETA (2013) 20, (GRETA, 2013), párr. 156.

77 Consejo de Derechos Humanos, *Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños – Consulta de expertos sobre la trata de personas y las cadenas mundiales de suministro*, A/HRC/23/48/Add. 4 (4 de marzo de 2013).

78 Consejo de Derechos Humanos, *Trata de personas, especialmente de mujeres y niños: medidas para combatir la trata de seres humanos en las cadenas de producción y distribución de las empresas*, A/HRC/RES/23/5 (19 de junio de 2013).

79 Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños*, A/70/260 (3 de agosto de 2015), párr. 40.

En un número limitado de casos, los gobiernos han adoptado leyes específicas que obligan a las empresas a divulgar sus medidas en materia de lucha contra la trata de personas. A modo de ejemplo, la disposición en materia de Transparencia en las Cadenas de Suministro incluida en la Ley de 2015 sobre la Esclavitud Moderna del Reino Unido exige a todas las empresas cuya facturación supere un determinado límite publicar las medidas adoptadas para combatir estas formas de abusos en sus correspondientes cadenas de suministro⁸⁰. En Francia, el “*Deber de Vigilancia*” o la “Obligación de Diligencia de las Sociedades Matrices y Empresas Ordenantes” establece una obligación de divulgación y vigilancia para las empresas multinacionales⁸¹. Del mismo modo, en febrero de 2017, el Parlamento holandés presentó un proyecto de ley que obliga a las empresas a llevar a cabo un proceso de diligencia debida para determinar la prevalencia del trabajo infantil en sus cadenas de suministro⁸². Asimismo, un Comité federal también recomendó que el Parlamento australiano adoptase una Ley sobre la Esclavitud Moderna que “obligase a las grandes empresas a eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas en Australia”⁸³. La investigación realizada por el Parlamento australiano para establecer una Ley sobre la Esclavitud Moderna también está examinando disposiciones en materia de contratación pública⁸⁴.

En la esfera de la contratación pública, el Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos (FAR, por sus siglas en inglés) ha obligado durante varios años a incluir en todos los contratos públicos de EE.UU. una cláusula de prohibición de la trata de personas. El FAR fue actualizado en 2015, en virtud del Decreto n° 13627⁸⁵ del antiguo Presidente de los EE.UU. Barack Obama, por el que se especifican una serie de prácticas prohibidas y se exige el desarrollo de planes de cumplimiento y de certificación cuando se celebran contratos en los que la parte realizada fuera de los Estados Unidos supere un determinado límite⁸⁶. Además, el Decreto n° 13126 sobre la “Prohibición de adquirir productos producidos por mano de obra sometida a trabajo forzoso o trabajo infantil forzado” se dictó en 1999 para garantizar que los organismos federales de los EE.UU. no adquiriesen bienes fruto del trabajo forzoso o del trabajo infantil forzado.

Otro ejemplo de los EE.UU. es la evolución de la Ley estadounidense de Aranceles *Smoot-Hawley* que desde 1930 ha prohibido la entrada en Estados Unidos de bienes producidos por mano de obra sometida a trabajo forzoso. Sin embargo, la ley incluía una excepción que autorizaba la importación de bienes cuando “la demanda de EE.UU. superase la producción nacional”. Esta excepción se eliminó de la Ley en 2016, mejorando con ello la capacidad del Servicio de Aduanas y Protección de Fronteras de EE.UU. a la hora de impedir la importación en EE.UU. de productos producidos por víctimas del trabajo forzoso.

La adopción y la introducción de estas leyes y decretos refleja la creciente tendencia de los Estados a esperar que las empresas que operan en sus jurisdicciones se mantengan vigilantes sobre la trata de personas con fines de explotación laboral en sus correspondientes cadenas de suministro. Inscrito en este contexto de formulación de principios rectores, leyes en materia de divulgación de la información y obligaciones de determinados Estados, el presente informe destaca directrices y orientaciones específicas para lograr el objetivo de poner fin al trabajo forzoso y a la explotación de la mano de obra en las cadenas de suministro.

80 A su vez, la Ley del Reino Unido estuvo muy influenciada por la *Ley de California sobre la Transparencia en las Cadenas de Suministro* (SB 657), que adoptó el Estado de California en septiembre de 2010 y entró en vigor en enero de 2012. La Ley obliga a las empresas que operan en California cuya facturación supere los 100 millones de dólares al año a divulgar información sobre sus medidas adoptadas para garantizar la ausencia de trata de personas y de esclavitud en sus cadenas de suministro y a formar a su propio personal sobre este tema.

81 Asociación Internacional de Colegios de Abogados (IBA). Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=1324a0d4-268f-40d1%E2%80%91ad30%E2%80%91f-863ba212d39>

82 Sarah A. Altschuller y Amy K. Lehr. *Proposed Dutch Legislation on Child Labor Due Diligence: What You Need to Know*. Responsabilidad Social Empresarial y Legislación. 24 de agosto de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.csrandelaw.com/2017/08/24/proposed-dutch-legislation-on-child-labor-due-diligence-what-you-need-to-know/>

83 Kieran Guilbert. *Australia urged to follow UK's lead in adopting tough anti-slavery law*. Reuters. 7 de diciembre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.reuters.com/article/us-australia-slavery-lawmaking/australia-urged-to-follow-uks-lead-in-adopting-tough-anti-slavery-laws-idUSKBN1E121H>

84 *Inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia*. Parlamento de Australia. 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.aph.gov.au/modernslavery>

85 *Reglamento Federal de Adquisiciones; Poner fin a la trata de personas*. Registro Federal: Diario del Gobierno de los Estados Unidos. 2015. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.federalregister.gov/documents/2015/01/29/2015-01524/federal-acquisition-regulation-ending-trafficking-in-persons>

86 Cabe señalar que en el Decreto y en el reglamento de aplicación se precisaron una serie de actividades relacionadas con la trata de personas en las que se prohibía participar a los contratistas y subcontratistas federales así como a sus correspondientes trabajadores. Estas actividades incluían: el uso de prácticas de reclutamiento engañosas o fraudulentas en el marco de la contratación de los trabajadores; la imposición de comisiones de contratación a los trabajadores; la destrucción, la ocultación, la confiscación o cualquier otro tipo de denegación del acceso de un trabajador a sus correspondientes documentos de identidad, como el pasaporte o el permiso de conducir; y (para parte de los contratos o subcontratos realizados fuera de los Estados Unidos), la ausencia de pago, al final de periodo de contratación, de los gastos de viaje de los trabajadores que no sean ciudadanos del país en el que se realizó el trabajo y que hayan acudido a dicho país para trabajar en un contrato o subcontrato del gobierno de los EE.UU. En el caso de los contratos de más de 500.000 dólares realizados fuera de los EE.UU., también se exigirá un plan de cumplimiento adecuado al tamaño y a la complejidad del contrato en cuestión, que incluya componentes claramente definidos como planes de alojamiento, contratación y remuneración y mecanismos para que los trabajadores puedan denunciar violaciones, así como una certificación anual del Contratista en la que deberá constar, entre otras cosas, su observancia de la norma y la implementación de un plan de cumplimiento.

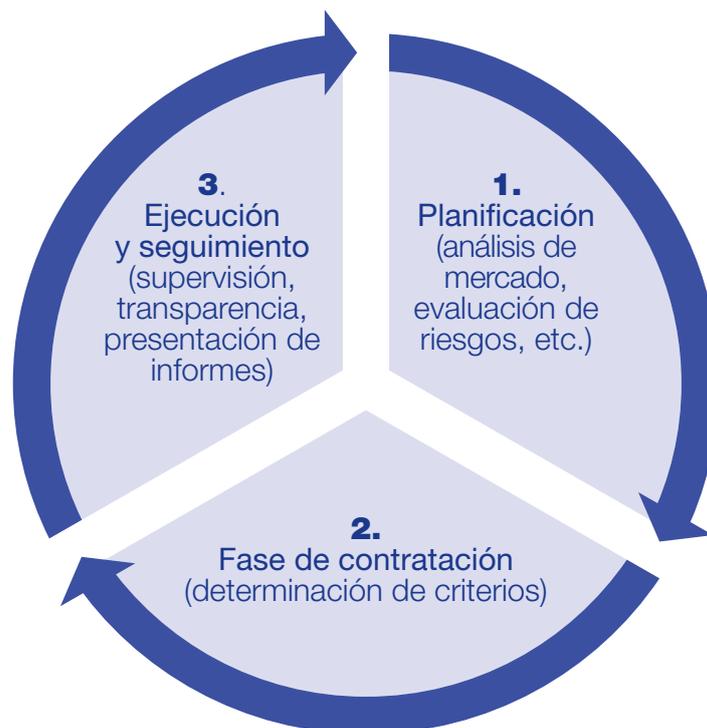
Orientaciones y directrices

a. Etapas del proceso de contratación pública

La contratación pública abarca múltiples etapas, que se resumen en las tres categorías generales señaladas a continuación:

1. La fase de planificación

Esta fase abarca la identificación de las necesidades, la determinación de los tipos de procesos de contratación y la identificación de cualesquiera riesgos vinculados con los derechos humanos. Cuando se recibe una nueva solicitud de



Fuente: Organismo nacional sueco de contratación pública

adquisición de productos o servicios, se analiza la correspondiente categoría para definir su importancia estratégica. La importancia estratégica se define con base en distintos parámetros como por ejemplo, las repercusiones negativas en la sociedad y en el medio ambiente, la población afectada, la importancia para las actividades de la región, los aspectos relativos a la entrega, el valor del contrato, su duración y la complejidad de los bienes o servicios suministrados. A menudo, la supervisión y el seguimiento del cumplimiento suelen constituir retos que exigen tiempo, competencias y recursos. Por lo tanto, es importante prever esta fase del proceso desde el principio del ciclo de contratación.

2. La fase de contratación

Con base en los datos recabados en la fase de planificación, pueden prepararse los expedientes de licitación. De conformidad con las disposiciones reglamentarias, el proceso de contratación empieza con el anuncio de licitación, seguido de la cualificación y la valoración de ofertas, la negociación, si procede, y la atribución de contratos. Para garantizar la responsabilidad de los contratistas de cara al respeto de los derechos humanos, pueden definirse criterios sociales, incluidos los relativos a los derechos humanos, en la cualificación de los proveedores, las especificaciones técnicas, los criterios de atribución o las condiciones contractuales específicas. Tras la valoración de las ofertas, el organismo de contratación decide la oferta o las ofertas a las que se asignará el contrato o los contratos pertinentes.

3. Implementación y seguimiento

La finalidad de la fase de implementación y seguimiento consiste en supervisar el cumplimiento del contrato para garantizar que el proveedor cumpla las obligaciones establecidas. El contratista debe comunicar la forma en que cumple los criterios de sostenibilidad, lo cual exige una total transparencia. Las obligaciones en materia de comunicación de información variarán en función de cada contrato, y puede que no haya ninguna en los contratos de bajo riesgo. El organismo de contratación valorará la capacidad del proveedor de garantizar el cumplimiento de los criterios establecidos, como por ejemplo, la observancia de los derechos humanos básicos y tomará medidas adicionales si fuese necesario para resolver las cuestiones pendientes.

b. Políticas de contratación pública – Directrices específicas

1. Recomendación nº 1: Tomar medidas durante la planificación y realizar evaluaciones de riesgos

En la etapa de planificación de la adquisición, es importante que las autoridades públicas identifiquen las categorías de productos o servicios más susceptibles a las violaciones de los derechos humanos y, en concreto, a la trata de personas con fines de explotación laboral. Las evaluaciones de riesgos pueden ayudar a valorar el grado de vulnerabilidad que presentan para las autoridades públicas las distintas cadenas de suministro y las que requieren más atención mediante una mayor diligencia. Con base en esta evaluación de riesgos pueden integrarse y adaptarse etapas adicionales en el proceso de contratación. Cuando se compran productos que presentan riesgos, como el café o las tecnologías de la información, o se contratan servicios como la construcción, la evaluación de riesgos puede identificar los casos que requieren la adopción de medidas específicas para luchar contra la explotación laboral en las correspondientes cadenas de suministro.

Casos prácticos:

Inclusión de criterios éticos en el proceso de selección – Ejemplo de Noruega

La autoridad sanitaria regional del sudeste de Noruega incluyó criterios éticos en su proceso de selección de proveedores de 2013. Los licitadores tenían que estar en condiciones de divulgar información sobre su cadena de suministro, incluyendo los datos relativos a todos los proveedores que contribuían en la fabricación de los correspondientes productos y su ubicación. Además, los licitadores tenían que demostrar que contaban con un sistema de supervisión adecuado, como por ejemplo, realizando auditorías de los subcontratistas y proveedores que participaban en su cadena de suministro.

* Salud sin Daño, *Sustainable Public Procurement in European Healthcare*, (2014), pp. 8-9.

Por consiguiente, es importante que las autoridades públicas trabajen con sus proveedores en las esferas de alto riesgo con vistas a fomentar sus capacidades colectivas para localizar, investigar y mitigar los riesgos identificados. Esto significa que en lugar de oponerse a la admisión de empresas dudosas en las licitaciones de proyectos, si se reconocen honestamente los desafíos, se desarrollan medidas de reparación y se transmite la información pertinente, puede mejorarse la colaboración con los subcontratistas y proveedores que operan en dichas esferas de alto riesgo.

Hay herramientas que han sido desarrolladas por y para las autoridades públicas, destinadas a planificar mejor los riesgos de trata de personas. El Organismo noruego de Gestión Pública (Difi), ha establecido una lista pública de productos de alto riesgo para que los profesionales de las compras puedan consultarla⁸⁷. La Herramienta de Abastecimiento Responsable desarrollada por el Departamento de Estado de los EE.UU. también identifica las distintas categorías de riesgos⁸⁸. La aplicación móvil “*Sudor y Faena: Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas en el mundo*”, desarrollada por el Departamento de Trabajo de los EE.UU. ofrece información de fácil acceso sobre los datos relativos al trabajo forzoso y al trabajo infantil en cada país⁸⁹. La base de datos LinkUP es otra herramienta que utilizan ciudades y condados de los EE.UU. para publicar oficialmente información relativa a sus proveedores y a sus cadenas de suministro cuando compran textiles destinados a las organizaciones públicas⁹⁰. La guía publicada por la Universidad de Greenwich para la protección de los derechos humanos en la contratación pública, titulada *Protecting Human Rights in the Supply Chain: A Guide for Public Procurement Practitioners* también puede ser útil para evaluar los puntos de riesgo y concretamente, los relativos a la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro. Otro recurso disponible es el Módulo de Conducta Empresarial Responsable de la herramienta interactiva *Sustainable Facilities Tool* que proporciona información sobre las prácticas más idóneas en esta esfera, tanto antes como después de la adjudicación de contratos⁹¹.

Introducción de cláusulas sociales en las especificaciones técnicas – Ejemplo de España

En 2009, la ciudad de San Sebastián introdujo cláusulas sociales en las especificaciones técnicas de una licitación sobre artículos de confección y calzado. Las cláusulas sociales incluían el cumplimiento de las normas de la OIT y la correspondiente comprobación. A menos que los licitadores fueran capaces de demostrar su conformidad con las mismas, se les excluía del proceso. Los licitadores tenían que presentar una declaración en virtud de la cual garantizaban que la producción en toda su cadena de suministro cumplía las normas de los convenios fundamentales de la OIT. Además, tenían que comunicar la información relativa a sus subcontratistas y proveedores.

El Proyecto LANDMARK, *Buenas prácticas en la contratación pública responsable. Experiencias de verificación en Europa*, (el consorcio LANDMARK, 2012), p. 17.

Presentación obligatoria de un “concepto social” por parte de los licitadores – Ejemplo de Alemania

Una licitación para la compra de material informático destinado a varios estados federales del norte de Alemania también incluyó un “concepto social” que los licitadores tenían que presentar. Mediante este concepto, los licitadores debían indicar la forma en que garantizarían el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT en su cadena de suministro. Por lo general, el contrato se adjudicaba con base en el precio y en la calidad. El concepto social tenía una ponderación del 10% en los criterios de calidad del contrato. A su vez, el propio concepto tenía que cumplir una serie de criterios de verosimilitud y medidas de verificación, entre las que podrían figurar auditorías externas.

En relación con la verosimilitud, se pidió a los licitadores que comunicasen la información relativa a sus subcontratistas y proveedores.

*El Proyecto LANDMARK, *Buenas prácticas en la contratación pública responsable. Experiencias de verificación en Europa*, (el consorcio LANDMARK, 2012), pp. 9-11.

87 Información sobre productos de alto riesgo. Difi. 27 de enero de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.anskaffelser.no/english/socially-responsible-public-procurement/information-about-high-risk-products>

88 Si desea obtener más información, consulte la página <https://www.responsiblesourcingtool.org/>.

89 *Sudor y Faena: Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas en el mundo*. Departamento de Trabajo de EE.UU. 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.dol.gov/general/apps/ilab>

90 Si desea obtener más información, consulte la página <http://buysweatfree.org/linkup>.

91 Si desea obtener más información, consulte la página <https://sftool.gov/plan/545/responsible-business-conduct>.

Recomendación nº 1: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE:

- ▶ Realizar evaluaciones para identificar los bienes y servicios que plantean riesgos de trata de personas con fines de explotación laboral;
- ▶ Dar prioridad a los bienes y servicios que exijan una atención inmediata;
- ▶ Colaborar con los proveedores para desarrollar planes específicos de prevención y mitigación de riesgos;
- ▶ Proporcionar recursos de formación en materia de trata de personas con fines de explotación laboral a todo el personal de contratación, de los programas y a los trabajadores afines que participen en el proceso de contratación pública;
- ▶ Facilitar la colaboración entre los funcionarios encargados de la contratación y los responsables de formular políticas contra la trata de personas y crear puestos que permitan vincularlos.

La violación de los derechos humanos internacionalmente reconocidos también puede formar parte de los criterios de exclusión de un candidato en una licitación pública.

2. Recomendación nº 2: Definir criterios de atribución de contratos que permitan controlar y reducir los riesgos de trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro públicas

Las autoridades públicas pueden aprovechar su posición de compradores ante sus correspondientes proveedores para exigirles que cumplan normas éticamente responsables⁹². A tales efectos, la etapa del proceso de licitación en la que se establecen los criterios de adjudicación de contratos constituye una oportunidad ideal para garantizar el respeto de las normas en materia de derechos humanos. A la hora de deliberar sobre un contrato, además del precio y de la calidad también pueden tenerse en cuenta criterios éticos y sociales, como las obligaciones de aplicar los principios de derechos humanos. La introducción de estos criterios en la etapa de atribución de los contratos puede tener un impacto mayor que si se definen cláusulas específicas relativas a la ejecución de dichos contratos tras su atribución. Por lo tanto, se han dado casos en los que las autoridades públicas incluyeron inicialmente dichos criterios en las cláusulas de ejecución de los contratos hasta que posteriormente, los introdujeron en el proceso de selección⁹³. No obstante, es importante señalar que la capacidad de ajustar dichos criterios a las políticas de contratación varía de una jurisdicción a otra. A modo de ejemplo, las directivas de la Unión Europea exigen que exista un vínculo entre los criterios de evaluación y el objeto del contrato, mientras que puede no percibirse un vínculo directo

Caso práctico:

La ciudad de Malmö (Suecia) decidió utilizar la contratación pública para mejorar las condiciones laborales. Primeramente, Malmö llevó a cabo un análisis de riesgos en 2010 y estableció distintas categorías de riesgos en relación con las condiciones de trabajo: compras de riesgo alto, medio y bajo. En la categoría de riesgo alto, Malmö identificó tres grupos de productos: los equipos electrónicos, los muebles y el material de oficina. Todos estos productos son propensos al abuso de los derechos de los trabajadores. Esta valoración constituyó la base de otras medidas como la adopción de un Código de Conducta que los proveedores de esos productos han de firmar.

– El Proyecto LANDMARK, *Buenas prácticas en la contratación pública responsable. Experiencias de verificación en Europa*, (el consorcio LANDMARK, 2012), p. 7.

⁹² Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 18 y HEUNI (Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia), *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino, A. Jokinen (Helsinki 2014), p. 39.

⁹³ Véase un ejemplo en el sector de la atención sanitaria noruega: Salud sin Daño, *Sustainable Public Procurement in European Healthcare*, (2014), pp. 8 y 9.

entre este último y las expectativas sociales. Las autoridades públicas que estén empezando a integrar medidas contra la trata de personas con fines de explotación laboral en sus procesos de contratación pueden incluir primeramente dichos criterios en las cláusulas de ejecución de sus contratos y llegado el caso, en el propio proceso de selección.

En algunas licitaciones específicas de la UE, la selección puede realizarse con base en el criterio de la “oferta económicamente más ventajosa”. De esta manera, se seleccionan las ofertas que presenten la mejor relación calidad-precio y también se pueden atribuir puntos por determinados aspectos vinculados con el respeto de los derechos humanos y la sostenibilidad⁹⁴. La UE no autoriza la atribución de puntos por méritos en este proceso, ya que para atribuir estos puntos, que se evalúan en la fase de atribución, dichos aspectos deben guardar relación con el objeto del contrato. Por otro lado, la CNUDMI no exige esa obligación de vínculo entre el objeto y dichos aspectos del contrato. Desde 2013, todas las licitaciones del gobierno nacional neerlandés que superen un determinado límite deben incluir una serie de condiciones sociales y las decisiones relativas a la atribución de los correspondientes contratos se basan en el precio, la calidad y la sostenibilidad. Por lo tanto, al ganar más puntos en la esfera de la sostenibilidad, los candidatos aumentan sus probabilidades de hacerse con el contrato. En Austria, la legislación nacional en materia de contratación pública aplica desde 2016 el principio del “mejor proveedor” en lugar del “proveedor más económico” en los contratos del sector de la construcción de más de 1 millón de euros. En Alemania, el Consejo municipal de Múnich adoptó procesos de contratación pública socialmente responsable en 2002 para garantizar la exclusión de bienes producidos por niños en condiciones de explotación. Por consiguiente, las ciudades y los Estados pueden adoptar medidas de contratación que cumplan las disposiciones de los convenios de la OIT o las recogidas en el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético⁹⁵.

Los criterios de atribución también pueden utilizarse para evaluar la capacidad de un licitador a la hora de gestionar el respeto de los derechos humanos en sus actividades de producción.

Antes de atribuirle un contrato, es importante tener en cuenta esa capacidad del proveedor, a lo que suele llamarse “determinación de la responsabilidad”, para garantizar que disponga de un historial adecuado en materia de defensa de los principios éticos de integridad en los negocios. A modo de ejemplo, los Estados Unidos utilizan un método de “Determinación de la Responsabilidad” posterior a la selección de los candidatos pero anterior a la atribución de los contratos, en virtud del cual, los funcionarios encargados de las compras realizan una determinación positiva de la responsabilidad del contratista a nivel de sus recursos, cualificaciones, ética comercial y otras esferas, antes de firmar el correspondiente contrato⁹⁶.

Durante los últimos años, la determinación de la responsabilidad

El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético se deriva de los convenios fundamentales de la OIT y constituye un código internacionalmente reconocido de prácticas laborales que refleja las normas mínimas. Entre los principios que pueden aplicar las empresas y los gobiernos se incluyen: la libre elección del empleo, la libertad de asociación, el respeto de condiciones de trabajo seguras y saludables, la atribución de un salario suficiente y la prohibición del trabajo infantil, del trato inhumano, de los horarios de trabajo excesivos y de la discriminación.

*https://ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_-_spanish.pdf

Caso práctico:

En virtud del Reglamento Federal de Adquisiciones de los EE.UU. (FAR), las autoridades públicas tienen que incluir en todos sus contratos una cláusula que exija a los proveedores la obligación de tomar medidas para evitar la trata de personas en contratos federales (*Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 43).

Las ofertas y contratos del Gobierno deberán:

a) Prohibir que los contratistas, subcontratistas y sus correspondientes trabajadores y representantes:

1) Participen en formas graves de trata de personas durante el periodo de ejecución del contrato; [...]

– Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos (FAR), subapartado 22.17— Lucha contra la trata de personas, artículo 22.1703.

94 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, p. 349 y el Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO), *A review of Dutch policy for socially responsible public procurement*, publicación de SOMO (marzo de 2014), p. 5.

95 *Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético*. Iniciativa de Comercio Ético. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_-_spanish.pdf

96 *Subapartado 9.1 – Posibles contratistas responsables*, Reglamento Federal de Adquisiciones. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.acquisition.gov/far/current/html/Subpart%209_1.html

se ha reforzado considerablemente gracias a la creación de una base de datos que incluye información sobre condenas penales y sentencias civiles y administrativas, así como a la adopción de medidas ejecutivas para garantizar que se tengan en cuenta las violaciones de distintas leyes en materia laboral a la hora de determinar si un contratista es un proveedor responsable de bienes y servicios. Por lo tanto, se pueden atribuir puntos adicionales a los licitadores que demuestren disponer de un proceso eficaz de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral⁹⁷. Los licitadores que estén comprometidos a proteger los derechos laborales en su cadena de suministro y a incluirlos en sus correspondientes procesos de diligencia debida pueden tener ventaja⁹⁸.

Así, aunque la selección del candidato ganador suele basarse únicamente en el precio, también pueden incluirse otros criterios sociales que privilegien el valor que genera la supresión de la trata de personas con fines de explotación laboral.

Como hay distintas empresas que recurren al mismo proveedor, es importante reconocer los límites de su incidencia e influencia sobre los proveedores. Así pues, las empresas pueden gestionar los riesgos y compartir las responsabilidades para lograr mejoras y soluciones de reparación mediante mecanismos de colaboración, como por ejemplo, participando en iniciativas con múltiples interesados, como la Iniciativa de Comercio Ético⁹⁹, la Fundación Fairwear¹⁰⁰ y la Asociación para el Trabajo Justo¹⁰¹.

Si bien es cierto que la integración de las obligaciones correspondientes en las etapas anteriormente señaladas del proceso de contratación puede exigir más tiempo y recursos, el objetivo de eliminar la trata de personas con fines de explotación laboral puede considerarse junto a los demás objetivos de la contratación. Por lo tanto, la consecución de los objetivos indicados exige indispensablemente la implicación de los directivos de las empresas que participan en las licitaciones y la voluntad política de los Estados participantes, así como de sus correspondientes autoridades de contratación.

Recomendación nº 2: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Obliguen a sus contratistas a adoptar medidas para prevenir y combatir la trata de personas con fines de explotación laboral en sus cadenas de suministro, implementando una política encaminada a mitigar los riesgos en materia de derechos humanos;**
- ▶ **Definan criterios de atribución que exijan la aplicación de las normas de derechos humanos en las cadenas de suministro¹⁰²:**
 - ▶ **Trabajen con los licitadores para reconocer los desafíos en materia de trata de personas con fines de explotación laboral y determinar estrategias y planes de diligencia debida y de mitigación de riesgos;**
 - ▶ **Recompensen con incentivos contractuales a las empresas que hayan demostrado respetar los derechos humanos y laborales.**
- ▶ **Establezcan una “lista de inhabilitación” que enumere las empresas que no cumplen los criterios en materia de lucha contra la trata de personas y controlen y actualicen cada año dicha lista, o de**

97 Como lo permiten, por ejemplo, las disposiciones del Artículo 58 de la Directiva de la UE 2014/24, y las de la Parte II d) de su Anexo XII.

98 Swedwatch, *Healthier Procurement – Improvements to working conditions for surgical instrument manufacture in Pakistan*, Informe 73, 19 de marzo de 2015, (Viveka Risberg, 2015), p. 45.

99 Si desea obtener más información, consulte la página <https://www.ethicaltrade.org/>.

100 Si desea obtener más información, consulte la página <https://www.fairwear.org/>.

101 Si desea obtener más información, consulte la página <http://www.fairlabor.org/es>.

102 Esas normas incluyen: la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los ocho convenios fundamentales de la OIT, el Artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, toda la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y las leyes laborales del país de producción, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

acuerdo con los ciclos de contratación:

- ▶ **Dicten la inhabilitación de los licitadores que hayan sido condenados por un delito de trata de personas con fines de explotación laboral y por trabajo infantil;**
- ▶ **Formalicen las disposiciones en materia de diligencia debida que deberán seguir los proveedores inhabilitados para demostrar que han mejorado sus prácticas y que puede examinarse su habilitación.**
- ▶ **Incluyan en sus criterios de atribución de contratos una ponderación adecuada de las exigencias sociales, éticas y de lucha contra la trata de personas:**
 - ▶ **Atribuyan una mayor puntuación a las empresas que dispongan de prácticas proactivas de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral, con respecto a las empresas que carezcan de dichas prácticas, como por ejemplo, las que dispongan de políticas a tales efectos, utilicen programas de certificación y auditoría y/o lleven a cabo procesos de diligencia debida.**

3. Recomendación nº 3: Valorar la capacidad de cumplimiento de los proveedores

Las condiciones de ejecución de los contratos han de incluirse en los documentos originales de las licitaciones para que los posibles licitadores entiendan lo que se espera de ellos¹⁰³. Sin embargo, la etapa del proceso de contratación en la que se mantienen las condiciones de ejecución del contrato con los proveedores también puede ser fundamental para integrar consideraciones relativas a los derechos humanos. Así pues, en esta fase, el contrato ya ha sido atribuido a un proveedor y pueden formularse más especificaciones en lo que respecta a las normas laborales¹⁰⁴. Aunque se aspira a cumplir las normas de derechos humanos de las Naciones Unidas y los convenios laborales de la OIT, las partes deberán como mínimo cumplir las leyes nacionales de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral. Habida cuenta de que puede ser difícil identificar la trata de personas con fines de explotación laboral, las cláusulas contractuales pueden aclarar y prohibir las actividades que se sabe conducen a la trata de seres humanos y que pueden ser más fáciles de localizar, como por ejemplo, la aplicación de comisiones de contratación a los trabajadores, la confiscación o la destrucción de sus documentos de identidad o el uso de tácticas de reclutamiento engañosas o fraudulentas.

Caso práctico: Mejora de las auditorías en Suecia

Los consejos comarcales de Suecia realizaban una revisión bienal y continua de la diligencia debida en materia de derechos humanos de sus proveedores y subcontratistas informáticos. A raíz de los informes relativos a las condiciones laborales abusivas en fábricas ante las que se abastecía el correspondiente subcontratista, se lanzó un proceso para supervisar mejor la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Parte de dicho proceso consistió en realizar una auditoría de dos fábricas del proveedor que suministraba productos cubiertos por el contrato. Cabe señalar que un representante de las autoridades públicas suecas también participó en el proceso de auditoría externa, en cuyo marco se observó que los trabajadores podrían haber sido avisados por la dirección. No se pudieron celebrar entrevistas privadas con los trabajadores y tampoco se autorizaron entrevistas fuera de la fábrica o en los dormitorios. Las autoridades públicas suecas cambiaron sus condiciones en materia de cumplimiento a raíz de lo anterior y solicitaron que el proveedor mejorase la calidad de las auditorías sociales, que también deben brindar la posibilidad de entrevistar a los trabajadores de forma confidencial. Además, las autoridades públicas suecas garantizaron su derecho a realizar sus propias auditorías independientes.

* Electronics Watch, *Public Procurement and Human Rights – Due Diligence to Achieve Respect for Labour Rights Standards in Electronics Factories: A Case Study of the Swedish County Councils and the Dell Computer Corporation*, (Electronics Watch, 2016), pp. 12-16

103 Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO), *Social Responsible Public Procurement of Garments and Textiles – Focus on the role of European governments and organisations in the public and semi-public sectors*, (2014), p. 5.

104 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Promoting responsible electronics supply chains through public procurement*, Series del Grupo de Investigación en Empresas, Derechos Humanos y Medio Ambiente (BHRE) (Documento de política nº 1, enero de 2015), (BHRE, 2015). p. 8 y Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, pp. 351 y 352.

Existen varios ejemplos que ilustran la forma en que pueden incluirse disposiciones en materia de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral en la fase de ejecución de un contrato. A modo de ejemplo, desde el año 2010, veintiún consejos comarcales de Suecia cooperan para adquirir bienes y servicios sostenibles destinados a los sectores de la atención sanitaria, el cuidado dental y el transporte público. Muchos de los productos que obtienen se fabrican en países con riesgos de abusos de los derechos humanos. Para hacer frente a estos problemas, los consejos comarcales utilizan un código de conducta común y cláusulas de ejecución de contratos en materia de derechos humanos en todas las compras clasificadas en ocho categorías de alto riesgo, que cubren principalmente los productos en los que se identifican estos riesgos. Los consejos comarcales exigen a los proveedores que acepten trabajar activamente para producir los bienes que les son destinados en condiciones acordes con las siguientes normas en materia de derechos humanos: La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los ocho convenios fundamentales de la OIT, el Artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, toda la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y las leyes laborales del país de producción, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción¹⁰⁵. Por lo tanto, las autoridades públicas pueden compartir información sobre los contratistas que cumplen dichas expectativas y colaborar juntas con vistas a formular prácticas idóneas para trabajar con proveedores.

Recomendación nº 3: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Implementen cláusulas contractuales que establezcan claramente las expectativas en materia de ejecución de las disposiciones relativas a la lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación laboral;**
- ▶ **Implementen y hagan cumplir las cláusulas contra la trata de personas con fines de explotación laboral, de cara a todos los subcontratistas y proveedores de la cadena de suministro:**
 - ▶ **Aclaren y prohíban a dichos proveedores la realización de actividades que puedan dar lugar a la trata de seres humanos;**
 - ▶ **Elaboren procedimientos que deban seguir los contratistas cuando sea necesario investigar, reparar o corregir inmediatamente los problemas que surjan y adopten políticas preventivas.**
- ▶ **Las autoridades de los Estados participantes pueden trabajar con los proveedores que hayan demostrado su eficacia en la lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral, con vistas a seguir fortaleciendo sus capacidades de mantener los esfuerzos.**

4. Recomendación nº 4: Acordar un proceso para que los proveedores cumplan las normas e impulsen mejoras continuas a través de la debida diligencia en materia de derechos humanos

Los PRNU recomiendan que las empresas deben evitar que sus propias actividades causen efectos negativos en los derechos humanos o contribuyan en los mismos y procurar evitar o mitigar los efectos negativos en dichos derechos cuando guarden relación con sus relaciones comerciales¹⁰⁶. A modo de ejemplo, una empresa que venda artículos de confección debería prestar especial atención a sus instalaciones de costura y producción, así como a la cosecha y a la transformación de las materias primas. Como mínimo, cada empresa debería cartografiar su cadena de suministro y proporcionar información sobre los lugares donde se encuentran sus instalaciones de producción, los

¹⁰⁵ Salud sin Daño, *Sustainable Public Procurement in European Healthcare*, (2014), pp. 8-9.

¹⁰⁶ Consejo de Derechos Humanos, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, A/HRC/17/31 (21 de marzo de 2011).

proveedores a los que recurre e indicar si alguno de sus centros utiliza trabajadores inmigrantes, especialmente vulnerables al riesgo de trata de personas con fines de explotación laboral. Esta cartografía permite llevar a cabo un proceso mejor de diligencia debida, que incluye la valoración de los efectos reales y posibles en los derechos humanos, la integración de los resultados y el control de las iniciativas de mitigación en caso de identificar violaciones. Por lo tanto, las autoridades públicas pueden incluir en sus contratos, como requisito para conservarlos, disposiciones que obliguen a cada proveedor a ejercer la diligencia debida en toda su cadena de producción. Estas condiciones de ejecución del contrato hacen que recaiga en el proveedor la responsabilidad de adoptar medidas necesarias para identificar y controlar en toda su cadena de suministro la trata de personas con fines de explotación laboral¹⁰⁷. Aunque es posible que las leyes sobre contratación pública no recojan explícitamente disposiciones que obliguen a los proveedores a ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos, los marcos jurídicos o políticos podrían hacer referencia a criterios sociales en las cadenas de suministro que pueden constituir un punto de partida para definir seguidamente criterios específicos a la trata de personas con fines de explotación laboral¹⁰⁸.

Cartografía de las instalaciones de fabricación de Nike:

La empresa Nike de artículos de confección suscribe contratos con fábricas de todo el mundo para elaborar sus productos. Nike obliga a esos proveedores a presentar los datos correspondientes a sus instalaciones de producción, incluida la información demográfica de los trabajadores empleados en ellas. La empresa comprueba los datos en el marco de sus auditorías y publica un mapa interactivo en su página Web que permite a sus clientes e inversores acceder a dicha información.

<http://manufacturingmap.nikeinc.com/>

Las autoridades públicas también deberían ser capaces de supervisar a los proveedores en relación con los métodos que utilizan para cumplir con su obligación de diligencia en materia de derechos humanos. Durante el periodo de ejecución de los contratos, las autoridades públicas necesitan herramientas para controlar hasta qué punto se ponen en práctica las cláusulas de ejecución de los contratos. Suiza exige a sus proveedores que obliguen en virtud de un contrato a sus correspondientes subcontratistas y proveedores a cumplir los convenios fundamentales de la OIT¹⁰⁹. Dichas disposiciones relativas a la supervisión pueden definirse como cláusulas de ejecución de los contratos en el marco del proceso de diligencia debida sobre derechos humanos en la cadena de suministro. Pese a ello, la supervisión es una tarea ardua para las autoridades públicas. Un estudio realizado en veinte Estados distintos demostró la imposibilidad de identificar un control sistemático y exhaustivo del cumplimiento por parte de los proveedores de sus obligaciones de diligencia en materia de derechos humanos. Incluso cuando se incluyen cláusulas sociales en los contratos, en muy pocos casos se controla el cumplimiento de las mismas¹¹⁰. A modo de ejemplo, Suiza consideró que el control del respeto de las cláusulas sociales en toda la cadena de suministro de los productos del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) era un desafío muy grande, y por tanto, muy difícil de llevar a cabo.

Los proveedores que demuestran contar con sistemas de supervisión pueden beneficiarse de una ventaja competitiva de cara a futuras licitaciones públicas¹¹¹. La responsabilidad financiera relativa al control de la cadena de suministro puede recaer en los proveedores o en los poderes adjudicadores. En el ejemplo de la ciudad de Malmö expuesto en la página 27, las inspecciones de los proveedores de alto riesgo fueron financiadas y realizadas por los contratistas de las autoridades públicas¹¹². Los Estados también pueden asumir los gastos de las actividades de control, como fue el caso de Suecia, en donde varias autoridades públicas compartieron los gastos correspondientes. Suecia también ha establecido un “centro de contratación” que presta servicios coordinados de auditoría, al que pueden suscribirse las autoridades públicas locales para seguidamente ordenar auditorías de terceros a través de dicho centro¹¹³.

107 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, pp. 357 y 358.

108 Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 42.

109 Eidgenössisches Finanzdepartement EFD, *Nachhaltige Beschaffung des Bundes: Stand der Umsetzung, Bericht zu Massnahme 3.4 des Masterplans Cleantech*, (EFD, 2014), pp. 8 y 9.

110 Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 53.

111 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, p. 360.

112 El Proyecto LANDMARK, *Buenas prácticas en la contratación pública responsable. Experiencias de verificación en Europa*, (el consorcio LANDMARK, 2012), p. 8.

113 Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 46.

Los métodos y las pruebas de cumplimiento pueden variar en función de los proveedores. Las empresas y sus proveedores recurren frecuentemente a las auditorías internas o de terceros para comprobar tales condiciones. Sin embargo, unos estudios recientes demuestran que las auditorías presentan determinadas fallas, como el hecho de no revelar adecuadamente los problemas relativos a los abusos laborales¹¹⁴ en las cadenas de suministro¹¹⁵. Los grupos de supervisión terceros, que a menudo son entidades sin ánimo de lucro, pueden mejorar la calidad de dichas auditorías y disponen de la experiencia necesaria para identificar los riesgos laborales y de derechos humanos. Algunas organizaciones como la Coalición de Trabajadores de Immokolee¹¹⁶, Ulula¹¹⁷, Labor Voices¹¹⁸, Labor Link¹¹⁹, la Asociación para el Trabajo Justo¹²⁰, la Iniciativa de Comercio Ético¹²¹, GeoPoll¹²² y Electronics Watch¹²³ también incorporan un control “impulsado por los trabajadores” que incluye la incorporación de los comentarios de estos últimos mediante herramientas tecnológicas u otros medios¹²⁴. Los Estados participantes de la OSCE pueden encontrar métodos para colaborar con estas organizaciones y apoyar su labor.

Recomendación 4: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Adopten sistemas que les permitan supervisar exhaustivamente el cumplimiento por parte de los proveedores de la diligencia debida en materia de derechos humanos:**
 - ▶ **Recomienden a los proveedores realizar auditorías de terceros, con la colaboración de actores de la sociedad civil y de sindicatos que entrevisten directamente a los trabajadores, para comprobar de manera independiente las condiciones laborales de las instalaciones de producción de sus cadenas de suministro;**
 - ▶ **Adquieran o mejoren su experiencia en materia de supervisión independiente formando a los responsables pertinentes.**

- ▶ **Incluyan en sus contratos una cláusula de ejecución que obligue a los proveedores a ejercer constantemente la diligencia debida en materia de trata de personas con fines de explotación laboral en sus cadenas de suministro. Esa cláusula debería abarcar lo siguiente:**
 - ▶ **Aplicar la debida diligencia a todos los niveles de subcontratación;**
 - ▶ **Permitir una supervisión independiente de terceros sobre las empresas que participan en la cadena de suministro;**
 - ▶ **Permitir que las autoridades públicas adjudicadoras participen o lleven a cabo auditorías independientes que cubran todos los niveles de riesgo de la cadena de suministro.**

114 Un informe de Finnwatch expone dichos problemas con las auditorías, incluyendo como ejemplo un presunto caso de trata de personas en una fábrica de zumos. Véase la página 44 del informe en http://finnwatch.org/images/pdf/PerspectivesOnVSS_forweb.pdf.

115 Genevieve LeBaron y Jane Lister, *Ethical Audits and the Supply Chain of Global Corporations*, SPERI Global Political Economy Brief Nº. 1, (Instituto Sheffield de Investigación de Economía Política (SPERI), 2016).

116 Si desea obtener más información, consulte la página <http://www.ciw-online.org/>.

117 Si desea obtener más información, consulte la página <http://ulula.com/>.

118 Si desea obtener más información, consulte la página <https://www.laborvoices.com/>.

119 Si desea obtener más información, consulte la página <https://www.mylaborlink.org/>.

120 Si desea obtener más información, consulte la página <http://www.fairlabor.org/es>.

121 Si desea obtener más información, consulte la página <https://www.ethicaltrade.org/>.

122 Si desea obtener más información, consulte la página <https://research.geopoll.com/>.

123 Si desea obtener más información, consulte la página <http://electronicswatch.org/es>.

124 Véase el método de Electronics Watch en http://electronicswatch.org/es/participaci%C3%B3n-activa-de-las-personas-trabajadoras_2460012.

5. Recomendación nº 5: Establecer mecanismos de ejecución y medidas de reparación

Los proveedores que no cumplan las obligaciones de su contrato pueden enfrentarse a una serie de sanciones. Deben definirse claramente medidas de ejecución en la cláusula contractual, legalmente vinculante e instaurada antes del inicio del contrato, y a continuación dichas medidas han de ser controladas¹²⁵.

Si se incumpliese el contrato en relación con las disposiciones relativas a la diligencia debida en materia de derechos humanos, se puede optar por distintas opciones. A modo de ejemplo, en el caso de la ciudad de Malmö (Suecia), las autoridades públicas han decidido trabajar con el proveedor que no respete los correspondientes criterios para mejorar la ejecución del contrato en lugar de poner fin al mismo¹²⁶. La aplicación de sanciones, como la rescisión de un contrato, puede acarrear consecuencias no deseadas como la pérdida de empleo de los trabajadores que operan en la correspondiente cadena de suministro¹²⁷. Por lo tanto, el hecho de celebrar nuevas negociaciones o de entablar un diálogo puede constituir una vía para mejorar el respeto de las normas. Puede citarse como ejemplo el caso de los EE.UU., en donde es posible excluir a los contratistas y/o proveedores de la adjudicación de contratos, ya sea mediante la suspensión o la descalificación de los mismos, como solución de última instancia una vez que se han barajado otras posibilidades menos drásticas y que estas no han dado resultados.

Con vistas a alentar a los contratistas a cumplir las disposiciones, se podrían contemplar soluciones de reparación progresivas, aplicando sanciones más leves antes de dictar otras más graves para evitar consecuencias perjudiciales no intencionadas para los trabajadores que puedan perder sus empleos. Las sanciones pueden incluir la retención de pagos, la suspensión y la rescisión del contrato o la prohibición al proveedor de participar en otras licitaciones públicas durante un determinado periodo de tiempo¹²⁸. También existen otras formas de sanciones contractuales como la imposición de una cuota o de multas diarias por incumplimiento de los plazos definidos para las acciones de reparación, como las que se aplicaron en Noruega¹²⁹. La rescisión de los contratos debe ser el último recurso cuando se hayan agotado las demás vías.

Las autoridades públicas pueden pedir a sus proveedores que cuenten con un proceso de supervisión y de evaluación de sus cadenas de suministro. Este proceso también debe incluir un mecanismo de presentación de denuncias que pueda utilizarse en caso de registrarse abusos de los derechos humanos en los centros de trabajo, incluidos los casos de trata de personas con fines de explotación laboral. Los proveedores deben instaurar sistemas pertinentes que funcionen y las autoridades públicas deben desarrollar un modelo y normas funcionales para que dichos proveedores las sigan. A través de estos mecanismos de presentación de denuncias, los trabajadores pueden notificar los abusos e iniciar un proceso para obtener reparación e indemnización del daño sufrido, si fuera necesario¹³⁰.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas definen los mecanismos de reclamación como *cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales*¹³¹. Por lo tanto, las empresas deben asegurarse de disponer de mecanismos de reclamación que permitan presentar denuncias y de contar con un proceso transparente para reparar e indemnizar a las víctimas.

125 Electronics Watch, *Public Procurement and Human Rights Due Diligence to Achieve Respect for Labour Rights Standards in Electronics Factories: A Case Study of the Swedish County Councils and the Dell Computer Corporation*, (Electronics Watch, 2016), p. 16.

126 El Proyecto LANDMARK, *Buenas prácticas en la contratación pública responsable. Experiencias de verificación en Europa*, (el consorcio LANDMARK, 2012), p. 8.

127 Robert Stumberg, Anita Ramasastry y Meg Roggensack, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR), 2014), p. 40.

128 Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 48.

129 Organismo noruego para la gestión pública y la administración electrónica (Dif), *Cláusulas de ejecución de contratos en materia de contratación pública socialmente responsable* (Revisadas en septiembre de 2012, copia con autor).

130 Robert Stumberg, Anita Ramasastry y Meg Roggensack, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa, 2014), p. 54 y Coalición CORE y sus socios, *Beyond Compliance: Effective Reporting Under the Modern Slavery Act: A civil society guide for commercial organisations on the transparency in supply chains clause*, (CORE, 2016).

131 *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. ACNUDH. 2011. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Existen varias formas en las que las empresas pueden mejorar el acceso de las víctimas a los mecanismos de reparación. Entre ellas, las empresas pueden dotarse de procedimientos de reclamación oficiales y generales destinados a los trabajadores de sus cadenas de suministro y también trabajar con sus proveedores para desarrollar su capacidad de gestionar las reclamaciones a nivel local. Además, algunas iniciativas de múltiples interesados y varios organismos normativos y de certificación exigen que los mecanismos de reclamación en el lugar de trabajo figuren en los códigos y documentos sobre la gobernanza corporativa de las empresas, mientras que otras brindan otras vías de recurso a los trabajadores o a sus representantes cuando la resolución del reclamo fracasa o resulta imposible. Dada la importancia del trabajo decente para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, quizás sea útil que las ONG y los sindicatos examinen la posibilidad de formar alianzas estratégicas para avanzar hacia la consecución de este fin.

No obstante, la principal responsabilidad en materia de reparación de abusos de los derechos laborales recae en el Estado, a través de sus mecanismos judiciales formales e informales (como los tribunales laborales o la labor de supervisión y mediación de los inspectores del trabajo). Las reclamaciones deben tratarse principalmente en el lugar de trabajo, entre empleadores y trabajadores, y es conveniente contar con un sistema avanzado de relaciones laborales en el que participen sindicatos representativos independientes y libres que negocien directamente con los empleadores en nombre de los trabajadores. El empleador debe hacerse responsable de la atención de las reclamaciones y garantizar las correspondientes reparaciones utilizando un único sistema acorde con las leyes internacionales y las prácticas idóneas.

Los mecanismos de reclamación pueden basarse en distintos modelos operativos. La principal responsabilidad relativa a la atención de las reclamaciones de los trabajadores de la cadena de suministro recae en el empleador directo (que será el proveedor o a veces un contratista de este) y normalmente, los canales de reclamación locales o específicos al lugar de trabajo constituyen el método más eficaz y accesible para que los trabajadores soliciten su correspondiente reparación. Por lo tanto, el modelo de mayor solidez y más adecuado para reparar los daños en cualquier lugar de trabajo consistirá normalmente en la implementación de un sistema avanzado de relaciones laborales dotado de un único código de conducta en el que se recojan todos los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Esto implica contar con un acuerdo de reconocimiento del sindicato y un sistema de administración integrado en un mecanismo de reclamaciones capaz de atender las reclamaciones individuales, las cuestiones disciplinarias y las disputas colectivas, y que reconozca la primacía de la relación laboral. Estos enfoques ofrecen perspectivas de lograr un modelo sostenible de prácticas comerciales éticas. Las ONG que abogan por la defensa de los derechos humanos también han realizado una importante contribución a las organizaciones de trabajadores para reclamar sus derechos, cuando no se cuenta con el apoyo de los sindicatos tradicionales o cuando la intervención de estos se considera impropio, como es el caso del trabajo infantil.

Existen muchas vías posibles por las que pueden recibirse reclamaciones relativas a una cadena de suministro, como es el caso de los puntos de contacto de los mecanismos de reclamación oficiales, así como los equipos de comercio ético o de derechos humanos, el departamento de asuntos corporativos, las líneas de asistencia al cliente y las de atención a los trabajadores, los equipos en los que participan múltiples actores, y las relaciones directas con los sindicatos. Es importante garantizar que estos mecanismos se apliquen con base en políticas claras que definan detalladamente la forma en que se gestionan posteriormente las reclamaciones recibidas por distintos canales, e incluso expongan claramente las responsabilidades atribuidas, las vías de notificación interna y los canales de transmisión. Un aspecto fundamental para mejorar los métodos actuales y futuros guarda relación con la implementación de sistemas destinados a evaluar los efectos y resultados reales de los procedimientos de reclamación¹³².

Si los trabajadores de un subcontratista fuesen explotados y no se les remunerase su trabajo, el proveedor debe cerciorarse de que existen procedimientos adecuados para que dichos trabajadores puedan obtener reparación, es decir, la correspondiente indemnización por el trabajo no remunerado y el reembolso de las comisiones de contratación o de los sueldos justos que se deban a dichos trabajadores. Si se presentase una denuncia de trata de personas con fines de explotación laboral en la cadena de suministro del proveedor, las autoridades públicas tienen que definir qué debe hacer el correspondiente proveedor y se deben notificar todos los presuntos delitos a las autoridades policiales. Las autoridades públicas deben definir, mediante una cláusula de ejecución de su correspondiente contrato, la forma en que el proveedor debe actuar cuando se identifiquen en su cadena de suministro problemas relativos a los derechos humanos en el marco de auditorías o de otros procesos de diligencia debida de terceros¹³³.

132 *Grievance mechanisms & remedy*; Iniciativa de Comercio Ético. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.ethicaltrade.org/issues/grievance-mechanisms-remedy>

133 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, p. 361.

Recomendación nº 5: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Difundan la idea de que el objetivo de la ejecución de las disposiciones contractuales es mejorar o mantener condiciones de trabajo adecuadas en la cadena de suministro;**
- ▶ **Definan la obligación del proveedor de actuar para reparar los casos de trata de personas con fines de explotación laboral que se descubran, y adoptar medidas para evitar nuevos abusos de los derechos humanos:**
 - ▶ **Si se presentan denuncias de trata de personas con fines de explotación laboral en una cadena de suministro, los Estados deberán desarrollar una estrategia con el correspondiente proveedor sobre el modo en que pueden afrontar la situación, evitar nuevos casos de ese tipo de trata en el futuro y garantizar el acceso de las víctimas de la explotación a los mecanismos de reparación;**
 - ▶ **Animen a los contratistas a colaborar con las organizaciones de trabajadores y las ONG locales para implementar mecanismos de reparación y hacer frente a las condiciones laborales de explotación.**
- ▶ **Establezcan un diálogo constante con los contratistas para supervisar el cumplimiento de las disposiciones contractuales por parte de estos;**
- ▶ **Definan todos los tipos de sanciones que podrían imponerse a un contratista incumplidor, incluida la rescisión del contrato que solo se aplicará cuando se hayan agotado todas las demás vías razonables para asegurar el cumplimiento del mismo.**

c. Mayor transparencia en las cadenas de suministro

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Eso significa que las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a cualesquiera efectos negativos de sus actividades¹³⁴. Según el Sr. John Ruggie, antiguo Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas, *el “no causar perjuicio” no es simplemente una obligación pasiva de las empresas sino que puede conllevar medidas positivas*¹³⁵. Por lo tanto, las empresas deben establecer políticas de derechos humanos que sean “precursoras de su debida diligencia en materia de derechos humanos para cumplir su responsabilidad de respetar estos derechos, incluidos los relacionados con la trata de personas con fines de explotación laboral”¹³⁶. Tal como se

Caso práctico: Listado público de empresas en San Petersburgo, Federación de Rusia

La Inspección del Trabajo de San Petersburgo publica en su página Web un listado de empresas con licencia frente a las que no se han presentado denuncias graves por parte de trabajadores, así como un listado de empresas acusadas de incumplimiento o demoras en los pagos de los sueldos y/o de maltrato de trabajadores. La Inspección del Trabajo también envía mensajes de texto a los inmigrantes registrados para informarles sobre la posibilidad de denunciar y recibir ayuda en caso de violación de sus derechos. Asimismo, organiza reuniones con los representantes de estas comunidades para informarles sobre sus derechos laborales y los mecanismos de reclamación disponibles.

* <http://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/ADSTRINGO-Guidelines.pdf>

134 Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie – Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, A/HRC/8/5 (7 de abril de 2008).

135 Ibid.

136 ACNUDH, *A Guide For Business: How to Develop a Human Rights Policy* (Pacto Mundial), 2011, p. 4.

indicó previamente en este informe, algunos países como Australia, Francia, Brasil, los Países Bajos, el Reino Unido y el Estado de California, ya han promulgado o están promulgando leyes de transparencia sobre la debida diligencia en materia de trata de personas (“las leyes de transparencia”) que obligan a las empresas a adoptar y a divulgar sus políticas y prácticas de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral.

Este apartado expone detalladamente la forma en que los Estados participantes de la OSCE pueden promover la transparencia en las cadenas de suministro comerciales para poder examinar la actuación de las empresas en la prevención de la trata con fines de explotación laboral y el fomento de la producción responsable de bienes. Las investigaciones han demostrado que en lo que respecta a la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, existe una falta de transparencia generalizada en todas las cadenas de suministro y se registran constantemente violaciones de los derechos laborales. A la luz de los resultados de las investigaciones, los Estados participantes de la OSCE deberían plantearse la posibilidad de obligar a las empresas, y especialmente a las que operan en sectores de alto riesgo, a actuar con diligencia y a publicar información sobre el modo en que evitan efectos negativos en los derechos humanos.

Las normas en materia de transparencia se basan en la idea de que la información de la que disponen los que compran los bienes (consumidores/sector público) y los que los venden (empresas) no es la misma¹³⁷. Estas disparidades a nivel de la información guardan relación con las circunstancias en las que se producen los bienes, es decir, si se respetan las normas laborales en el marco de las operaciones de las empresas y en sus correspondientes cadenas de suministro de forma que se evite o afronte la trata de personas con fines de explotación laboral. Esta mayor transparencia en la cadena de suministro a nivel laboral permitiría a las autoridades públicas, los consumidores, los posibles trabajadores, subcontratistas e inversores integrar los datos divulgados en sus correspondientes procesos de toma de decisiones. Además, también puede ser útil para las empresas, ya que permitiría aumentar el grado de sensibilización sobre este tema ante las personas que no han participado aún en actividades de lucha contra la trata y les ayudaría a aceptar los riesgos inherentes a sus cadenas de suministro. Por otro lado, la mejora de la transparencia puede ayudar a equilibrar la competitividad a favor de las empresas que ya aplican prácticas de lucha contra la trata con fines de explotación laboral, al darles una ventaja competitiva con respecto a las que aún no han adoptado medidas para abordar esta cuestión. La transparencia también permite a las utilizar su influencia sobre los proveedores para prevenir las prácticas abusivas y apremiar los comportamientos adecuados.

En los debates celebrados durante los talleres de proyectos de la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas se identificaron deficiencias en la información de los trabajadores sobre las marcas que se abastecen ante las cadenas de suministro en las que están integrados. Estas deficiencias de información repercuten seriamente en la voz y el empoderamiento de los trabajadores para resistir a las prácticas de trata con fines de explotación laboral. A modo de ejemplo, los participantes del “Segundo taller para prevenir la trata de personas en las cadenas de suministro mediante prácticas y medidas gubernamentales”, que organizó la OSCE en Londres en el año 2016, destacaron la necesidad fundamental de “Incorporar la voz de los trabajadores”. Además de proporcionar a los trabajadores información sobre las empresas que podrían distribuir los bienes que producen, la “instauración de líneas de asistencia telefónica anónimas y los mecanismos de reclamación independientes” son fundamentales para garantizar que se utilicen distintos canales de comunicación con y para los trabajadores¹³⁸. Las personas que asistieron a la conferencia de 2016 que celebró la OSCE en Berlín sobre la “Prevención de la trata con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro” también reconocieron la importancia de “la voz y la participación” de los trabajadores, añadiendo que “los trabajadores, así como la implicación y el liderazgo de sus organizaciones en las acciones de erradicación de la trata, son fundamentales, ya que saben dónde residen los riesgos y estarán dispuestos a supervisarlos y a presentar denuncias si cuentan con la certeza de que se tomarán medidas de observancia y se avanzará al respecto”¹³⁹.

Muchas iniciativas voluntarias animaron a las empresas a establecer políticas de derechos humanos, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una colaboración entre el sector público y el privado que persigue este mismo fin. La Ley del Reino Unido sobre la Esclavitud Moderna (MSA) y la Ley de California sobre la Transparencia en las Cadenas de Suministro (CTSCA) son algunos ejemplos de leyes iniciadas por los Estados que exigen que determinadas empresas publiquen las medidas adoptadas, en su caso, para garantizar la ausencia de trata con fines de explotación laboral en todas sus cadenas de suministro. No obstante, en virtud de la ley de California, basta con declarar que la empresa no ha adoptado ninguna medida.

137 Archon Fung, Mary Graham y David Weil, *Full Disclosure: The Perils and Promise of Transparency* (Cambridge University Press: 2008), p. 40.

138 Segundo taller para prevenir la trata de personas en las cadenas de suministro mediante prácticas y medidas gubernamentales. Londres, 29 y 30 de noviembre de 2016.

139 Informe de la Conferencia sobre la Prevención de la trata con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro. OSCE, Berlín, 7 y 8 de diciembre de 2016.

Los Estados participantes de la OSCE podrían hacer que las leyes actuales de divulgación de la información dieran un paso más y podrían implementar la **obligación** de contar con una política de prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral, al menos de cara a las empresas que superen un determinado límite de ingresos y operen en determinadas esferas de alto riesgo. Las obligaciones legales vinculantes constituyen la vía más eficaz para definir claramente los datos que han de publicar las empresas y favorecer la igualdad de condiciones en la industria. Esto significa que si todas las empresas de un sector tienen las mismas obligaciones en materia de divulgación, todas ellas se regirán por las mismas reglas y la adopción de prácticas proactivas se generalizaría y ampliaría. Además, en el Foro de 2017 de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, tanto los colectivos de trabajadores como los de empleadores pidieron públicamente que mejorase la coordinación y la armonización de la legislación en materia de transparencia, con vistas a garantizar la igualdad de condiciones y aumentar la coherencia entre las distintas jurisdicciones¹⁴⁰. La eficacia de tales medidas en dicho contexto se debe a que la imposición de políticas obligatorias de transparencia en la debida diligencia de las empresas en lo que respecta a la trata de personas con fines de explotación laboral contribuirá a identificar y hacer frente a dicho fenómeno en todos los sectores y permitirá a los consumidores, inversores y a las autoridades públicas adoptar decisiones fundamentadas a la hora de comprar productos, abastecerse o invertir.

1. Recomendación nº 1: Crear obligaciones políticas y acordar definiciones

Se alienta a los Estados participantes de la OSCE a publicar una lista de las empresas que están sujetas a las normas de transparencia, por exceder un umbral mínimo de facturación. Habida cuenta de que el volumen mínimo de facturación establece el umbral de aplicación de las normas de transparencia a las empresas, las autoridades fiscales deberían facilitar los datos correspondientes para elaborar la lista. Los Estados participantes de la OSCE podrían considerar además la posibilidad de proporcionar, junto a dicha lista, un registro público de datos en donde puedan cargarse y consultarse los informes que ya hayan sido publicados por las empresas integradas en la lista.

Como anexo al presente informe se adjunta una ley modelo con las formulaciones sugeridas a tales efectos, partiendo de la idea de que las empresas que alcancen un determinado umbral mínimo de facturación serán las únicas que tendrán la obligación de preparar cada año una declaración sobre su política de prevención de trata de personas con fines de explotación laboral. Cuando una empresa supera el límite que requiere la obligación de declaración, es probable que sus subcontratistas, cuya facturación será probablemente inferior a dicho límite, tengan que demostrar las acciones que han realizado para satisfacer las obligaciones de su cliente. Por lo tanto, en estos casos, se podría integrar una cláusula en el contrato que vincula a las partes en virtud de la cual, todos los subcontratistas aceptarían que se publicasen pruebas de su debida diligencia y de su cumplimiento del contrato, como parte de la declaración de la empresa ordenante.

Recomendación nº 1: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Apliquen normas de transparencia a las empresas que superen un determinado límite de facturación;**
- ▶ **Adopten leyes que obliguen a las empresas a disponer de una política de prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral.**
 - ▶ **Las leyes deberían incluir las definiciones de los temas abordados.**

¹⁴⁰ El informe resumido del Foro de 2017 de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos no se había publicado a fecha de la publicación del presente documento. Puede consultarse información sobre los participantes, las notas conceptuales y el programa del Foro en el siguiente enlace: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Forum/Pages/2017ForumBHR.aspx>.

2. Recomendación nº 2: Definir el contenido y el alcance de la información divulgada y las medidas de reparación necesarias en la legislación

Además del tamaño de la empresa, es importante indicar hasta qué punto se aplica la obligación de divulgación a la actividad de las empresas en el extranjero. Las políticas de transparencia actuales se aplican a las propias actividades de la empresa en exclusiva o a las de esta y sus filiales. Con vistas a garantizar una divulgación integral de la información, se recomienda que las empresas acrediten todas sus medidas de prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral, incluyendo las de sus filiales ubicadas en el extranjero. No obstante, como las empresas de tamaño pequeño y mediano también pueden estar afectadas por la trata de personas con fines de explotación laboral, es importante que también se las incluya mediante algún tipo de ley de transparencia. Esto debería aplicarse como mínimo a las empresas que operen en sectores más propensos a la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro. Como las amplias obligaciones de divulgación pueden suponer una carga excesiva para las pequeñas y medianas empresas (pymes), los Estados pueden animar a las grandes empresas a cooperar con las pymes de su cadena de suministro con vistas a desarrollar sus capacidades para aplicar dichas políticas y generar los informes oportunos al respecto.

En las leyes de transparencia en materia de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral que adopten los Estados para regular la actividad de las empresas debería especificarse la información exacta que ha de publicarse. Como mínimo, en la declaración sobre la prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral debería indicarse:

- La estructura del funcionamiento comercial y de la cadena de suministro de la empresa;
- Las medidas que adopta la empresa para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en todas sus operaciones;
- Las acciones que lleva a cabo para entender y mitigar los riesgos correspondientes, responsabilizar a sus proveedores y resolver cualquier problema que surja;
- Los procesos de diligencia debida que aplica, tanto a modo interno como de cara a terceros, para investigar y determinar los casos de trata de personas con fines de explotación laboral;
- Las medidas adoptadas para evaluar y gestionar los riesgos identificados de trata de personas con fines de explotación laboral;
- Las medidas de reparación que aplica en caso de sospechar condiciones de trata de personas con fines de explotación laboral y las que adopta para comprobar la eficacia de tales medidas.

La evaluación y el desarrollo de capacidades son fundamentales para que los responsables públicos pertinentes puedan valorar la calidad de la información divulgada sobre la lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral. Los Gobiernos también deberían, como mínimo, proporcionar orientación y formación a las empresas para que evalúen, gestionen y reparen los riesgos de trata de personas con fines de explotación laboral, tal como se presenta en la Recomendación nº 5 del apartado anterior.

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que insten a las empresas a desarrollar este tipo de mecanismos o a participar en mecanismos de reclamación eficaces a nivel operacional, que permitan reparar el daño generado a las personas cuyos derechos fueron vulnerados por sus proveedores u otros subcontratistas. A modo de ejemplo, el Proyecto europeo sobre la indemnización de las víctimas de la trata de personas (COMP. ACT), liderado por *La Strada International* y *Anti-Slavery International*, tiene por objeto ayudar a aplicar medidas de indemnización de las víctimas de la trata e integrar los correspondientes mecanismos de reparación¹⁴¹.

Los mecanismos de reparación que ofrecen al demandante el acceso tanto a la justicia como a la indemnización correspondiente a la violación de sus derechos, son fundamentales en cualquier proceso de reclamación, tal como se expuso en el Foro de 2017 de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos titulado *Cumplir con el acceso a mecanismos de reparación eficaces*¹⁴². Los mecanismos de reclamación de las empresas ofrecen *un acceso directo a las personas y comunidades que hayan sufrido las consecuencias negativas de las actividades de una empresa*. Estos

¹⁴¹ Proyecto europeo COMP. ACT sobre la indemnización de las víctimas de la trata de personas, Compact. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.compactproject.org/?main=home>

¹⁴² Documento de síntesis. *Foro de la ONU 2017: enfoque, objetivos y contexto*, Foro de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, 27-29 de noviembre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/ConceptNote_SP.pdf

*mecanismos los administran las propias empresas*¹⁴³. Sin embargo, es esencial que el personal de la empresa entienda la diferencia entre una reclamación y una denuncia de trabajo forzoso y no investigue inadecuadamente una denuncia como si se tratase de una reclamación, ya que esto podría socavar la capacidad de las autoridades pertinentes para investigar cualesquiera delitos de trabajo forzoso de manera eficaz, pudiendo con ello exponer tanto al gestor de reclamaciones como al trabajador al peligro de los autores de dichos delitos.

Las condiciones relativas a la rescisión del contrato o a la imposición de sanciones han de indicarse explícitamente en el contrato inicial, incluyendo igualmente las correspondientes disposiciones en materia de garantías procesales. Si las violaciones se identificasen a nivel de la cadena de suministro de las empresas, estas deberán indicar cómo afectará el daño identificado a sus futuras relaciones comerciales con el correspondiente proveedor, contratista o pyme responsable. Podrán optar por poner fin conjuntamente a sus relaciones comerciales o entablar un diálogo con el proveedor para garantizar que en el futuro se eviten casos de trata de personas con fines de explotación laboral. En línea con el objetivo general de prevenir este delito en las cadenas de suministro de las empresas, la última opción puede resultar la más adecuada en el caso de las violaciones más leves y cuando la empresa considere que las medidas de concienciación (como la mejora de las normas o la formación) permitirán evitar la trata con fines de explotación laboral en el futuro, conservando al mismo tiempo las oportunidades económicas para los trabajadores¹⁴⁴. Por consiguiente, los Estados pueden alentar a las empresas a entablar un diálogo con sus proveedores cuando se registren abusos leves de los derechos humanos vinculados con la trata con fines de explotación laboral, en lugar de poner fin al contrato comercial, con vistas a garantizar que la empresa afronte y evite este tipo de delito en el futuro.

Recomendación nº 2: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Realicen evaluaciones para determinar las industrias y los sectores especialmente vulnerables a estos riesgos, antes de formular normas de transparencia;**
 - ▶ **Exijan el cumplimiento por parte de las pymes que operan en esas áreas de alto riesgo.**
- ▶ **Exijan la adopción y la ejecución de una política de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral que se aplique a toda la cadena de suministro de las empresas;**
- ▶ **Especifiquen la información que debe divulgarse;**
- ▶ **Garanticen que la política incluya las medidas que se adoptarán para reparar el daño si se identifican problemas. Indiquen que las políticas de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral deberán:**
 - ▶ **Divulgar información sobre los mecanismos de reclamación implementados;**
 - ▶ **Precisar la forma en la que se hará frente a las violaciones, incluida la evolución que tendrá la relación comercial futura con los proveedores, contratistas y pymes que hayan cometido dichas violaciones en la cadena de suministro de la empresa;**
 - ▶ **Especificar el tipo y la frecuencia de las auditorías que se realizarán y qué trabajador de la empresa se encargará de todas las actividades relacionadas con las medidas de ejecución y de cumplimiento.**
- ▶ **Obliguen a las empresas sujetas a la obligación de divulgación a comunicar cada año sus correspondientes políticas y medidas;**
- ▶ **Indiquen claramente en sus leyes la forma en que ha de publicarse la declaración sobre la prevención de la trata para garantizar un amplio acceso a la misma.**

143 Comentario del PRNU nº 29.

144 Quintin Lake, Jamie Macalister, Cindy Berman, Matthew Gitsham y Nadine Page, *Corporate approaches to addressing modern slavery in supply chains: A snapshot of current practice* (Iniciativa de Comercio Ético, 2015), p. 23.

3. Recomendación n° 3: Supervisar el cumplimiento

El control de las declaraciones de divulgación de las empresas por parte de los Estados es fundamental para cumplir el objetivo previsto por la ley. Los Estados deben controlar y comprobar que las empresas divulguen datos precisos sobre las medidas que han adoptado para poner fin a la trata de personas con fines de explotación laboral en sus cadenas de suministro, y garantizar que estén realmente llevando a cabo las medidas que comunican. Los Estados participantes de la OSCE pueden crear un registro en el que las empresas puedan cargar sus declaraciones en materia de prevención de la trata con fines de explotación laboral, además de publicarlas en sus correspondientes páginas Web.

Para garantizar que la información divulgada cumpla las exigencias y la finalidad de las leyes de transparencia, quizás se necesite ampliar las capacidades institucionales de las autoridades encargadas de su aplicación. La Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas podría proporcionar dicha ayuda a la preparación y formación de los Estados participantes, a petición de estos.

Recomendación n° 3: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Establezcan una base de datos en la que las empresas carguen sus declaraciones en materia de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral;**
- ▶ **Desarrollen herramientas, con ayuda de la OSCE, para analizar si las declaraciones sobre la prevención de este delito cumplen las obligaciones establecidas en las leyes de transparencia;**
- ▶ **Brinden formación al personal de las autoridades de aplicación de leyes sobre la supervisión de las exigencias en materia de divulgación de la información.**

4. Recomendación n° 4: Incentivar el respeto de las normas y tomar medidas de ejecución en caso de incumplimiento frente a los infractores sistémicos y cuando no existan sanciones

Cuando el incumplimiento no tiene consecuencias jurídicas, la trata de personas con fines de explotación laboral puede continuar, lo cual explica la importancia fundamental de los incentivos al cumplimiento y de la ejecución de medidas en caso de incumplimiento¹⁴⁵. Por lo tanto, deben especificarse los costes no monetarios del incumplimiento con vistas a alcanzar los resultados deseados. La divulgación de información entraña por naturaleza un mecanismo informal de ejecución: si las empresas no divulgan la información o lo hacen de forma inadecuada, su reputación puede verse dañada, ya que los consumidores e inversores tendrán una visión negativa de ellas, pudiendo esto afectar a su facturación¹⁴⁶. A modo de ejemplo, el artículo 1502 de la Ley estadounidense Dodd-Frank de reforma financiera trata específicamente de las empresas que presentan informes a la Comisión del Mercado de Valores de EE.UU. y utilizan determinados minerales de la República Democrática del Congo. Como el comercio de minerales puede alimentar el conflicto en este país, la ley obliga a las empresas a divulgar información sobre el uso que dan a los minerales que extraen de determinadas regiones en conflicto. En virtud de esta norma, las empresas tienen que comunicar las medidas que adoptan para garantizar que los minerales que obtienen de una región de alto riesgo están “libres de conflictos”. Aunque sus defensores alegan que esta norma ha mejorado la situación, la ley no impone a las empresas ninguna

¹⁴⁵ Alexandra Prokopets, *Trafficking in Information: Evaluating the Efficacy of the California Transparency in Supply Chains Act of 2010*, 37 *Hastings International and Comparative Law Review* 351 (2014), p. 362.

¹⁴⁶ *Ibid.* p. 365.

obligación estricta y se trata principalmente de un mecanismo de divulgación¹⁴⁷.

Otro ejemplo es la “Lista Sucia” de Brasil, que enumera y denuncia las empresas en cuyas cadenas de suministro se han identificado trabajadores en condiciones de esclavitud. Las investigaciones del Gobierno brasileño, las auditorías de distintas ONG y los medios de comunicación han identificado problemas de trata de personas con fines de explotación laboral que a su vez guardan relación con grandes distribuidores y marcas. La lista puede hacer que una empresa se enfrente a medidas represivas y como se indica en un artículo de *The Guardian*, las “empresas permanecen incluidas en la lista durante un periodo de dos años, en el que deben demostrar que están realizando esfuerzos concertados para sanear sus cadenas de suministro y abonar una serie de multas y cuotas por trabajo no remunerado. Durante su periodo de inscripción en la lista, las empresas no pueden recibir financiación del Gobierno ni de los bancos privados y son boicoteadas por los firmantes del Pacto [Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo]”¹⁴⁸. Aunque la reciente agitación política haya puesto en tela de juicio la ejecución de este Pacto, aún siguen aplicándose sus disposiciones.

Del mismo modo, los Estados participantes de la OSCE deberían estudiar la posibilidad de poner en una lista negra a las empresas que no cumplan con las leyes en materia de transparencia. La inclusión en listas negras puede generar un daño a la reputación de las empresas y los Estados pueden añadir además consecuencias financieras, como las que se utilizan en Brasil¹⁴⁹. Otra vía que podrán tomar los Estados participantes de la OSCE consiste en recompensar a las empresas que cumplen las normas de transparencia y toman activamente medidas para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral. Se puede incluir a estas empresas en listas de “buenos resultados”, lo cual les daría seguidamente una imagen positiva a la hora de presentar sus ofertas de cara a nuevas oportunidades de licitaciones públicas.

Indistintamente de la vía que elija cada Estado participante, es importante definir claramente las funciones y responsabilidades relativas a la ejecución y mejorar la preparación y la formación de sus autoridades encargadas de la aplicación para garantizar que puedan llevar a cabo su misión, en coordinación con todos los organismos competentes en materia de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral.

Caso práctico: Brasil

La *Lista Sucia* se creó en el año 2004 en Brasil.

La “Lista Sucia” es un registro de nombres de empleadores que explotan a sus trabajadores en condiciones de “esclavitud”. Una vez que los inspectores investigan las reclamaciones, los casos se tramitan mediante un proceso administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. La lista se publica en la página Web del propio Ministerio y en la de la ONG colaboradora “Repórter Brasil”, y se actualiza cada seis meses. Una vez que se incluye un empleador en el registro, se le controla durante un periodo de dos años. Si el delito no vuelve a producirse y el empleador ha pagado todas las multas, sueldos no abonados y la cuota a la seguridad social, puede retirarse su nombre de la lista. Aunque el decreto no establezca sanciones específicas, algunas instituciones financieras importantes, tanto públicas como privadas, han decidido no conceder créditos ni otros beneficios bancarios a empresas inscritas en la lista.

Recomendación nº 4: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Formulen y comuniquen claramente las sanciones que se aplican a las empresas que no cumplan las leyes en materia de divulgación, así como los incentivos al cumplimiento de las mismas;**
- ▶ **En caso de violación de las normas, permitan que las empresas puedan adoptar medidas de reparación de buena fe antes de imponerles sanciones;**

147 Kim, Yong H. y Gerald F. Davis. *80% of Companies Don't Know If Their Products Contain Conflict Minerals*. Harvard Business Review. 4 de enero de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://hbr.org/2017/01/80-of-companies-dont-know-if-their-products-contain-conflict-minerals>

148 *Brazil's 'dirty list' names and shames companies involved in slave labour*. The Guardian. 24 de julio de 2013. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/brazil-dirty-list-names-shames-slave-labour>

149 Véase un ejemplo de inclusión de empresas en listas negras en la Lista Sucia de Brasil, capítulo 2.3.2.

- ▶ **Definan claramente las funciones y responsabilidades relativas a la ejecución;**
- ▶ **Mejoren la preparación y la formación del personal pertinente para apoyar los esfuerzos destinados a la ejecución.**

5. Recomendación nº 5: Medir los progresos realizados y analizar la calidad de la información presentada y divulgada

Las autoridades de la OSCE pueden estudiar la posibilidad de establecer un sistema que califique el cumplimiento de las empresas en función de si las declaraciones realizadas por estas cumplen los criterios indicados, y deberían incluir dicha determinación en una base de datos de acceso público. Asimismo, los Estados también podrían optar por incluir en esa base de datos declaraciones sobre asuntos relacionados con la trata de personas con fines de explotación laboral, como por ejemplo, el historial de cumplimientos o de violaciones de las leyes laborales fundamentales. De este modo, los consumidores podrán identificar mejor las empresas que cumplen su obligación de divulgación y las medidas que adoptan a tales efectos. Los Estados participantes de la OSCE también pueden brindar apoyo a las ONG y a las organizaciones de la sociedad civil que recopilan declaraciones de divulgación presentadas por empresas que cumplen las leyes de transparencia. A modo de ejemplo, el Registro de la Esclavitud Moderna es una página Web operada por el Centro de Recursos sobre Empresas y Derechos Humanos que recoge los informes presentados por las empresas en virtud de la Ley del Reino Unido sobre la Esclavitud Moderna¹⁵⁰. Del mismo modo, con un registro central se puede analizar y controlar de forma más exhaustiva la conducta de las empresas de cada sector e industria, como lo hace la ONG *Know the Chain*, que clasifica los resultados de las empresas en función de sus declaraciones de divulgación¹⁵¹. Dicho análisis es de gran utilidad para los inversores, consumidores y Gobiernos, ya que les permite entender mejor los distintos enfoques de toda la industria sobre los esfuerzos encaminados a luchar contra la trata de personas.

Recomendación nº 5: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Divulguen públicamente y si es posible, agrupen en un registro, las declaraciones de divulgación de las empresas para que los consumidores, inversores, trabajadores y otras partes interesadas puedan consultarlas ampliamente;**
- ▶ **Realicen los correspondientes análisis o apoyen a las ONG que analizan la información que divulgan las empresas, para garantizar que se tomen decisiones más acertadas sobre las cadenas de suministro públicas y privadas.**

¹⁵⁰ Si desea obtener más información, consulte la página <http://www.modernslaveryregistry.org/>.

¹⁵¹ Si desea obtener más información, consulte la página <https://knowthechain.org/>.

d. Contratación ética y equitativa de trabajadores y protección del mercado laboral

Se ha prestado mucha atención a las prácticas de contratación de personal ilícitas y deshonestas. Tan solo en 2017, tanto el Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa (ICRR)¹⁵², como el Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB) con la consultora Equidem¹⁵³, la Escuela de Negocios Leonard N. Stern de la Universidad de Nueva York¹⁵⁴ y la OIT¹⁵⁵ publicaron informes sobre distintos desafíos presentes en la esfera de la contratación que se suman a los anteriores estudios realizados por instituciones académicas, de trabajadores, de defensa, tripartitas y otras instituciones que contribuyeron considerablemente a la comprensión de los riesgos y soluciones en este ámbito.

La migración por motivos laborales y la contratación de trabajadores tanto dentro como fuera de las fronteras constituye un proceso complejo y multidimensional plagado de actos de corrupción y de explotación. En 2013, la Organización Internacional del Trabajo estimó que 150 millones de trabajadores emigraron dentro y fuera de sus países en busca de oportunidades económicas. Muchos de ellos lo hacen mediante reclutadores y agencias de reclutamiento que se aprovechan de su vulnerabilidad y de su desesperación económica: los trabajadores migrantes abonan frecuentemente exorbitantes comisiones de contratación a terceros sin escrúpulos para poder acceder al empleo, son víctimas de falsas promesas o se ven obligados a trabajar en entornos inseguros a cambio de una retribución escasa o inadecuada. Se han documentado historias de este tipo de explotación en múltiples investigaciones y estudios anteriores sobre trabajadores que emigran principalmente desde el Sur en busca de oportunidades económicas en varias industrias de su región o en Oriente Medio, Europa y Norteamérica.

El factor que impulsa esta migración es la falta de oportunidades económicas en un país y la escasez de mano de obra en otro. Las empresas multinacionales de manufactura, construcción, pesca, agricultura, fabricación de textiles, confección, calzado, hostelería, extracción y de otros sectores recurren a los trabajadores migrantes para suplir esta escasez de mano de obra. A menudo, estas empresas están muy alejadas de las instalaciones de producción y a pesar de sus buenas intenciones, pueden tener poca visibilidad sobre las prácticas locales de contratación de sus múltiples proveedores. El recurso a mediadores laborales, agencias de trabajo y otros intermediarios por parte de los proveedores de menor nivel enturbia aún más la visibilidad sobre las prácticas locales de contratación y las experiencias de los trabajadores. Las entidades públicas corruptas que expiden visados o hacen oídos sordos de las violaciones de las leyes también facilitan las prácticas que pueden conducir a la trata de personas con fines de explotación laboral. Aunque el proceso de contratación de trabajadores sea complejo, multidimensional y distinto en cada lugar, suele implicar por lo general a varias partes dotadas de distintas funciones en las distintas etapas que conforman el traslado de un trabajador migrante hasta su lugar de trabajo de destino.

Los problemas a los que se enfrentan los trabajadores migrantes se agravan aún más con la oferta y la demanda mundial, ya que como lo resume la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), “por un lado, se ha previsto que la mano de obra en los países en desarrollo aumente considerablemente y a un ritmo más rápido que la creación de empleos y por otro, es probable que incremente la demanda de trabajadores migrantes en los países desarrollados a raíz de la evolución demográfica. Esto ha hecho que un número sin precedentes de empleadores busquen trabajadores en todo el mundo para suplir la escasez de trabajadores en todos los sectores y niveles de cualificación”.

Organización Internacional para las Migraciones, *Ethical Recruitment of Migrants* — Documento de antecedentes

152 Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa (ICCR), *Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers* (ICCR, 2017). Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.iccr.org/best-practice-guidance-ethical-recruitment-migrant-workers-0>

153 Instituto de Derechos Humanos y Empresas, *Responsible Recruitment: Remediating Worker-Paid Recruitment Fees*. Noviembre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/remediating-worker-paid-recruitment-fees>.

154 David Segall y Sarah Labowitz, *Making Workers Pay, Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry*. Centro para las empresas y los derechos humanos de la Escuela de Negocios Leonard N. Stern de la Universidad de Nueva York, 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://static1.squarespace.com/static/547df270e4b0ba184dfc490e/t/58ec1e9ed1758e3915cb4c5b/1491869348464/FINALFINAL%E2%80%91MakingWorkersPay-Report-Digital.pdf>

155 *Contratación equitativa*. OIT. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-es/index.htm>

Los trabajadores pueden experimentar violaciones de sus derechos en múltiples facetas a lo largo de su proceso de migración. En un documento de la OIT se expuso una “lista no exhaustiva” de ocho tipos de prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, que combinadas podrían equivaler al delito de trata de personas si el resultado final del proceso de contratación es la explotación¹⁵⁶. Dichas prácticas son respectivamente:

1. La aplicación de comisiones de contratación a los trabajadores;
2. La formulación de amenazas y la intimidación, incluido el maltrato verbal y psicológico;
3. El engaño en relación con los contratos, las condiciones de trabajo y de vida así como la no transmisión de información pertinente;
4. La restricción de la libertad de circulación;
5. La retención de documentos de identidad con vistas a controlar a quienes buscan empleo;
6. La violencia física y sexual;
7. La contratación de niños que no han cumplido la edad mínima para empezar a trabajar;
8. La contratación de personas para trabajos peligrosos e inseguros.

La primera de estas ocho prácticas, relacionada con la aplicación de comisiones de contratación, es la que está recibiendo actualmente mucha atención por parte de los organismos profesionales, encargados de formular políticas, legisladores y activistas contra la trata de personas. Las grandes empresas aceptan cada vez más el principio de la no aplicación de comisiones a los trabajadores y en determinados casos, incluso han insistido en la devolución de dichas comisiones a los mismos.

Otros defensores de prácticas de contratación responsable o de prácticas éticas y equitativas ya han formulado una serie de documentos de orientación y declaraciones de principio. A modo de ejemplo, el proyecto ADSTRINGO implementado por el Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia (HEUNI) y la Secretaría internacional permanente del Consejo de Estados del Mar Báltico (CBSS) proporciona unas “Directrices para prevenir la contratación abusiva, las prácticas de empleo explotadoras y la trata de trabajadores migrantes en la región del Mar Báltico”¹⁵⁷. Además, la OIT también publicó en 2016 unos principios generales y directrices operativas para la contratación responsable¹⁵⁸.

Con el presente apartado se aspira a determinar algunas de las principales preocupaciones políticas y algunos principios generales de los ámbitos de la protección del mercado laboral y la contratación ética y equitativa de trabajadores, identificar ejemplos de nuevas prácticas en dichas esferas y proporcionar algunas orientaciones operativas para hacer frente a estas preocupaciones a nivel nacional. En la segunda esfera, esta labor también puede servir de base para identificar el apoyo que la OSCE podría prestar de cara a los planes nacionales de aplicación.

Las políticas y directrices de contratación a nivel internacional, incluidos los marcos de políticas y los instrumentos de salvaguardia de las instituciones financieras internacionales, mencionan ahora específicamente las normas laborales básicas de la OIT sobre la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la igualdad de oportunidades y el derecho a la libertad de asociación. A pesar de que esto constituye un avance positivo, los Estados han de entender el valor de

Caso práctico: Bélgica

La Inspección del Trabajo belga tiene el mandato legal de investigar la trata de personas y desempeña una función de primera línea en la detección e investigación de los delitos relacionados con este tema. Goza de una presencia en el terreno y de amplios poderes en materia de investigación, contando con 220 inspectores “generales” y 35 inspectores “especializados”. La Inspección también coordina las investigaciones realizadas por los colaboradores clave, como los fiscales, la policía y los servicios para víctimas a nivel local y nacional.

<http://accountabilityhub.org/country/belgium/>

156 Beate Andrees, Alix Nasri y Peter Swiniarski, *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster safe migration: Models, challenges and opportunities*, Documento de trabajo de la OIT, (OIT, 2015).

157 Liliana Sorrentino y Anniina Jokinen. *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*. Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia (HEUNI). 2014. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/RifNj47ulB/Guidelines_report_English.pdf

158 *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*. OIT. 2016. Consultado el 6/02/2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

las demás normas internacionales del trabajo para poder orientar sus leyes y políticas nacionales en ámbitos difíciles. Entre las normas que revisten una especial importancia en materia de contratación responsable figuran las que cubren como mínimo lo siguiente:

- Las agencias de empleo privadas;
- La inspección laboral;
- La protección de los salarios;
- Las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas;
- Los trabajadores domésticos;
- Los trabajadores migrantes.

Entre las prácticas idóneas a nivel internacional figuran las consultas celebradas entre instituciones como el Banco Mundial, la Corporación Financiera Internacional (CFI) y la OIT para lograr un consenso sobre la integración de los aspectos sociales en las políticas y prácticas de contratación. En una nota dirigida al Banco Mundial, la OIT declaró que "...la cuestión de las normas del trabajo que se aplican en la ejecución de los contratos públicos, sigue estando especialmente desestimada o marginada en el debate mundial sobre los sistemas de contratación pública"¹⁵⁹. No obstante, la OIT señaló que "además de las normas fundamentales, cada vez se reconoce más el valor de otras condiciones laborales básicas que atañen a la salud y la seguridad ocupacional, los horarios de trabajo, los sueldos, etc., con motivo de la creciente aceptación de la importancia del trabajo decente en el desarrollo".

A modo de ejemplo, dichas normas se incluyen en las Normas de Desempeño de la CFI, los Principios de Ecuador, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la norma internacional SA8000 iniciada por Social Accountability International y otros instrumentos internacionales. Estos enfoques más amplios de las normas del trabajo en la contratación también han sido adoptados por organismos profesionales de toda la industria, como el Chartered Institute of Procurement and Supply (CIPS)¹⁶⁰.

No obstante, la contratación transfronteriza de trabajadores depende en gran medida del contexto en el que se inscribe, tal como lo demostraron los Estados que ya supervisan y regulan los flujos de ciudadanos y no ciudadanos con fines laborales.

1. Recomendación nº 1: Reforzar los sistemas de administración e inspección laboral

La aplicación de las normas laborales exige que se lleve a cabo un riguroso control a través de un sistema nacional de administración e inspección del trabajo, dotado de suficientes recursos y trabajadores. El Convenio N° 81 (1947) de la OIT sobre la inspección del trabajo define las funciones de los sistemas de inspección del trabajo del siguiente modo:

- Hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones laborales y a la protección de los trabajadores;
- Proporcionar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores;
- Avisar a las autoridades competentes acerca de los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Caso práctico: Finlandia

Los servicios de inspección de salud y seguridad en el trabajo de los organismos administrativos regionales del Estado han nombrado a 17 inspectores del trabajo, encargados específicamente de controlar los sectores que emplean trabajadores migrantes. Realizan inspecciones especialmente en los sectores de la restauración, la limpieza, la construcción y la agricultura, con especial atención en las empresas que emplean trabajadores migrantes. Estas inspecciones, que pueden realizarse sin previo aviso, se basan en sugerencias emitidas por las autoridades públicas y de otro tipo y han sido útiles para revelar varios casos de explotación y trata con fines de trabajo forzoso. En 2012, el Ministerio de Asuntos Sociales elaboró una serie de directrices para que los servicios de inspección del trabajo pudieran identificar a las víctimas de la trata, entre las que se incluían algunas encaminadas a dirigir a las posibles víctimas hacia el sistema oficial de ayuda a las víctimas de la trata.

159 Oficina Internacional del Trabajo, *International Labour Standards in Procurement: Integrating the Social Dimension into Procurement Policies and Practices*, (2008).

160 CIPS Knowledge, *Ethical Purchasing Practices*, (2013).

Esto significa que las inspecciones del trabajo pueden asumir las tres funciones de prevención, asesoramiento y observancia. El Convenio también insta a que cooperen y colaboren los inspectores del trabajo y otras instituciones públicas y privadas pertinentes, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Se ha reconocido ampliamente la necesidad de que los inspectores del trabajo estén más implicados en las iniciativas para luchar contra la trata con fines de explotación laboral. Sin embargo, como lo indicó la OIT en un Manual para los inspectores del trabajo sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, hasta ahora se ha pasado por alto la función clave que desempeñan los inspectores del trabajo¹⁶¹. La OSCE también ha publicado guías y manuales, y ha dirigido actividades de refuerzo de capacidades de los inspectores del trabajo en la esfera de la lucha contra la trata de seres humanos¹⁶². Al tratarse de delitos graves, los Estados han tendido a considerar que la mejor manera de abordar la trata de personas con fines de explotación laboral consiste en recurrir a los mecanismos de aplicación del derecho penal y a las actuaciones penales, en lugar de hacerlo mediante el derecho del trabajo, la administración y la justicia. A menudo, los inspectores del trabajo carecen de una misión clara al respecto y el perímetro de su labor puede no cubrir sectores especialmente expuestos a las prácticas de trabajo forzoso como por ejemplo, la agricultura y las industrias informales como el trabajo doméstico. Los procesos de la inspección del trabajo son frecuentemente más reactivos que proactivos y por lo tanto, ha de valorarse detenidamente la necesidad de adoptar enfoques más proactivos, como la concesión de licencias a agencias de reclutamiento.

Una vez que se establezca claramente su mandato mediante políticas, los inspectores del trabajo pueden desempeñar una función importante en la prevención, la resolución de controversias y la aplicación del derecho laboral, así como mediante la imposición de sanciones civiles a los infractores. Asimismo, los inspectores del trabajo disponen de las herramientas necesarias para observar los indicadores de trata de personas con fines de explotación laboral. No obstante, deben notificar inmediatamente cualesquiera presuntos actos delictivos a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y han de velar por ceñirse a las inspecciones que estén autorizados a realizar de conformidad con las leyes locales. Esto significa que aunque los inspectores del trabajo deban realizar las inspecciones que estén bajo su competencia, si descubren por sorpresa actos delictivos deberán seguir inmediatamente todos los protocolos establecidos para remitir el caso a la policía o a la sección especializada de la inspección, en caso de que esta sea competente para investigar un delito de trabajo forzoso o de trata de personas.

En el marco de su mandato, los inspectores del trabajo también pueden servirse de una amplia variedad de herramientas de justicia laboral, de manera discrecional y flexible, para intentar resolver conflictos e imponer sanciones como multas o cierre de negocios, en el peor de los casos.

El Protocolo de 2014 relativo al Convenio n° 29 (1930) sobre el trabajo forzoso hace especial hincapié en la función de las inspecciones del trabajo en la prevención del trabajo forzoso y la trata. Entre las medidas de prevención se incluyen las siguientes¹⁶³:

- Garantizar que el ámbito de la legislación relativo a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarque todos los trabajadores y todos los sectores de la economía;
- Garantizar que se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esa legislación;
- Proporcionar la formación y los recursos necesarios a los servicios de inspección del trabajo y a las demás autoridades competentes y organizaciones implicadas para que puedan incrementar su cooperación y adopten medidas encaminadas a la prevención, la aplicación de la ley y la protección de las víctimas del trabajo forzoso u obligatorio;
- Intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas, incluyendo la elaboración de indicadores de trabajo forzoso u obligatorio para el uso de los inspectores del trabajo;

Para facilitar el cumplimiento de estas obligaciones legalmente vinculantes, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) brinda apoyo al sistema IRIS para la integridad en la contratación internacional, que es un “sistema de certificación voluntario de reclutadores, en el que participan múltiples actores, creado para respaldar la contratación ética de trabajadores migrantes”. IRIS es un sistema de gestión para empresas y organismos públicos que integra la transparencia y la debida diligencia en el proceso de contratación.

<https://iris.iom.int/what-iris>

161 OIT, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, *El Trabajo Forzoso y la Trata de Personas – Manual para los inspectores del trabajo*, B. Andrees (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

162 OSCE, *Trafficking in Human Beings for the Purpose of Labour Exploitation, a Reference Paper for Bosnia and Herzegovina*, julio de 2011.

163 Protocolo al Convenio N° 29, adoptado por la Conferencia de la OIT en su 103ª reunión, 11 de junio de 2014.

- Reforzar la cooperación internacional entre los miembros y con las organizaciones internacionales pertinentes¹⁶⁴.

A la luz de la dificultad de abordar la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro, se han tenido que adoptar enfoques innovadores tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo. Uno de ellos, tal como se describe en las orientaciones elaboradas para la región de los Estados Bálticos, consistió en brindar formación y en desplegar una sección de inspección del trabajo específicamente encargada de examinar las condiciones de los trabajadores migrantes en las industrias de riesgo¹⁶⁵.

Tal como lo señaló la OIT en su informe sobre la legislación y la práctica, que sirvió de guía para el debate sobre el Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, *se requiere un enfoque complementario, coordinado y de apoyo recíproco entre los sistemas de justicia laboral y de justicia penal*¹⁶⁶. La OIT indicó que *en ninguno de los actuales tratados internacionales y regionales sobre la trata de personas se reconoce de manera expresa la función de las instituciones laborales en la lucha contra ese delito y, en la práctica, las administraciones del trabajo rara vez están representadas en los órganos nacionales de coordinación del combate contra la trata*¹⁶⁷. En algunos países, se han registrado casos en los que las instituciones laborales han desempeñado un papel importante o incluso líder en grupos de trabajo de este tipo y en otros mecanismos de coordinación. En otros casos, solían quedarse al margen.

Hasta la fecha, son pocos los Estados que han adoptado leyes, reglamentos u otras medidas para articular la función de la inspección del trabajo en la supervisión de las condiciones sociales y laborales de los proveedores que ofrecen bienes y servicios a las autoridades públicas. Esto puede constituir una esfera de trabajo importante, habida cuenta del interés que están recuperando los aspectos sociales de la contratación pública sostenible. Para que la misión de la inspección del trabajo sea eficaz, debería garantizarse, entre otras cosas, la cooperación transfronteriza de las inspecciones del trabajo.

Recomendación n° 1: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Garanticen que la administración del trabajo participa plenamente en las políticas y estructuras nacionales encargadas de luchar contra la trata de personas en las cadenas de suministro:**
 - ▶ **Hagan que las administraciones e inspecciones del trabajo participen desde el principio en la redacción y preparación de las políticas y planes nacionales de lucha contra la trata de personas, para garantizar de ese modo que queden completamente reflejados los aspectos laborales.**
- ▶ **Garanticen que los ministerios y administraciones del trabajo formen parte de los grupos de trabajo encargados de este tema, tanto a nivel nacional como regional e internacional;**
- ▶ **Lleven a cabo inspecciones imprevistas y recurran a intérpretes y a mediadores culturales para poder dialogar con los trabajadores migrantes que no hablan la lengua local:**
 - ▶ **Se pueden reforzar las investigaciones utilizando el teléfono móvil y otras tecnologías que permitan interrogar a los trabajadores de forma independiente con vistas a valorar directamente sus experiencias;**
 - ▶ **Garanticen que las inspecciones del trabajo se coordinen estrechamente con las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y no se salgan de los límites de su mandato.**

164 *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*. OIT. 2016. Consultado el 06/02/2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

165 HEUNI (Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia), Op. cit., *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino y A. Jokinen (Helsinki 2014), p. 34.

166 OIT, *Informe IV (1): Intensificar la lucha contra el trabajo forzoso*, (Ginebra: OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014).

167 *Ibid.* párr. 214.

2. Recomendación nº 2: Supervisar y regular las agencias de colocación y hacer frente a las violaciones

El sector del empleo y la contratación de trabajadores ha registrado un crecimiento exponencial en los últimos años. Abarca desde empresas que facturan varios miles de millones de dólares y operan en todo el mundo, situadas en la cima del mercado, hasta los agentes de empleo o subagentes ubicados en pequeños pueblos y ciudades de los países en desarrollo. Aunque cabe esperar que las primeras operen de conformidad con la ley, las empresas más grandes pueden recurrir a agentes de empleo locales encargados de identificar y de contratar a los trabajadores. Muchas agencias de empleo o intermediarios laborales locales pueden no estar registradas y operar de forma ilegal, pese a formar parte de un proceso de contratación general que beneficia a los gobiernos y a las grandes empresas. También hay muchas que proporcionan trabajadores a los gobiernos en virtud de programas de trabajo temporal oficialmente reconocidos, en los que puede haber restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores. Además, los gobiernos también aprueban solicitudes de visado de trabajadores individuales y grupos de trabajadores para facilitar la contratación internacional y la migración laboral.

Tal como señaló la OIT en una reciente revisión de la reglamentación, hay tres estrategias para regular las agencias de contratación, que son¹⁶⁸:

- **Prohibición:** aunque ya queden muy pocos monopolios públicos de contratación, a las agencias y a los reclutadores privados de mano de obra se les puede prohibir que se ocupen de determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores migrantes extranjeros.
- **Registro:** las agencias y los reclutadores privados de mano de obra han de estar registrados y someterse a los demás controles que se aplican a las demás empresas.
- **Concesión de licencias:** las agencias privadas deben solicitar una licencia, que puede renovarse o retirarse y que se concede si se cumplen determinadas condiciones. La concesión de licencias implica que el Gobierno establece procedimientos administrativos especiales para inspeccionar periódicamente las agencias, evaluar su conformidad e imponer sanciones en caso de incumplimiento.

Por lo general, los documentos de orientaciones y políticas han dado prioridad a la necesidad de adoptar medidas gubernamentales claras y firmes en esta esfera. A modo de ejemplo, las orientaciones elaboradas para la región de los Estados Bálticos recomiendan que los Estados deberían promulgar leyes para regular las actividades de las agencias de empleo privadas y de los proveedores informales de mano de obra mediante la adopción de un sistema de concesión de licencias o de registro¹⁶⁹. Por ejemplo, el programa *Labour Hire Licensing* instaurado en Australia obliga a recurrir a agencias de empleo registradas e impone sanciones civiles en caso de incumplimiento. Esta medida fue respaldada por las inspecciones del trabajo¹⁷⁰.

Es indispensable que los Estados exijan responsabilidades a los reclutadores, agentes e intermediarios ilegales mediante la aplicación de sanciones civiles y el inicio de acciones penales. Asimismo, deben incluirse las sanciones en la legislación penal y en leyes contra la trata de personas y las prácticas abusivas y fraudulentas de contratación. En los EE.UU., la Ley de 2008 de Reautorización de la Protección a las Víctimas de la Trata (TVPPRA por sus siglas en inglés) creó una nueva disposición penal (artículo 1351 del Título 18 del Código de los Estados Unidos) por la que se prohíbe el fraude en la contratación de mano de obra extranjera. Además, el artículo 1595 del mismo Código establece el derecho de las víctimas a emprender una acción civil en contra de las empresas que violen las disposiciones amparadas por el mismo. En ese mismo artículo 1595 se están fundando actualmente demandas presentadas por personas físicas en contra de empresas a las que acusan de haber facilitado su trata¹⁷¹.

168 Beate Andrees, Alix Nasri y Peter Swiniarski, *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster safe migration: Models, challenges and opportunities*, Documento de trabajo de la OIT, (OIT, 2015).

169 HEUNI (Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia), *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino, A. Jokinen (Helsinki 2014), pp. 21 y 22.

170 *Inquiry into the Labour Hire Industry and Insecure Work*. Gobierno del Estado de Victoria. 13 de diciembre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://economicdevelopment.vic.gov.au/inquiry-into-the-labour-hire-industry>

171 Sebastian Malo, *U. S. lawsuit against seafood importers makes claims of human trafficking*. Thomson Reuters. 17 de junio de 2016. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.reuters.com/article/us-usa-trafficking-lawsuit/u-s-lawsuit-against-seafood-importers-makes-claims-of-human-trafficking-idUSKCN0Z22WI>

En respuesta a las denuncias de abusos graves cometidos por proveedores de mano de obra, algunos Estados han creado nuevas estructuras que asumen responsabilidades a nivel de la concesión de licencias así como una función en hacer que se cumpla la ley. Este es el caso de la Autoridad contra los Abusos en el Trabajo y los Jefes de Cuadrilla (GLAA en inglés), que se creó primeramente en el Reino Unido tras la aprobación de la Ley de Licencias de Jefe de Cuadrillas (*Gangmasters Licensing Act*) de 2004, por la que se estableció el delito de actuar como jefe de cuadrillas sin contar con una licencia. El Organismo regulador de las licencias de jefe de cuadrillas [*Gangmaster Licensing Authority*] (GLA) se creó un año después de esta ley para proteger a los trabajadores de los sectores de la agricultura, el marisqueo, la transformación de alimentos y el envasado. Su principal cometido ha sido conceder licencias a los proveedores de mano de obra y controlar el cumplimiento de las normas relativas a dichas licencias, aunque también puede emprender acciones contra un jefe de cuadrillas que opere sin licencia o contra una empresa que utilice trabajadores proporcionados por este.

Al cooperar estrechamente con los demás organismos públicos, la GLAA ha sido efectivamente el organismo líder de la lucha contra la explotación laboral en el país. La Ley de Inmigración de 2016 rebautizó el antiguo GLA con el nombre de GLAA y otorgó más competencias de tipo policial a esta autoridad para combatir la explotación laboral en todas las actividades económicas, dándole la posibilidad de hacer registros y embargos de medios de prueba y de investigar los casos de esclavitud moderna relacionados con los abusos en el trabajo y otras infracciones en materia laboral, incluidos los delitos por incumplimiento del salario mínimo nacional.

Por último, además de los encargados de los asuntos relativos al trabajo y al empleo y los responsables del cumplimiento del derecho penal, los ministerios también pueden dar consejos importantes en materia de diligencia debida con los proveedores de mano de obra. A modo de ejemplo, en el Reino Unido, la Agencia Tributaria y de Aduanas formuló algunas recomendaciones sobre estos asuntos, que fueron actualizadas por última vez a principios de 2016¹⁷². Entre dichas recomendaciones figuran: preguntas clave sobre los proveedores de mano de obra, la empresa, sus finanzas y los trabajadores que ofrecen; consejos sobre cómo trabajar con empresas que proporcionan mano de obra; información importante sobre los intermediarios del trabajo; y normas especiales para el sector de la construcción. La GLAA también creó en 2017 un Protocolo para la Construcción por el que se establece un “acuerdo o protocolo voluntario de intercambio de información” con vistas a brindar orientación y a fomentar la transparencia sobre el modo en que esta Autoridad comunicará y trabajará con “todas las partes implicadas en el suministro y uso de mano de obra en el sector

Además de las iniciativas de los Estados a nivel regional y nacional, los grupos profesionales también están adoptando medidas voluntarias para fomentar la contratación responsable, ética y equitativa de los trabajadores.

A modo de ejemplo, la *Responsible Business Alliance* (antiguamente conocida como la EICC), ha lanzado la Iniciativa del Trabajo Responsable, que “reúne a distintas partes interesadas de múltiples industrias con el objetivo de garantizar que se respeten y fomenten sistemáticamente los derechos de los trabajadores vulnerables al trabajo forzoso en las cadenas de suministro”. En ella pueden participar todas las empresas que respalden los principios de la Iniciativa del Trabajo Responsable, con los que se aspira a aplicar la debida diligencia para prevenir el trabajo forzoso y la trata de trabajadores en sus correspondientes cadenas de suministro. El objetivo que se persigue alcanzar es que la influencia colectiva de los reclutadores, proveedores, empresas multinacionales y partes interesadas impulse mejoras que transformen los mercados y reduzcan los riesgos de trata de personas con fines de explotación laboral en todas las cadenas de suministro mundiales.

<http://www.responsiblebusiness.org/initiatives/rli/>

El *Leadership Group for Responsible Recruitment* es una “colaboración entre empresas líderes y organizaciones de expertos para fomentar un cambio positivo en las modalidades de contratación de los trabajadores migrantes”. Entre los objetivos de este grupo figura la defensa de la protección de los trabajadores migrantes, el aumento del suministro de mano de obra contratada de forma ética, la creación de una demanda en pro de la contratación responsable para aprovechar los beneficios positivos de las prácticas éticas y el desarrollo de herramientas que ayuden a las empresas a aplicar el Principio de “quien emplea paga”. Coordinado por el Instituto de Derechos Humanos y Empresas y la OIM, el grupo ayuda a generar demanda entre las empresas a favor de una contratación ética y equitativa y fomenta las mejoras en dicho ámbito.

<https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>

172 Agencia Tributaria y de Aduanas británica, *Use of Labour Providers: Advice on due diligence*, Reino Unido, (30 de enero de 2014, actualizado el 1 de febrero de 2016).

británico de la construcción”. Estas orientaciones se aplican tanto a los proveedores de servicios y de mano de obra como a las empresas de construcción y a los proveedores de materiales de construcción¹⁷³.

Los Estados cuentan con distintas opciones para llevar a cabo sus funciones de regulación, supervisión y observancia de la ley. Las opciones que elijan deben basarse en una evaluación de las condiciones nacionales. Cuando existen pruebas de abusos importantes por parte de proveedores de mano de obra, contratistas y subcontratistas, debe darse preferencia a la opción relativa a las licencias. A continuación, han de redactarse normas en estrecha consulta con los empleadores, incluidas las asociaciones nacionales de proveedores de mano de obra (cuando existan) y las organizaciones de trabajadores. A la vez que se proporciona un “marco de igualdad” para todas las empresas en general, como por ejemplo, reduciendo al mínimo los trámites administrativos y los controles respectivos, es indispensable equilibrar este enfoque con la necesidad y la obligación del Estado de proteger a las personas frente a cualquier forma de delincuencia, incluida la trata de seres humanos. Cabe destacar que los Estados tienen que garantizar que se evalúen adecuadamente los riesgos de trata de personas en todas las empresas implicadas en procesos de migración interna o transnacional. Además de las agencias de empleo, otros negocios llevan a cabo actividades de intermediación similares que no obstante, se han excluido tradicionalmente de las prácticas de concesión de licencias, como por ejemplo, las agencias de modelos, las agencias matrimoniales y de citas, las artísticas, las agencias de contratación de tripulación, las que contratan personal doméstico (como por ejemplo, de *au-pairs*) y otras más. Por lo tanto, sería útil contar con un análisis integral y multiinstitucional de las empresas que operan en los sectores de riesgo. Para lograr un mayor desarrollo y aplicación de las políticas, también sería necesario garantizar la cooperación de las distintas instituciones, la transparencia y la flexibilidad en todos los niveles.

Deben formularse iniciativas legislativas y políticas en consulta con las empresas y las organizaciones de trabajadores, y dichas iniciativas deben ser acordes con el Convenio N° 181 de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas y otras normas pertinentes, y tener a su vez en cuenta la vulnerabilidad específica de los trabajadores migrantes al abuso, a la vez que cabe esforzarse por establecer medidas e iniciativas para reforzar su capacidad de resistencia¹⁷⁴.

Recomendación n° 2: Orientaciones operativas

Se recomienda a los Estados participantes de la OSCE que:

- ▶ **Lleven a cabo un análisis integral de las empresas que participan en los procesos de migración interna o transnacional, facilitan dichos procesos u operan en sectores de riesgo para evaluar los riesgos de trata de personas generados por sus actividades. El enfoque multiinstitucional de dicho análisis debería abarcar tanto expertos de la migración y la lucha contra la trata, incluidos los responsables de hacer cumplir las leyes y las ONG, así como organismos reguladores del empleo y las empresas pertinentes, los sindicatos y las organizaciones patronales;**
- ▶ **Garanticen que las leyes y políticas nacionales obligan a las empresas, y concretamente a las que operan en sectores y países de riesgo, a supervisar las entidades que participan en sus cadenas de suministro y que les proporcionan mano de obra. Las normas deberían:**
 - ▶ **Asignar claramente las responsabilidades institucionales;**
 - ▶ **Garantizar la transparencia y claridad de las obligaciones relativas al cumplimiento de las normas;**
 - ▶ **Establecer claramente las medidas de reparación que se adoptarán en los casos de incumplimiento de las normas.**
- ▶ **Consideren la posibilidad de integrar en este proceso a los ministerios de Asuntos Exteriores de los Estados y a sus embajadas en el extranjero con vistas a establecer procedimientos**

173 *Construction Protocol*. Autoridad contra los Abusos en el Trabajo y los Jefes de Cuadrilla (GLAA). Octubre de 2017. Consultado el 6 de febrero de 2018. <http://www.gla.gov.uk/media/3297/construction-protocol-v05.pdf>

174 Referencia a la Directiva europea 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

bilaterales para intercambiar información sobre los patrones de migración de los trabajadores, los intermediarios y los empleadores involucrados así como para garantizar medidas rápidas de protección de los migrantes.

- ▶ **Utilicen una combinación de sanciones penales, laborales y económicas, en función de las circunstancias, para garantizar que los reclutadores cumplan las leyes y normativas aplicables:**
 - ▶ Cuando sea posible, en las inspecciones de las empresas que participen en los procesos de migración interna o transnacional, faciliten dichos procesos u operen en sectores de riesgo deberá participar el representante de las partes interesadas en la lucha contra la trata, es decir, la oficina del Coordinador Nacional de las unidades policiales especializadas;
 - ▶ Cuando sea posible, las medidas civiles y penales que se dicten a raíz de las inspecciones deben ir acompañadas de incentivos que recompensen las prácticas idóneas que fomentan el uso de prácticas de contratación ética y equitativa.
- ▶ **Refuercen el intercambio de información y fomenten la cooperación transnacional para investigar casos de explotación laboral en los que hayan participado intermediarios para facilitar el empleo en el extranjero;**
- ▶ **Formulen políticas y mecanismos de ejecución para garantizar que todas las comisiones y gastos asociados a la contratación de trabajadores y a su colocación sean abonados por el empleador y no se facturen al trabajador;**
- ▶ **Garanticen que las iniciativas de lucha contra la corrupción presten especial atención a la colusión entre los reclutadores ilícitos y las entidades públicas que participan en la migración de trabajadores;**
- ▶ **Se sirvan de aplicaciones tecnológicas para mejorar la transparencia y fomentar la sensibilización sobre la migración de trabajadores y el proceso de inspección, así como los procedimientos relacionados;**
- ▶ **Garanticen que haya información pública disponible sobre las empresas con licencia, los negocios de contratación de mano de obra a los que se retiró o suspendió la licencia y otros datos pertinentes, y que dicha información pueda consultarse fácilmente;**
- ▶ **Sensibilicen al público en general y especialmente a los grupos de riesgo sobre la necesidad de recurrir exclusivamente a las agencias de empleo y demás intermediarios que dispongan de licencia.**

Estrategias sugeridas y consideraciones para adoptar y aplicar las recomendaciones expuestas en estas directrices

La OSCE ha elaborado las presentes Directrices modelo a modo de herramienta práctica para que los Estados participantes y Socios de la Cooperación puedan desarrollar sus propias medidas y prácticas. Los debates celebrados durante los distintos acontecimientos del proyecto confirmaron el reconocimiento por parte de los Estados de la función decisiva que desempeñan los gobiernos en el establecimiento de normas que obliguen a las empresas irresponsables a regirse por las mismas normas que las empresas responsables, favoreciendo de este modo la igualdad de condiciones para todas ellas y garantizando una competencia justa basada en el respeto de los derechos humanos. Además, los Estados reconocen que el cumplimiento de las normas sociales y laborales internacionalmente aceptadas es fundamental y constituye la mejor vía para prevenir la trata de personas y ofrecer recursos eficaces a las víctimas, en lugar de limitarse exclusivamente a reaccionar ante el problema una vez que se ha producido.

Por consiguiente, las presentes directrices han sido elaboradas para continuar la dinámica en pro de la prevención del trabajo forzoso y la explotación laboral en las cadenas de suministro mundializadas, para fomentar la aplicación de las obligaciones y compromisos internacionales pertinentes a nivel nacional, así como para armonizar las prácticas en todas las jurisdicciones.

El objetivo establecido en las presentes directrices es presentar orientaciones y recomendaciones que ayuden a los Estados a adoptar medidas gubernamentales pertinentes y/o a reforzar la aplicación de dichas medidas. Otro de sus objetivos consiste en examinar de qué manera la adopción de medidas y prácticas coherentes en toda la región podría establecer normas mínimas claras que rijan la conducta del sector privado. La armonización de las prácticas aliviará la carga que soportan las empresas a la hora de adaptarse a las legislaciones de los distintos países, ya que cada vez son más los Estados que aprueban leyes y políticas para garantizar la contratación ética y la transparencia en todas sus cadenas de suministro.

Aunque no exista ninguna varita mágica ni ningún método “universal” para hacer frente a esta cuestión, en este documento se presentan distintas prácticas y modelos prometedores. Es importante que los gobiernos y las empresas admitan que este problema puede registrarse en cualquier país, industria y cadena de suministro, y que ninguna empresa o comprador, incluidas las autoridades públicas, está exenta del riesgo de trabajo forzoso y de trata de personas. Los gobiernos pueden desempeñar y desempeñan una función fundamental en la prevención de la trata de personas en las cadenas de suministro, entre otras vías, predicando con el ejemplo, abordando los desafíos clave, alentando iniciativas y colaborando con el sector privado, las organizaciones de trabajadores, la sociedad civil, las organizaciones internacionales, los sindicatos y otros actores.

Las medidas gubernamentales para prevenir la explotación en las cadenas de suministro, incluidas las destinadas a la contratación pública, deben basarse en los principios generales de la protección del mercado laboral, y respetar concretamente las normas internacionales del trabajo que sean pertinentes y aplicables. También tienen que reconocer la función capital que desempeñan las administraciones e inspecciones del trabajo. Algunos de los ejemplos y orientaciones expuestas en los apartados anteriores abordan condiciones contractuales y leyes que obligan a las empresas y a los contratistas a controlar y corregir las prácticas laborales de sus cadenas de suministro hasta su nivel inferior en los países donde compran bienes y materias primas.

Cuando se espera que las empresas asuman responsabilidades de este tipo en sus cadenas de suministro mundiales, surgen dudas evidentes acerca del control y del cumplimiento de las leyes laborales. Además, al incluir cláusulas sociales o laborales en los contratos de adquisiciones, también surgen interrogantes sobre el tipo de normas laborales que han de introducirse en ellos. Estos asuntos complejos están recibiendo una atención considerable por parte de los responsables de formular políticas, la sociedad civil, los analistas de negocios y las instituciones académicas y al mismo tiempo, se debate constantemente la cuestión de hasta qué punto es necesario regular el mercado laboral para prevenir el riesgo de trata de los trabajadores más vulnerables, incluidos los migrantes.

Este proyecto identifica y propone una serie de opciones y etapas para adoptar y aplicar las orientaciones y recomendaciones a nivel nacional. Todo plan destinado a alentar la aplicación de estas recomendaciones tiene que tener en cuenta las medidas que pueden adoptar los Estados participantes de la OSCE, como por ejemplo:

- Las actividades encaminadas a ampliar los conocimientos sobre este tema complejo, y los medios para compartir y difundir las experiencias, con vistas a adoptar y a aplicar leyes y políticas a nivel nacional;
- Las necesidades de desarrollar capacidades y los métodos utilizados a tales efectos, identificando la combinación adecuada de participantes en los seminarios y programas de formación;
- La colaboración con las partes interesadas de los organismos de aplicación de los Estados participantes y el logro de un compromiso institucional a favor de la adopción y de la aplicación eficaz de medidas basadas en las directrices y recomendaciones que se presentan en este documento;
- Las consecuencias en materia de recursos y el calendario de las distintas actividades;
- La supervisión y la evaluación de la aplicación de las políticas y medidas adoptadas, incluso con vistas a valorar su aplicabilidad en los casos de trata de personas que se presenten;
- Las vías para incrementar la visibilidad de este trabajo e intercambiar prácticas a nivel nacional e internacional.

Por consiguiente, esta sección se organiza del siguiente modo:

- **Contexto de las Recomendaciones (Apartado a)**, para la correcta implementación de un plan de aplicación;
- **Recomendaciones (Apartado b)** sobre la aplicación de políticas de contratación pública para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en cadenas de suministro y fomentar la contratación ética y equitativa de trabajadores, para actuar a nivel nacional;
- **Recomendaciones (Apartado c)** sobre la aplicación de normas de transparencia para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en cadenas de suministro;
- **Recomendaciones (Apartado d)** sobre el calendario y la organización de las prioridades, las consecuencias en materia de recursos y las actividades para desarrollar un plan de aplicación de las recomendaciones.

a. Contexto de las recomendaciones

Contexto 1: Adaptar las orientaciones a la realidad de cada país

Estas directrices modelo se basan en datos sobre prácticas y medidas gubernamentales que existen actualmente en algunos Estados participantes de la OSCE y en otros lugares. Las orientaciones tienen más éxito cuando se basan en una comprensión cabal de las obligaciones y compromisos internacionales pertinentes y de las prácticas concretas en los distintos contextos nacionales. Es importante seguir ampliando tanto los conocimientos como los debates en curso que pueden incluir talleres nacionales participativos. Estos talleres deben guiarse por los conocimientos recabados hasta ahora, las investigaciones adicionales que se realicen para identificar los contextos jurídicos y políticos, los problemas de aplicación y las realidades en la práctica en determinados sectores económicos, los casos de trata de personas, así como las tendencias a nivel nacional y transnacional.

Contexto 2: Examen técnico y opinión de expertos y partes interesadas de los organismos de contratación

Las leyes de contratación son un ámbito especializado y muchos organismos públicos dotados de funcionarios y expertos técnicos con distintos perfiles profesionales participan en la negociación, la redacción, la supervisión, la aplicación y la ejecución de los contratos públicos. Esto también varía en función de las regiones. A menudo, los contratistas de los gobiernos tienen pocos conocimientos sobre las cuestiones de trata de personas, por lo que es importante cooperar con ellos lo antes posible para explicarles la importancia y la oportunidad que tienen de influir en el cambio. Las presentes directrices modelo pueden utilizarse como guía para seguir colaborando con estas importantes partes interesadas e incorporar sus opiniones y experiencias en el desarrollo de planes de aplicación a nivel nacional. La OSCE ya estableció las bases para facilitar la implicación de múltiples partes interesadas al reunir a los funcionarios encargados de la contratación pública y de la lucha contra la trata de personas a lo largo de este proyecto, y mediante la creación de una red de los participantes en talleres.

Contexto 3: La aplicación efectiva requiere un respaldo institucional

Para que las directrices y políticas recomendadas se adopten adecuadamente, los altos funcionarios y los expertos técnicos de los organismos de aplicación pertinentes deben participar activamente como actores clave del proceso.

b. Recomendaciones sobre la implementación de políticas de contratación pública para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en cadenas de suministro y fomentar la contratación ética y equitativa de trabajadores en pro de una acción a nivel regional en la OSCE y a nivel nacional.

Tal como se abordó previamente en este documento, los gobiernos deben predicar con el ejemplo, garantizando que los bienes y servicios que compran las autoridades públicas no sean fruto del trabajo de víctimas de la trata. Al aprovechar la contratación pública para prevenir y luchar contra la trata de personas, los gobiernos transmiten un mensaje claro al sector privado de que no harán negocios con empresas que participen en la violación de derechos humanos.

A continuación se exponen algunas recomendaciones concretas para la implementación de políticas de contratación pública pertinentes de los Estados. Se fundan en la filosofía de la colaboración entre partes interesadas clave y partes afectadas y en la idea de compartir desafíos, oportunidades, conocimientos acumulados y prácticas idóneas.

1. Establecer un grupo de trabajo a nivel nacional en los Estados participantes de la OSCE

Se recomienda encarecidamente que las autoridades pertinentes de los Estados participantes de la OSCE cooperen para fomentar la aplicación eficaz y coordinada de las políticas y orientaciones recomendadas. Los Estados participantes disponen de diversos organismos y organizaciones responsables de la ejecución, dotados de distintos conocimientos técnicos y facultades. Estos organismos necesitan contar con un mecanismo que les permita entablar un diálogo, coordinar y formular opiniones sobre la elaboración de políticas y la corrección de su curso tras el inicio de su aplicación. El grupo de trabajo también puede identificar métodos o cláusulas contractuales que se utilizan en

las distintas jurisdicciones. A modo de ejemplo, este grupo puede intercambiar conocimientos y prácticas idóneas sobre cómo controlar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro y contribuir a la implicación institucional de las partes interesadas de los organismos responsables de la ejecución facilitando un espacio para el diálogo y la retroalimentación. Estos grupos de trabajo también pueden considerar la posibilidad de invitar a organizaciones de la sociedad civil y a sindicatos a aportar sus experiencias, conocimientos e investigaciones para ayudar a orientar a los Estados participantes. También se puede invitar a las operaciones sobre el terreno de la OSCE, donde quiera que se encuentren, a apoyar estas iniciativas. Estos grupos de trabajo también podrían estudiar la posibilidad de establecer contactos con sus homólogos de otros Estados participantes para intercambiar experiencias y barajar la posibilidad de realizar visitas de estudio.

2. Implementar programas de formación y talleres con miembros del personal de las autoridades públicas pertinentes en los Estados participantes

Los talleres a nivel nacional pueden formar parte integrante de los esfuerzos destinados a incrementar las capacidades y la sensibilización sobre la forma en que la contratación pública puede desempeñar un papel fundamental en la prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro. Asimismo, los talleres pueden utilizarse para intercambiar experiencias con iniciativas destinadas a promover los derechos laborales en las cadenas de suministro en el marco de los procedimientos de contratación. Estos talleres pueden constituir espacios para escuchar y aprender de las experiencias de las autoridades encargadas de la contratación pública, y estos conocimientos pueden incorporarse seguidamente a nivel estratégico.

3. Entablar un diálogo entre las autoridades pertinentes de los Estados participantes de la OSCE y los (posibles) proveedores

Es importante que las autoridades públicas entablen un diálogo con los proveedores actuales y potenciales con vistas a abordar los retos y las estrategias en materia de diligencia debida, control de la cadena de suministro y contratación ética de trabajadores. Estas conversaciones pueden tener lugar en las jurisdicciones participantes y en talleres bilaterales o multilaterales, en cuyo marco pueden abordarse las normas para controlar las cadenas de suministro y prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral.

4. Integrar la contratación pública en los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos y otras herramientas desarrolladas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial

Es importante aprovechar las iniciativas de reforma que ya se estén desplegando y colaborar con las mismas, como por ejemplo, los Planes de Acción Nacionales (PAN) sobre empresas y derechos humanos y los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE. El Reino Unido, los Países Bajos, Noruega, Italia, los EE.UU., Alemania y Finlandia ya han incluido medidas relacionadas con la contratación pública en sus PAN sobre empresas y derechos humanos¹⁷⁵. A modo de ejemplo, a raíz del proceso correspondiente a su PAN, Noruega aprobó una ley de contratación pública por la que dotó a sus autoridades de procedimientos para fomentar los derechos humanos fundamentales en la contratación pública cuando existan riesgos de violaciones de tales derechos.

175 *National Action Plans on Business and Human Rights (Public Procurement)*. Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR). Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://globalnaps.org/issue/public-procurement/>

Los PAN suelen utilizarse en relación con la prevención de la trata de personas y en la esfera de las empresas y los derechos humanos. Estos Planes de Acción Nacionales, dotados de objetivos y medidas que las autoridades públicas deben aplicar en colaboración con otros actores pertinentes como las ONG, constituyen una herramienta política de un uso muy extendido que puede incentivar y medir los progresos logrados en determinadas esferas políticas. El proceso de los PAN debe coordinarse estrechamente con la creación de los grupos de trabajo nacionales antes recomendados y tener en cuenta las orientaciones y opiniones técnicas de los actores de los organismos responsables de la ejecución que participan en los talleres relacionados.

Caso práctico: Plan de Acción Nacional en Dinamarca

El Plan de Acción Nacional danés sobre la aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos presenta medidas adoptadas como una herramienta práctica para que las autoridades determinen cuándo y cómo aplicar los PRNU en los procedimientos de contratación pública. Además, el gobierno tiene la intención de incrementar el uso de las cláusulas laborales inscritas en los contratos públicos y mejorar la observancia de las mismas, con vistas a evitar una “mano de obra extranjera mal remunerada”.

c. Recomendaciones sobre la aplicación de normas de transparencia para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral en cadenas de suministro.

Las empresas deben participar en el proceso de elaboración de políticas y se les debe consultar sobre las nuevas iniciativas legislativas que surjan en la esfera de la lucha contra la trata de personas en las cadenas de suministro. Hay que equilibrar los incentivos dados a las empresas con sus obligaciones relativas al cumplimiento de las normas sobre las prácticas éticas de producción y abastecimiento.

Con vistas a implementar las normas de transparencia expuestas en esta guía, se recomienda que se sigan las siguientes etapas. Primeramente, podría crearse un Grupo de Trabajo de Transparencia encargado de impulsar la aplicación de las normas de transparencia a nivel nacional. Como el objetivo general es armonizar los planteamientos y prácticas en todas las jurisdicciones y aliviar la carga que soportan las empresas para adaptarse a las legislaciones de los distintos países, el Grupo de Trabajo podría estudiar la forma en que pueden adaptarse las orientaciones y recomendaciones para no reinventar la rueda, ya que cada vez son más los Estados que aprueban leyes y políticas para garantizar la contratación ética y la transparencia en todas sus cadenas de suministro.

Los miembros del Grupo de Trabajo pueden intercambiar ideas, prácticas idóneas y desafíos con base en su contexto nacional y acordar y proponer conjuntamente las prácticas que pueden difundirse seguidamente a las autoridades pertinentes. El Grupo de Trabajo puede recabar prácticas prometedoras, lecciones aprendidas y compartir los desafíos identificados en relación con el cumplimiento de las obligaciones de divulgación de las empresas cubiertas por las orientaciones y las normas propuestas. La Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas ha elaborado un Compendio de Recursos de leyes y políticas pertinentes para ayudar a los gobiernos y a las instituciones a aprender de las prácticas existentes, que puede actualizarse en línea con las nuevas políticas y prácticas a medida que vayan surgiendo. En el Grupo de Trabajo también podrían participar otras organizaciones internacionales y actores pertinentes que estén interesados.

El Grupo de Trabajo de Transparencia podría preparar un modelo sencillo para crear una Base de datos de Transparencia a nivel nacional. La base de datos incluiría las empresas sujetas a la legislación en materia de transparencia y debería diseñarse de forma que estas puedan cargar directamente sus propias políticas de Prevención de la trata de personas con fines de explotación laboral en cumplimiento de sus obligaciones de divulgación. El Grupo de Trabajo de Transparencia también puede recomendar el uso que podrán hacer otros actores de la base de datos para facilitar el acceso de los consumidores a la información divulgada. Asimismo, este grupo puede establecer los principales indicadores que se necesitan para evaluar el cumplimiento de las políticas de transparencia por parte de las empresas afectadas, así como otras herramientas que permitan garantizar un control eficaz de las medidas gubernamentales, evaluar su impacto y sugerir las revisiones que sean oportunas.

Por último, los Grupos de Trabajo podrían definir un enfoque común a todos los Estados, lo que podría acarrear repercusiones en las empresas que operan en toda la región de la OSCE. A través de los talleres organizados con los funcionarios de los Estados respectivos, el Grupo de Trabajo puede transmitir sus orientaciones a nivel operativo, en respeto de los contextos nacionales.

d. Propuesta de recomendaciones sobre el calendario y la organización de prioridades, las repercusiones en materia de recursos y las formas de aumentar la visibilidad de las directrices modelo y su plan de aplicación.

Se recomienda a Estados aplicar las recomendaciones en un periodo de entre dieciocho meses y dos años. Así pues, se recomiendan las siguientes actividades:

Las Directrices Modelo proporcionan un conjunto de recomendaciones y recursos que pueden utilizar y compartir los Estados participantes y las organizaciones asociadas en las esferas que se exponen en esta Guía. En determinados casos, algunos países ya han empezado a hacerlo, aunque aún podrían aprender y compartir con los demás los problemas de aplicación y las dificultades que han registrado a la hora de consultar y de implicar en este proceso a las empresas y otras partes interesadas clave. En otros casos, el intercambio de prácticas idóneas sobre la inspección del mercado laboral y la aplicación de normas puede ayudar a los países a desarrollar sus conocimientos compartiéndolos con los demás.

Se propone el siguiente calendario de actividades:

Fase 1 (del 1º al 6º mes): Sentar las bases a nivel nacional

- La determinación de las actividades específicas depende de los recursos que se pongan a disposición. Los Estados participantes deben determinar el presupuesto que necesitan para poner en práctica la coordinación y las actividades expuestas en esta guía y solicitar a los socios ayuda (y financiación, si fuera necesario) para llevar a cabo tales actividades, incluida la creación de un Grupo de Trabajo.
- El Grupo de Trabajo podría empezar realizando un estudio nacional que incluyese un análisis de las leyes que versen sobre la contratación pública, la transparencia en las cadenas de suministro, los derechos humanos, el trabajo forzoso y la lucha contra la trata de personas.
- Los Estados participantes pueden estudiar la posibilidad de realizar ejercicios de tipo cartografía, como por ejemplo, los análisis de las normas, herramientas y recursos que ya han sido utilizados por sus estructuras pertinentes o los que estas no han utilizado nunca, para prevenir y hacer frente a la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro de sus gobiernos, y para regular las actividades de las empresas en sus jurisdicciones. Estos análisis pueden servir de base a nivel nacional para controlar el avance y las repercusiones de las medidas a lo largo del tiempo.
- Los Estados participantes también deberían realizar breves evaluaciones de riesgos para identificar los puntos de sus cadenas de suministro que son vulnerables a la trata de personas con fines de explotación laboral, y elaborar matrices para la gestión de riesgos.
- Identificación de los especialistas nacionales de la contratación pública, las leyes y la administración de todos los Estados que participarán en el proceso del Grupo de Trabajo.

Fase 2 (del 7º al 12º mes): Llevar a cabo consultas y análisis

- Al principio de la Fase 2, el Grupo de Trabajo debería empezar a reunirse y a preparar sus análisis y recomendaciones.
- El Grupo de Trabajo debería invitar a varias partes interesadas, como las ONG, los sindicatos y organizaciones de trabajadores y otros miembros de la sociedad civil, a proporcionar investigaciones, consejos y conocimientos técnicos

sobre dificultades y normas específicas en materia de lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral que puedan contribuir a su labor.

- Iniciar el diálogo a nivel nacional con las empresas, tanto grandes como pequeñas, a las que puedan afectar las normas propuestas. Esto puede hacerse mediante varias consultas para recibir las opiniones y aportaciones que pueden incorporarse en los análisis del Grupo de Trabajo.
- Seguir colaborando activamente con las partes interesadas de los organismos responsables de la ejecución de los Estados participantes de la OSCE, para garantizar que queden orgánicamente incluidas en el proceso de elaboración de políticas, puedan formular su opinión desde el principio y de forma continua, desarrollen una apropiación institucional del éxito de las nuevas políticas y directrices, e inviertan en dicho éxito.

Fase 3: (del 13° al 18° mes): Dar a conocer las conclusiones y las recomendaciones a los Estados participantes y prestar asistencia técnica para la aplicación

- Celebrar una serie de talleres y eventos a nivel nacional para comunicar las conclusiones y las recomendaciones. Estos eventos proporcionarán asesoramiento técnico a los Estados participantes sobre el modo de aplicar las normas en su correspondiente contexto nacional.
- Garantizar el diálogo entre los Estados participantes a nivel nacional, bilateral y multilateral, con vistas a fomentar un entorno colaborativo para la aplicación, aprovechando las experiencias de los demás Estados para afrontar desafíos similares.
- Los Estados deben establecer objetivos, planes de control y puntos de referencia en sus contextos nacionales para aplicar y controlar las repercusiones de las normas.

Ley y cláusulas modelo

1. Contratación pública: Criterios de atribución de contratos¹⁷⁶

I. Preámbulo

II. Definiciones clave

III. Disposiciones

A. Prohibiciones

B. Obligaciones

C. Ciudadanos extranjeros

D. Cooperación de los contratistas

E. Planes de Cumplimiento

F. Derechos de los trabajadores extranjeros

1. Retención de documentos

2. Mecanismos de reclamación

3. Contratos celebrados con subcontratistas, agentes de empleo e intermediarios laborales

4. Examen de los agentes de empleo

G. Certificación

H. Elementos que presentar a la Autoridad de Aplicación

I. Incumplimientos

J. Formación y Capacitación

I. Preámbulo

Observando con preocupación que millones de hombres, mujeres y niños de todo el mundo son víctimas de la trata o del tráfico de personas, delito definido en [Cítese la ley nacional pertinente que recoge dicha definición] y en el Protocolo de Palermo¹⁷⁷. [El Estado] aplica el principio de tolerancia cero respecto de cualesquiera actividades delictivas realizadas por los empleados o miembros del personal de sus contratistas involucrados en la trata de personas. Además, [el Estado] ha aceptado obligaciones en virtud de [enumérense las Convenciones y Convenios pertinentes de las Naciones Unidas y de la OIT].

176 El tenor y las disposiciones de la ley modelo se derivan de distintas fuentes como: la Ley Modelo de la CNUDMI sobre la Contratación Pública; la Ley Modelo de la UNODC contra la Trata de Personas; la Ley nº 2234 de 2012 para poner fin a la trata en la Contratación Pública, aprobada por el Senado de los EE.UU.; el Decreto nº 13627 de los EE.UU.; la Ley nº 4310 de Autorización para la Defensa Nacional de 2013, aprobada por la Cámara de Representantes de los EE.UU.; y los comentarios públicos sobre esa ley nº 4310 presentados por la Alianza para poner fin a la esclavitud y la trata de personas (ATEST, por sus siglas en inglés) y la organización *Human Rights First*.

177 Definición de la Trata de Personas recogida en el Protocolo de Palermo: a) La "Trata de personas" se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al raptó, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos; b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado; c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará "trata de personas" incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo; d) Por "niño" se entenderá toda persona menor de 18 años.

Destacando que deben adoptarse medidas adicionales para prevenir la trata de personas en línea con las leyes nacionales y los convenios y compromisos internacionales.

Reafirmando nuestra obligación como Estado de tipificar como delito la actividad de trata de personas, hacer que los tratantes comparezcan ante la justicia, dar prioridad a la investigación y al enjuiciamiento de los delitos asociados, invertir en iniciativas de prevención y prestar asistencia a las víctimas.

Considerando que la trata de personas constituye un delito nacional y transnacional cuyos actores obran a través de las fronteras nacionales, y por tanto, los Estados han de cooperar para poder hacer eficazmente frente a este problema.

Preocupado por el hecho de que tanto hombres como mujeres y niños, y especialmente los pertenecientes a grupos marginados, puedan ser víctimas de tratantes de personas y que trabajadores de todo el mundo denuncien el uso de “prácticas” fraudulentas y engañosas por parte de contratistas ilícitos de mano de obra como cebo para inducirlos a aceptar trabajos.

Reconociendo que estos reclutadores ilícitos emplean distintas tácticas para engañar y explotar a los trabajadores, aprovechándose de las necesidades económicas y de otras vulnerabilidades de los mismos; Que además de confiscar los documentos de identidad de los trabajadores, engañarlos sobre sus condiciones reales de trabajo y remuneración o recurrir a la fuerza o amenazar con recurrir a la fuerza en contra de los mismos, los reclutadores ilícitos aplican frecuentemente comisiones a los trabajadores para poder acceder a las oportunidades de empleo.

Considerando que una vez que los trabajadores llegan a su lugar de trabajo, tras a menudo haberse endeudado para abonar las comisiones de contratación, quedan atrapados en un sistema de servidumbre por deudas con muy poco acceso a recursos.

Destacando que estas tácticas son facilitadas por la corrupción y favorecen condiciones que podrían exponer a los trabajadores al riesgo de trata.

Reconociendo la posibilidad de que los trabajadores no tengan acceso por sí mismos a la información sobre las oportunidades de empleo, estén desesperados por aprovechar cualquier oportunidad económica y no puedan acceder a recursos cuando sean víctimas de la explotación.

Recordando que según la Organización Internacional del Trabajo, *la contratación debería responder a las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y no ser un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente, para menoscabar las normas de trabajo, los salarios o las condiciones de trabajo, o para socavar el trabajo decente*¹⁷⁸.

Reconociendo que al actuar en calidad de comprador de bienes y servicios, [el Estado] tiene la responsabilidad de garantizar que los recursos de los contribuyentes no contribuyan a la explotación laboral ni a la trata de personas. La presente Ley proporciona herramientas y facultades adicionales a la Autoridad de Aplicación y a otros miembros del personal encargados de las adquisiciones para garantizar que los contratistas del Estado adopten las medidas necesarias para cumplir plenamente las leyes encaminadas a erradicar la trata de personas de las cadenas de suministro públicas.

Reafirmando que con esta Ley se aspira a proteger a las personas vulnerables expuestas al riesgo de trata en las cadenas de suministro de los contratistas que ofrecen bienes y servicios a [el Estado].

Destacando que estas medidas de protección han sido diseñadas con base en medidas similares exitosas infundidas por otros gobiernos nacionales y el sector privado. El marco de políticas expuesto en la presente Ley constituirá una protección contra el acceso de los bienes y servicios procedentes de la trata de personas en las cadenas de suministro públicas, a la vez que preservará los principios de economía y eficiencia en los sistemas de contratación pública.

Reiterando que estas medidas de protección ayudarán a los encargados de las adquisiciones públicas, contratistas y

178 Para más información, véase: *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

subcontratistas del Estado a evitar las distorsiones y los problemas de responsabilidad general que acarrea la presencia de trabajadores víctimas de la trata en las cadenas de suministro.

II. Definiciones clave

Comisiones de contratación: Aplicar a los trabajadores ya contratados o a los candidatos a puestos de trabajo comisiones de contratación o de colocación, o cualquier otro concepto de valor, a cambio del acceso a un puesto de trabajo.

Proveedor: Empresa o contratista que ofrece bienes o servicios a otra entidad.

Contratista: Beneficiario de un contrato de cualquier nivel, en virtud de un acuerdo de subvención, contrato o acuerdo de cooperación.

Trata de Seres Humanos, Trata de Personas [términos utilizados indistintamente]: Concepto definido en el Protocolo de Palermo y en las leyes locales aplicables. Conducta tipificada como delito en virtud de cualquiera de los siguientes instrumentos:

- [indíquese la ley nacional del Estado en la que se tipifica la Trata de Personas como delito];
- [indíquese la ley nacional del Estado en la que se tipifica la Explotación Laboral como delito]¹⁷⁹.

Agente de Empleo, Reclutador [términos utilizados indistintamente]: Empresa o persona que proporciona trabajadores a un Contratista o Proveedor.

Autoridad de Aplicación: Organismo público central o local encargado de aplicar las disposiciones de la presente Ley.

III. Disposiciones¹⁸⁰

A. Prohibiciones. Los contratistas y subcontratistas de [el Estado] tienen prohibido participar en cualquiera de los tipos de actividades señalados a continuación:

1. Utilizar prácticas de reclutamiento fraudulentas y engañosas en el marco de la contratación de los trabajadores, como:
 - a. Realizar declaraciones falsas sobre las condiciones laborales fundamentales, como los sueldos, los beneficios, el lugar de trabajo, las condiciones de vida y el alojamiento (si lo suministra u organiza el empleador), los costes imputados a los trabajadores y la peligrosidad del trabajo;
 - b. Aplicar comisiones de contratación a los trabajadores;
 - c. Utilizar cualesquiera tácticas que constituyan actos de trata, en el sentido de la definición de [cítese la ley nacional en materia de lucha contra la trata de personas] y del Protocolo de Palermo;
 - d. Destruir, ocultar, confiscar o denegar de cualquier otro modo el acceso de un trabajador a sus documentos de identidad, como el pasaporte o el permiso de conducir.

179 La disposición modelo hace referencia a la legislación nacional en lugar de referirse a la legislación internacional, con motivo de las diferencias que puede haber entre los Estados en relación con la definición de la Trata de Personas. A modo de ejemplo, en los Estados miembros de la UE la trata también puede incluir otras formas como la delincuencia forzada y la mendicidad forzada, mientras que los Estados parte en el Protocolo de Palermo que no forman parte de la UE no están obligados a tipificar estas formas de explotación como delito de trata.

180 También se derivan del Proyecto LANDMARK, *Verificación de la responsabilidad social en las cadenas de suministro – Guía práctica y legal para contratantes públicos*, (el consorcio LANDMARK, 2012), p. 67 y el Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO), *A review of Dutch policy for socially responsible public procurement*, publicación de SOMO (marzo de 2014).

2. Ciudadanos extranjeros. Si los contratistas y subcontratistas llevan a cabo operaciones fuera de [el Estado], deberán abstenerse de las siguientes prácticas:
 - a. No abonar los gastos del viaje de vuelta al final del periodo de empleo, a un trabajador que no sea ciudadano del país en que se esté realizando el correspondiente trabajo y que haya sido trasladado a dicho país con el fin de trabajar en un contrato o subcontrato de [el Estado];
 - b. [Excepción para los casos en que el pago de los gastos de vuelta al país de origen del trabajador contratado está cubierto por un Memorando de Entendimiento existente u otro acuerdo codificado establecido entre los Estados de origen y de destino];
 - c. [Excepción para los casos en que los trabajadores contratados están legalmente autorizados a permanecer en el país del lugar de trabajo y optan voluntariamente por permanecer en dicho país];
 - d. [Excepción para los casos en que un trabajador contratado es víctima de trata o testigo de actos de trata y reclama una reparación o servicios];
 - e. Otras actividades que [la Autoridad de Aplicación] identifique como contribuidoras o alentadoras de la trata de personas.
- B. Obligaciones.** Los contratistas y proveedores, así como sus correspondientes subcontratistas y proveedores, están obligados a cumplir los Convenios fundamentales de la OIT, las normas para prevenir la trata de personas y [las leyes nacionales aplicables en materia de lucha contra la trata de personas] y como mínimo, las siguientes disposiciones fundamentales¹⁸¹:
1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas;
 2. Los ocho Convenios fundamentales de la OIT sobre el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y la libertad de asociación, así como el derecho de sindicación (convenios nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182);
 3. El Artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
 4. Las leyes sobre la protección de los trabajadores y el entorno laboral que se aplican en el país donde se producen o prestan todos o parte de los [productos/servicios];
 5. La legislación laboral, incluidas las normas sobre las condiciones salariales y la cobertura de seguro social que se aplican en el país donde se producen o prestan todos o parte de los [productos/servicios];
 6. Las leyes de protección del medio ambiente que se aplican en el país donde se producen o prestan todos o parte de los [productos/servicios]; y
 7. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- C. El Contratista** debe prever que todos los subcontratistas y proveedores de su cadena de suministro transmitan dichas obligaciones a sus correspondientes subcontratistas y proveedores, hasta el último nivel de la cadena de producción de los bienes y/o de la compra de materias primas.
- D. Cooperación de los contratistas.** Los contratistas y subcontratistas [mediante una cláusula contractual] deben cooperar plenamente y proporcionar un acceso razonable a la Autoridad de Aplicación o a cualesquiera mandatarios indicados por esta como los auditores, los representantes de ONG, los agentes de policía y los inspectores del trabajo para que puedan realizar investigaciones independientes u otras acciones encaminadas a velar por el cumplimiento de estas disposiciones, de [la ley local de lucha contra la trata de personas] y de cualquier otra ley o reglamento aplicable que prohíba la trata de personas.
- E. Planes de Cumplimiento.** Además de otros factores que considere la Autoridad de Aplicación del contrato, la atribución de este también estará supeditada a la condición de que el Contratista [al que vayan a adjudicarse contratos cuyo valor exceda un determinado límite] presente un plan de cumplimiento satisfactorio, tal como se expone detalladamente en esta Ley, antes de la adjudicación del contrato. Los contratistas también deberán mantener un plan de cumplimiento durante el periodo de ejecución del contrato o subcontrato, adecuado a la naturaleza de las actividades realizadas. El plan de cumplimiento debe incluir:
- a. Un reconocimiento de los riesgos relacionados que existen en la cadena de suministro del Contratista;
 - b. Información exhaustiva sobre las actividades de diligencia debida y de auditoría realizadas para controlar su cadena de suministro en relación con dichos riesgos;
 - c. Actividades relativas a la investigación de los presuntos actos de trata de personas;
 - d. Planes de reparación y mecanismos de reclamación infundidos para que los trabajadores denuncien, sin

¹⁸¹ Cláusula derivada de las *Disposiciones contractuales especiales para cadenas de suministro sostenibles*, Suecia.

ningún miedo a represalias, cualquier actividad que pueda justificar el cese de su contrato en virtud de la presente Ley y de las leyes relacionadas con la lucha contra la trata de personas;

- e. Políticas que garanticen que los trabajadores del Contratista y de los subcontratistas no participan en la trata de personas ni en actividades conexas y que se tomarán medidas contra los trabajadores que incumplan tales políticas;
- f. Iniciativas de formación y sensibilización emprendidas con los trabajadores y subcontratistas de cara al cumplimiento de esta Ley;
- g. Un plan sobre el reclutamiento y las condiciones salariales que solo autorice el uso de empresas de reclutamiento dotadas de trabajadores formados en materia de contratación laboral responsable y de prácticas de lucha contra la trata de personas, que prohíba la aplicación de comisiones de contratación a los trabajadores y que garantice que los sueldos se ajustan a las obligaciones legales del país de acogida;
- h. Los métodos empleados para proporcionar a los trabajadores en el momento de su contratación información precisa sobre sus sueldos. Cuando se registre alguna diferencia entre el sueldo prometido y el que finalmente se ofrece, el Contratista deberá explicar los correspondientes motivos;
- i. Un plan de alojamiento, si el Contratista o el subcontratista tiene la intención de proporcionar u organizar el alojamiento de los trabajadores, que garantice que dicho alojamiento se ajusta a las normas de seguridad y alojamiento del país de acogida. Cuando se registre alguna diferencia entre el alojamiento prometido y el que finalmente se proporciona, el Contratista deberá explicar los correspondientes motivos;
- j. Procedimientos para prevenir la participación de los subcontratistas de cualquier nivel en actividades de trata de personas.

F. Derechos de los trabajadores extranjeros. En sus planes de cumplimiento, cada Contratista deberá indicar y proporcionar información sobre cómo cumplirá las siguientes disposiciones para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores extranjeros contratados.

1. Retención de documentos. Los trabajadores extranjeros deben:

- a. Recibir contratos de trabajo en los que se indiquen claramente los derechos y responsabilidades de los trabajadores en relación con los sueldos, beneficios, horarios de trabajo, incluidos los requisitos pertinentes en materia de horas ordinarias y extraordinarias, los días de descanso y las vacaciones anuales, el lugar de trabajo, las condiciones de vida, las disposiciones en materia de alojamiento, los riesgos relacionados con el trabajo a realizar y los procedimientos disciplinarios y de otro tipo que pueden dar lugar al cese del contrato, los procedimientos de apelación y los mecanismos de reclamación;
- b. Recibir un ejemplar original de su contrato de trabajo, debidamente firmado y redactado en una lengua que entiendan, cinco días antes como mínimo del inicio de su trabajo. El Contratista debe explicar las condiciones del contrato en una lengua que entienda el trabajador, en caso de problemas de alfabetización, y contar con medios suficientes para comprobar que este entiende y acepta por completo las condiciones del contrato;
- c. Tener la libertad y la posibilidad de conservar sus documentos personales de identidad, como los pasaportes, los permisos de conducir y otros documentos;
- d. Recibir un espacio seguro y cerrado para guardar sus documentos personales tanto en su alojamiento como en su lugar de trabajo, al que podrán acceder en cualquier momento del día sin restricción alguna. Si por cualquier motivo de orden jurídico, el Contratista tuviese que conservar tales documentos, este deberá devolverlos tan pronto como el trabajador se lo solicite, sin establecer condición previa alguna. Todas las condiciones previas que condicionen dicho acceso están estrictamente prohibidas.

2. Transporte de vuelta. El Contratista deberá¹⁸²:

- a. Proporcionar el transporte de vuelta o pagar el coste del transporte de vuelta al final del periodo de empleo, a un trabajador que no sea ciudadano del país en el que se esté realizando el correspondiente trabajo y que haya sido trasladado a dicho país con el fin de trabajar en un contrato o subcontrato de [el Gobierno], en relación con partes de contratos y subcontratos ejecutados fuera de [País]; o
- b. Proporcionar el transporte de vuelta o pagar el coste del transporte de vuelta al final del periodo de empleo, a un trabajador que no sea ciudadano de [el país de ejecución] y que haya sido trasladado a [el país] con el fin de trabajar en un contrato o subcontrato de [el Gobierno], si el pago de dicho coste es obligatorio en virtud de los programas existentes de trabajadores temporales.

182 *Reglamento Federal de Adquisiciones; Poner fin a la trata de personas.* Registro Federal, Diario del Gobierno de los Estados Unidos. 2 de marzo de 2015. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://www.federalregister.gov/documents/2015/01/29/2015-01524/federal-acquisition-regulation-ending-trafficking-in-persons>

- i. Las exigencias establecidas en los párrafos a) y b) del presente artículo no se aplican a los trabajadores que:
 - A. Estén legalmente autorizados a permanecer en el país del lugar de trabajo y opten voluntariamente por permanecer en dicho país;
 - B. Sean víctimas de la trata de personas [con arreglo a la definición recogida en esta Ley] y reclamen una reparación o servicios de asistencia a las víctimas en el país de su lugar de trabajo o sean testigos en el marco de una acción relacionada con la trata de personas. El Contratista proporcionará el transporte de vuelta o abonará los gastos del transporte de vuelta de forma que no obstruya de modo alguno los servicios destinados a las víctimas, las medidas de reparación ni las actuaciones de testigos. A modo de ejemplo, el Contratista también ofrecerá el transporte de vuelta a los testigos cuando la correspondiente persona necesite testificar.

3. Mecanismos de reclamación. Los trabajadores extranjeros deben:

- a. Recibir la correspondiente información acerca de un canal de reclamaciones independiente y tener un acceso ilimitado al mismo;
- b. Recibir protección contra las represalias en caso de presentar reclamaciones;
- c. Tener acceso a un proceso de reclamaciones que investigue cabal e imparcialmente las reclamaciones presentadas de forma confidencial e inmediata;
- d. Tener acceso a procesos y procedimientos de reparación claros, incluidas las acciones penales y civiles en función de la naturaleza de la reclamación presentada;
- e. El Contratista debe colaborar activamente con expertos de la sociedad civil y de las organizaciones sindicales que puedan contribuir a la implementación de mecanismos de reclamación y de medidas de reparación.

4. Contratos celebrados con subcontratistas, agentes de empleo e intermediarios laborales. El Contratista debe proporcionar y mantener:

- f. Los contratos de trabajo que haya celebrado por escrito con sus subcontratistas, proveedores, agentes de empleo e intermediarios laborales;
- g. Los acuerdos formales celebrados con cualquier entidad subcontratada en los que se prevea que el Contratista puede llevar a cabo operaciones de diligencia debida sobre esa entidad y sus colaboradores implicados en la contratación y la colocación de trabajadores;
- h. Contratos que especifiquen claramente los honorarios abonados por los servicios prestados por la entidad subcontratada.

5. Examen de los agentes de empleo. El Contratista debe:

- a. Obtener suficientes datos y pruebas de que un determinado agente de empleo o reclutador cumplirá todas las exigencias legales aplicables y todas las normas del Contratista relativas a la contratación ética y equitativa, tal como se exponen en esta Ley;
- b. Determinar y proporcionar las obligaciones y criterios de ejecución que podrá seguir cualquier subcontratista, agente de empleo o reclutador para ajustarse a las disposiciones de esta Ley;
- c. Desarrollar procedimientos operativos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de ejecución;
- d. Proporcionar a los subcontratistas, agentes de empleo y reclutadores orientaciones para aplicar las obligaciones de ejecución indicadas por el Contratista.

G. Certificación. El Contratista certificará, antes de que se le adjudique un contrato y seguidamente cada año durante el periodo de vigencia del contrato o subcontrato, que:

- 1. Cuenta con un plan de cumplimiento en vigor, tal como se indica en los apartados E y F de la presente Ley, para prevenir las actividades de trata de personas;
- 2. A su leal saber y entender, ni él ni ninguno de sus subcontratistas han participado en ninguna actividad de ese tipo; o, de haberse identificado abusos, el Contratista o el subcontratista ha adoptado las correspondientes medidas de reparación, remisión y prevención oportunas;
- 3. Las exigencias recogidas en este apartado (Apartado G) no se aplicarán a los contratos o subcontratos que versen sobre artículos disponibles que pueden obtenerse en el comercio normal.

H. Elementos que presentar a la Autoridad de Aplicación. El plan de cumplimiento establecido en los apartados E y F de la presente Ley se presentará a la Autoridad de Aplicación antes del inicio del contrato y cuando esta lo solicite, y empezará a aplicarse a más tardar el día del inicio del periodo del contrato. El Contratista proporcionará cada año actualizaciones a la Autoridad de Aplicación, comunicándole información sobre las medidas adoptadas frente a los subcontratistas o trabajadores que se consideren en incumplimiento de la presente Ley y las medidas de reparación adoptadas a favor de las víctimas identificadas (en su caso).

- I. Incumplimientos.** Si la Autoridad de Aplicación determina que un Contratista está quebrantando la presente Ley u otras leyes conexas, deberá:
1. Determinar la gravedad de la actividad en la que se basa dicho incumplimiento;
 2. Ofrecer al Contratista la oportunidad de presentar explicaciones al respecto [o de impugnar la determinación];
 3. Adoptar medidas y proporcionar orientaciones para que el Contratista y los subcontratistas cumplan tales disposiciones;
 4. Empezar acciones de suspensión o descalificación en contra del Contratista, como por ejemplo, retirarlo de las listas de “proveedores preferentes” o de otras listas equivalentes;
 5. Exigir la responsabilidad penal de los contratistas y subcontratistas por actos que violen las leyes de [el Estado] en materia de lucha contra la trata de personas, incluso cuando el trabajo amparado por un contrato público de [el Estado] se haya realizado fuera de [el Estado].
- J. Formación y Capacitación.** La Autoridad de Aplicación deberá:
1. Recopilar y publicar cada año listas de bienes y servicios que presenten un elevado riesgo de ser fabricados o prestados por víctimas de la trata de personas;
 2. Elaborar una lista de contratistas que cumplan las disposiciones de la presente Ley y otra lista en la que se enumeren aquellos que hayan incumplido las disposiciones de la misma;
 - a. Especificar claramente los criterios que utilizó la Autoridad de Aplicación para incluir a un contratista en alguna de esas listas;
 - b. Crear un proceso transparente para que los contratistas expliquen o impugnen tales conclusiones, ofreciéndoles garantías procesales y brindándoles la oportunidad de subsanar su incumplimiento;
 - c. Poner dicha lista a disposición de otras autoridades públicas que apliquen la presente Ley;
 3. Proporcionar orientaciones a todos los organismos públicos de [el Estado] para desarrollar procedimientos y controles internos adecuados de atribución y administración de contratos con vistas a mejorar las iniciativas adoptadas en materia de contratación para prevenir la trata de personas;
 4. Proporcionar formación a los empleados de [el Estado] sobre la aplicación de esta Ley y de otras leyes conexas sobre las políticas, responsabilidades, normas y procedimientos para controlar la aplicación de esta Ley;
 5. Proporcionar formación a los empleados de [el Estado] sobre los procedimientos disponibles para comprobar las acciones emprendidas por los contratistas, investigar, gestionar y mitigar las violaciones por parte de los contratistas y subcontratistas de las disposiciones en materia de lucha contra la trata de personas;
 6. Proporcionar formación y herramientas a los empleados de [el Estado] y a los empleados locales encargados de la aplicación de esta ley para que actúen con diligencia debida, recurriendo a métodos como las auditorías, la investigación basada en tecnologías, las investigaciones realizadas por ONG y las medidas de los sindicatos en materia de cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley por parte de los contratistas.

2. Cláusula modelo de supervisión y aplicación¹⁸³

I. Definiciones

Proveedor: Empresa o contratista que ofrece bienes o servicios a otra entidad.

Contratista: Beneficiario de un contrato de cualquier nivel, en virtud de un acuerdo de subvención, contrato o acuerdo de cooperación.

Trata de Seres Humanos, Trata de Personas [términos utilizados indistintamente]: Concepto definido en el Protocolo de Palermo y en las leyes locales aplicables. Conducta que constituye un delito en virtud de cualquiera de los siguientes instrumentos:

¹⁸³ Con base en: Organismo noruego para la gestión pública y la administración electrónica (Difi), *Cláusulas de ejecución de contratos en materia de contratación pública socialmente responsable* (Revisadas en septiembre de 2012, copia con autor); Ley de 2015 del Reino Unido sobre la Esclavitud Moderna (art. 54); Ministerio del Interior del Reino Unido, *Transparencia en las Cadenas de Suministro*, etc. – *Guía práctica* (Ministerio del Interior del Reino Unido, 2015), p. 33; Philip Hunter y Quinn Kepes, *Human Trafficking & Global Supply Chains: A Background Paper*, Anexo 3 (Ankara: 2012); Coalición CORE y sus socios, *Beyond Compliance: Effective Reporting Under the Modern Slavery Act: A civil society guide for commercial organisations on the transparency in supply chains clause*, (CORE, 2016).

- [indíquese la ley nacional del Estado en la que se tipifica la Trata de Personas como delito];
- [indíquese la ley nacional del Estado en la que se tipifica la Explotación Laboral como delito]¹⁸⁴.

Agente de Empleo, Reclutador [términos utilizados indistintamente]: Empresa o persona que proporciona trabajadores a un Contratista o Proveedor.

Autoridad de Aplicación: Organismo público central o local encargado de aplicar las disposiciones de la presente Ley.

Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos: Investigar y analizar las prácticas de los proveedores y contratistas para determinar el trato dado a los trabajadores y sus condiciones de trabajo a nivel de cada centro, recurriendo a métodos como las auditorías, la investigación asistida por ordenador, las herramientas tecnológicas que permiten establecer una comunicación directa con los trabajadores y los informes de las ONG y los sindicatos.

II. Disposiciones

A. Con motivo de las documentadas violaciones de los derechos humanos, y concretamente las relacionadas con la trata de personas, para la producción de [tipo de productos], se incluirán en el presente contrato cláusulas relativas a la producción que prevengan la trata de personas en las cadenas de suministro. De este modo, [nombre de la Autoridad de Aplicación] exige que el Proveedor:

1. Respete los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT;
2. Respete las leyes nacionales que regulan los derechos laborales y el entorno de trabajo del país en donde se realiza la producción, en su cadena de suministro y durante el proceso de fabricación de los productos vinculados con el presente contrato.

B. [Nombre de la Autoridad de Aplicación] obliga a sus proveedores a proteger y respetar, en todas sus cadenas de suministro, los derechos establecidos en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y en los Convenios fundamentales de la OIT y las normas para prevenir la trata de personas. [Nombre de la Autoridad de Aplicación] exige que el Proveedor:

1. Aplique la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, el Convenio de la OIT sobre la edad mínima (Convenio nº 138) y el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio nº 182);
2. Prohíba cualquier uso de trabajo forzoso, obligatorio, en condiciones de servidumbre o el trabajo penitenciario involuntario y adopte prácticas de contratación acordes con los Convenios de la OIT en materia de trabajo forzoso: el Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio nº 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio nº 105)¹⁸⁵;
3. Reconozca y respete los derechos de los trabajadores a sindicarse libremente, organizarse y negociar colectivamente de conformidad con las leyes de los países en los que son contratados, así como los convenios fundamentales de la OIT: Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Convenio nº 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio nº 98).

C. Con vistas a aplicar las disposiciones expuestas en esta Ley, [Nombre de la Autoridad de Aplicación] obliga a los proveedores a comunicar los sistemas que adoptan para llevar a cabo sus actividades de diligencia debida en materia de derechos humanos, concretamente en lo relativo a la trata de personas en sus cadenas de suministro. [Nombre de la Autoridad de Aplicación] exige que el Proveedor:

1. Disponga de una política empresarial, cláusulas contractuales y condiciones o códigos de conducta aplicables a su cadena de suministro, que establezcan que los trabajadores no estarán sometidos a ninguna forma de trabajo forzado, obligatorio, en régimen de servidumbre, trabajo de cumplimiento forzoso o trabajo penitenciario. Todos los trabajos han de ser voluntarios y los trabajadores serán libres de poner fin a su empleo en cualquier momento sin penalidad alguna, comunicando el correspondiente preaviso con una antelación razonable;
2. Comunique periódicamente las acciones emprendidas por el proveedor para aplicar las disposiciones previstas

¹⁸⁴ La disposición modelo hace referencia a la legislación nacional en lugar de referirse a la legislación internacional, con motivo de las diferencias que puede haber entre los Estados en relación con la definición de la Trata de Personas. A modo de ejemplo, en los Estados miembros de la UE la trata también puede incluir otras formas como la delincuencia forzada y la mendicidad forzada, mientras que los Estados parte en el Protocolo de Palermo que no forman parte de la UE no están obligados a tipificar estas formas de explotación como delito de trata.

¹⁸⁵ P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio de 1930 sobre el trabajo forzoso. OIT. 11 de junio de 2014. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

en esta Ley con sus subcontratistas y proveedores;

3. Divulgue información acerca de la composición y de la complejidad de su cadena de suministro, como los datos relativos a sus subcontratistas y los lugares en donde se encuentran ubicadas la fábricas. La Autoridad de Aplicación concederá excepciones, dentro de los límites de lo razonable, para respetar las cuestiones de confidencialidad y privacidad relativas a las operaciones comerciales;
4. Disponga de medidas de supervisión y evaluación, incluso llevadas a cabo por auditores independientes terceros;
5. Garantice que todas las empresas de su cadena de suministro facilitarán el acceso a la información por parte de organizaciones de control independientes, terceros y partes interesadas de la sociedad civil. Además de la supervisión que el propio proveedor lleve a cabo, [Nombre de la Autoridad de Aplicación] tiene derecho a realizar auditorías independientes sobre las operaciones del proveedor para garantizar el cumplimiento de la presente Ley por parte del mismo;
6. Garantice que la facultad antes mencionada de llevar a cabo una supervisión independiente sobre el mismo incluye la posibilidad de que un auditor o entidad de supervisión se comunice con los trabajadores de forma privada y confidencial en su lengua nativa y responda rápida y eficazmente a las reclamaciones de los trabajadores mediante un mecanismo transparente e imparcial.

3. Cláusula modelo de ejecución y reparación¹⁸⁶

- A. [Nombre de la Autoridad de Aplicación] obliga a sus proveedores a:
1. Comunicar el estado y los avances de la aplicación en sus cadenas de suministro de las disposiciones de diligencia debida en materia de derechos humanos;
 2. Si en las cadenas de suministro del proveedor se identifican violaciones de los derechos humanos y, en concreto, relacionadas con la trata de personas, el proveedor tiene la obligación de comunicar las medidas de reparación que ha adoptado, incluida la asistencia proporcionada a las víctimas y cualesquiera informes que haya transmitido a las autoridades del orden público sobre los correspondientes actos delictivos;
 3. Comunicar las iniciativas emprendidas para prevenir futuras violaciones de derechos y normas en las cadenas de suministro de la empresa;
 4. Comunicar las medidas continuas de reparación que se adoptan para las personas que hayan sido víctimas de abusos de los derechos humanos y concretamente, de la trata;
 5. Presentar informes cada año a la Autoridad de Aplicación;
 6. La Autoridad de Aplicación mantendrá una base de datos pública para poner estas declaraciones a disposición del público o bien presentará las declaraciones a una entidad central del Gobierno nacional que mantendrá dicha base de datos pública.
- B. Si el proveedor no cumple las obligaciones en materia de plazos o medidas de reparación, se le impondrán sanciones en forma de multas diarias [las multas pueden ser una cuantía acorde con las prácticas nacionales o un porcentaje del importe del contrato].
- C. Si en los informes que el proveedor comunica a la Autoridad de Aplicación sobre las disposiciones previstas en esta Ley no se indicasen iniciativas pertinentes para mejorar las normas de su cadena de suministro, [Nombre de la Autoridad de Aplicación] podrá cancelar el contrato en un plazo de [x] días.

4. Cláusula modelo de transparencia en las cadenas de suministro

Empresa: [definición local de empresa]

Proveedor: Empresa o contratista que ofrece bienes o servicios a otra entidad.

186 Con base en: Organismo noruego para la gestión pública y la administración electrónica (Difi), *Cláusulas de ejecución de contratos en materia de contratación pública socialmente responsable* (Revisadas en septiembre de 2012, copia con autor), Proyecto LANDMARK, *Verificación de la responsabilidad social en las cadenas de suministro –Guía práctica y legal para contratantes públicos*, (el consorcio LANDMARK, 2012), P. 67.

Contratista: Beneficiario de un contrato de cualquier nivel, en virtud de un acuerdo de subvención, contrato o acuerdo de cooperación.

Trata de Seres Humanos, Trata de Personas [términos utilizados indistintamente]: Concepto definido en el Protocolo de Palermo y en las leyes locales aplicables. Conducta que constituye un delito en virtud de cualquiera de los siguientes instrumentos:

- [indíquese la ley nacional del Estado en la que se tipifica la Trata de Personas como delito];
- [indíquese la ley nacional del Estado en la que se tipifica la Explotación Laboral como delito] o donde se prevea la aplicación de sanciones civiles a las conductas prohibidas relacionadas con la Explotación Laboral¹⁸⁷.

Agente de Empleo, Reclutador [términos utilizados indistintamente]: Empresa o persona que proporciona trabajadores a un contratista o proveedor.

Autoridad de Aplicación: Organismo público central o local encargado de aplicar las disposiciones de la presente Ley.

Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos: Investigar y analizar las prácticas de los proveedores y contratistas para determinar el trato dado a los trabajadores y sus condiciones de trabajo a nivel de cada centro, recurriendo a métodos como las auditorías, la investigación asistida por ordenador, las herramientas tecnológicas que permiten establecer una comunicación directa con los trabajadores y los informes de las ONG y los sindicatos.

Disposiciones:

- A.** Toda empresa que ofrezca bienes y servicios de cualquier sector en [el Estado] y alcance un volumen de negocios total de [indique la cifra] preparará cada año una declaración sobre la prevención de la trata de personas en la que expondrá su política de prevención de este delito. La declaración debe ser certificada por el líder ejecutivo de la empresa, incluido el Director General/Presidente y el Presidente del Consejo de Administración;
- B.** La presente Ley se aplica a las empresas que ofrecen bienes y servicios en [el Estado] y cuya facturación supera la cifra de [indíquese la cifra];
- C.** La declaración de prevención de la trata de personas consta de:
1. Un compromiso explícito de evitar y combatir la trata de seres humanos en cualquier parte de sus propias operaciones comerciales y en cualquiera de sus cadenas de suministro;
 2. Las acciones emprendidas durante el ejercicio anterior para evitar que se produzcan casos de trata de personas en cualquier parte de sus propias operaciones comerciales y en cualquiera de sus cadenas de suministro;
 3. Las acciones emprendidas para subsanar cualesquiera incidentes de trata de personas que se hayan producido, incluidas las denuncias transmitidas a las fuerzas del orden público;
 4. Las empresas cuya facturación no alcance el nivel de [indíquese la cifra] también podrán realizar una declaración para afirmar que no se han emprendido medidas en dicho sentido;
 5. Cualesquiera violaciones del derecho laboral que se hayan notificado o reconocido en las operaciones de la empresa y de [introdúzcanse los niveles de subcontratación] durante los cinco años anteriores a la declaración.
- D.** El volumen de negocios total se determinará de conformidad con el reglamento adoptado por [Nombre de la Autoridad de Aplicación];
- E.** Incumplimiento: Si una empresa no prepara dicha declaración, [la Autoridad de Aplicación] podrá imponerle sanciones pecuniarias [de un importe de] por cada día en que no se publique la declaración de conformidad con la presente ley.

¹⁸⁷ La disposición modelo hace referencia a la legislación nacional en lugar de referirse a la legislación internacional, con motivo de las diferencias que puede haber entre los Estados en relación con la definición de la Trata de Personas. A modo de ejemplo, en los Estados miembros de la UE la trata también puede incluir otras formas como la delincuencia forzada y la mendicidad forzada, mientras que los Estados parte en el Protocolo de Palermo que no forman parte de la UE no están obligados a tipificar estas formas de explotación como delito de trata.

Cláusula modelo sobre el contenido y la publicación de la política contra la trata de personas – necesidad de determinar las empresas sujetas a las normas de transparencia.

- [Nombre de la Autoridad de Aplicación] debe preparar una lista de las empresas que tendrán que publicar una declaración de prevención de la trata de personas, con arreglo a lo establecido en la presente Ley. La Autoridad de Aplicación deberá:
 1. Publicar cada año una lista de las empresas que tendrán que publicar, en virtud de la presente Ley, una declaración de prevención de la trata de personas;
 2. Esta disposición se aplicará a las empresas que sean parte de la estructura de un grupo, en todos los sectores, cuando su volumen de facturación anual supere un determinado nivel establecido en las leyes y operen en [el Estado];
 3. Por “volumen de negocio” o “volumen de facturación” cabe entender el importe obtenido del suministro de bienes y servicios que formen parte de las actividades ordinarias de la empresa o de la filial, tras deducir los siguientes conceptos:
 - a. los descuentos comerciales;
 - b. el impuesto sobre el valor añadido [o el impuesto equivalente en el Estado participante];
 - c. cualesquiera impuestos basados en los importes así obtenidos.
 4. El volumen de negocio se calcula como aquel de dicha empresa y de todas sus filiales, incluidas las que operen completamente fuera de [el Estado].

Cláusula modelo sobre el contenido y la publicación de la política contra la trata de personas – periodicidad y formas de las comunicaciones.

- La Autoridad de Aplicación debe establecer las obligaciones relativas a la comunicación de las declaraciones de prevención de la trata de personas. Las empresas sujetas a la presente Ley deberán:
 1. Actualizar cada año su declaración de prevención de la trata de personas;
 2. Publicar la declaración de prevención de la trata de personas en un lugar visible de su página Web;
 3. Incluir un enlace directo a la declaración de prevención de la trata de personas en la página de inicio de su página Web;
 4. Cargar la declaración de prevención de la trata de personas en la base de datos proporcionada por la Autoridad de Aplicación [si existiese una base de datos/registro de declaraciones a nivel nacional].
- La declaración deberá ser examinada y aprobada por los cargos directivos de la empresa y deberá incluir la firma del Director General, del Presidente del Consejo de Administración o de un ejecutivo que dependa directamente del Director General.
- El incumplimiento de las exigencias de comunicación expuestas en los subapartados A y B se considerará un incumplimiento de la obligación declarativa en virtud de la legislación actual y será sancionado por las multas diarias que defina la Autoridad de Aplicación.

Otras herramientas y recursos

1. La Ley Modelo de la CNUDMI

Una normativa internacional central en materia de contratación pública es la Ley Modelo de la CNUDMI sobre la Contratación Pública, adoptada en 2011¹⁸⁸. La Ley Modelo aspira a armonizar las normas internacionales sobre la contratación pública y a mejorar los resultados que se obtienen a nivel nacional en esta esfera. Esta ley aplica a la contratación pública las exigencias de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, ya que la contratación pública se considera una de las actividades gubernamentales más expuestas a este riesgo. También tiene en cuenta el Acuerdo sobre Contratación Pública de la OMC (ACP)¹⁸⁹. Tanto la Ley Modelo como el ACP aspiran a fomentar la participación transfronteriza en los procedimientos de contratación pública y a reducir las normas comerciales discriminatorias. Aunque en determinadas condiciones, también permiten ofrecer cierto apoyo a las pymes y a la industria nacional, en regla general, exigen que los bienes o servicios extranjeros no reciban un trato menos favorable que el que se da a los productos nacionales¹⁹⁰.

Con la Ley Modelo se pretende alcanzar dos objetivos generales: *el uso óptimo de los recursos y la prevención de irregularidades en la contratación pública*¹⁹¹. En cuanto al primer objetivo, tal como se describe en el contexto de la UE, el “uso óptimo de los recursos” implica una obligación, para las autoridades públicas, de proteger los intereses de los contribuyentes realizando sus compras de la forma más económica posible¹⁹². El segundo objetivo guarda una estrecha relación con los esfuerzos destinados a reducir la corrupción en la contratación pública, ya que esta se considera una de las actividades gubernamentales más expuestas a este riesgo. Algunas estimaciones apuntan que entre el 20% y el 30% del valor de la contratación se pierde con motivo de la corrupción en proyectos de financiación pública¹⁹³.

La Ley Modelo de la CNUDMI permite tener en cuenta “factores sociales”, como las condiciones de empleo y “factores éticos”, como los derechos humanos, la explotación laboral y el trabajo infantil. Estos factores pueden incluirse bajo el concepto de “contratación sostenible” mediante criterios de cualificación de los proveedores y contratistas (Artículo 9 de la Ley Modelo). Por consiguiente, la expresión “contratación sostenible” se describe como una *expresión general que denota la voluntad de promover políticas sociales, económicas y ambientales por medio de la contratación*¹⁹⁴.

La guía para la incorporación al derecho interno de la Ley Modelo de la CNUDMI hace referencia a los derechos humanos como uno de los “factores éticos” recogidos en la expresión general de la contratación pública sostenible. Tal como se indicó previamente, la idea de tener en cuenta los factores relacionados con los derechos humanos en la contratación pública no es completamente nueva. Se utilizó, por ejemplo, para apoyar los esfuerzos destinados a la lucha contra la discriminación¹⁹⁵. Al aplicar la contratación pública sostenible (CPS), las autoridades públicas han de considerar las consecuencias ambientales, sociales y económicas del proceso de contratación con vistas a actuar de forma sostenible¹⁹⁶, y por lo tanto, los factores relacionados con los derechos humanos, en tanto que consecuencias sociales, han de tenerse en cuenta en la misma medida que los factores ambientales. Mientras que anteriormente, la CPS se centró principalmente en las cuestiones ambientales, dando paso a la elaboración de múltiples contratos y po-

188 Adoptada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional el 1 de julio de 2011, A/66/67, Anexo I.

189 Acuerdo plurilateral sobre Contratación Pública de la Organización Mundial del Comercio, que entró en vigor el 1 de enero de 1996.

190 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, p. 347.

191 CNUDMI, *Guía para la incorporación al derecho interno de la Ley Modelo de la CNUDMI sobre la Contratación Pública*, (Viena: CNUDMI, 2014), p. 3.

192 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, p. 347.

193 OCDE, *Preventing Corruption in Public Procurement*, 2016, p. 5.

194 CNUDMI, *Guía para la incorporación al derecho interno de la Ley Modelo de la CNUDMI sobre la Contratación Pública*, (Viena: CNUDMI, 2014), p. 4.

195 Christopher McCrudden, *Using public procurement to achieve social outcomes*, *Natural Resources Forum* 28, (Malden, MA: Naciones Unidas, publicado por Blackwell Publishing, 2004), pp. 260-263.

196 Véase por ejemplo la definición de la CPS del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA): PNUMA, *Sustainability of Supply Chains and Sustainable Public Procurement – a PreStudy*, (PNUMA, 2014), p. 31.

líticas “verdes”, con el paso del tiempo, las cuestiones sociales adquieren cada vez más importancia en esta esfera¹⁹⁷. Sin embargo, si bien es cierto que pueden encontrarse algunas referencias a los factores sociales en relación con la CPS, hay que prestar especial atención a la inclusión de las cuestiones de derechos humanos en el amplio espectro de este tipo de factores. La defensa de los derechos humanos, y concretamente la lucha contra la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro, tan solo se ha empezado a explorar hace poco¹⁹⁸.

197 Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos. C. Methven O'Brien y otros, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 17.

198 Olga Martín-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods*, *The International Journal of Human Rights* 19 (3), abril de 2015, p. 345.

2. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos¹⁹⁹

Principios generales

Estos Principios Rectores se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Estos Principios Rectores deben entenderse como un todo coherente y ser interpretados, individual y colectivamente, en términos de su objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible. En ningún caso debe interpretarse que estos Principios Rectores establezcan nuevas obligaciones de derecho internacional ni que restrinjan o reduzcan las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos. Estos Principios Rectores deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando especial atención a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.

Puede consultar el texto completo y las orientaciones de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU) en el siguiente enlace:

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

¹⁹⁹ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". ACNUDH. 2011. Consultado el 6 de febrero de 2018. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

3. La Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE²⁰⁰

Contratos públicos – Establecer normas básicas claras [Resumen]

La Directiva establece normas sobre el uso de los contratos públicos para la adquisición de obras, suministros o servicios prestados por empresas o personas y las excepciones que pueden aplicarse a las mismas.

RESUMEN

La legislación estipula que cuando las autoridades públicas hacen uso de la [contratación pública](#) para convocar licitaciones de obras, suministros o servicios, deben tratar a todos los candidatos por igual y no hacer discriminaciones entre ellos. También han de ser transparentes en sus negociaciones.

Umbrales

Las normas que se aplican a los contratos públicos deben respetarse cuando las cantidades en cuestión superan los siguientes umbrales:

- 5.225.000€ para las obras públicas (desde el 1.1.2016);
- 135.000€ para los contratos de las administraciones centrales (desde el 1.1.2016);
- 209.000€ para los contratos de las administraciones locales y regionales (desde el 1.1.2016);
- 750.000€ para los contratos de servicios sociales y otros servicios específicos.

La [Comisión Europea](#) evalúa estos umbrales cada dos años para determinar si deben ser modificados de conformidad con las obligaciones internacionales de la UE.

Criterios

El contrato se adjudica a la oferta económicamente más ventajosa, que se identificará concretamente con base en la mejor relación calidad-precio. Este criterio tiene en cuenta factores como la relación general coste-eficacia, la calidad, los aspectos ambientales y sociales, así como las condiciones comerciales y de entrega.

Innovación y pequeñas empresas

La legislación introduce un nuevo procedimiento para promover el desarrollo de productos, obras o servicios innovadores. Para facilitar la participación de pequeñas empresas, las nuevas normas alientan a las autoridades públicas a dividir los contratos de importante tamaño en lotes individuales.

Salvaguardias

Los países de la UE deben garantizar que los operadores económicos y sus subcontratistas cumplan todas las exigencias ambientales, sociales y laborales, tanto nacionales como europeas, así como los convenios colectivos y las obligaciones internacionales pertinentes.

La legislación refuerza las disposiciones relativas a las ofertas anormalmente bajas, concretamente para prevenir abusos de los derechos de los trabajadores.

Excepciones

Ninguna disposición de la legislación obliga a los Estados de la UE a subcontratar la prestación de servicios que deseen prestar ellos mismos. La Directiva tampoco afecta a la legislación en materia de seguridad social de los Estados miembros. Los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales quedan excluidos de la Directiva. En su lugar, están regulados por la [Directiva 2014/25/UE](#).

Además, algunos sectores como las comunicaciones electrónicas, la investigación y el desarrollo, y la defensa y la seguridad pueden quedar excluidos bajo determinadas condiciones.

LEY

[Directiva 2014/24/UE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (Diario Oficial de la Unión Europea, L 94 de 28.3.2014, pp. 65-242).

LEYES RELACIONADAS

[Directiva 2014/25/UE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE (Diario Oficial de la Unión Europea, L 94 de 28.3.2014, pp. 243-374).

[Directiva 2014/23/UE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 relativa a la adjudicación de contratos de concesión (Diario Oficial de la Unión Europea, L 94 de 28.3.2014, pp. 1-64).

Puede consultar el texto completo de la Directiva de la UE en el siguiente enlace:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0024&from=EN>

200 Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE – Texto pertinente a efectos del EEE. EUR-Lex. 2014. Consultado el 6 de febrero de 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0024&from=EN>

4. OIT P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio de 1930 sobre el trabajo forzoso

Artículo 1

1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.
2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.
3. Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) esfuerzos para garantizar que:
 - i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y
 - ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y
- f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 5

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 6

Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 7

Se suprimen las disposiciones transitorias del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio.

Artículo 8

1. Un Miembro podrá ratificar el presente Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, comunicando la ratificación formal, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, el presente Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 del presente Protocolo.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 30, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. La denuncia del Convenio de conformidad con sus artículos 30 ó 32 implicará, *ipso jure*, la denuncia del presente Protocolo.
3. Toda denuncia del presente Protocolo efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias registradas por el Director General.

Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Protocolo son igualmente auténticas.

Puede consultar el texto completo del Protocolo de 2014 relativo al Convenio de 1930 sobre el trabajo forzoso (OIT P029) en el siguiente enlace:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

5. C094 – Convenio de 1949 sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos) (núm. 94)

El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones:

- a) que al menos una de las partes sea una autoridad pública;
- b) que la ejecución del contrato entrañe:
 - i) el gasto de fondos por una autoridad pública; y
 - ii) el empleo de trabajadores por la otra parte contratante;
- c) que el contrato se concierte para:
 - i) la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas;
 - ii) la fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; o
 - iii) la ejecución o suministro de servicios; y
- d) que el contrato se celebre por una autoridad central de un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el Convenio.

Puede consultar el texto completo del Convenio de 1949 sobre las cláusulas de trabajo (núm. 94 – C094) en el siguiente enlace:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C094

Bibliografía

1. ACNUDH, *A Guide For Business: How to Develop a Human Rights Policy* (Pacto Mundial, 2011).
2. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Explotación laboral grave: trabajadores que emigran a la UE o que se desplazan dentro de esta - Obligaciones de los Estados y derechos de las víctimas* (Viena, 2015).
3. Agencia Tributaria y de Aduanas británica, *Use of Labour Providers: Advice on due diligence*, Reino Unido, (30 de enero de 2014, actualizado el 1 de febrero de 2016).
4. Alexandra Prokopets, *Trafficking in Information: Evaluating the Efficacy of the California Transparency in Supply Chains Act of 2010*, 37 *Hastings International and Comparative Law Review* 351 (2014).
5. Anne Gallagher y Klara Skrivankova, *Human Rights and Trafficking in Persons*, 15º Seminario informal de la ASEM de Derechos Humanos (2015).
6. Archon Fung, Mary Graham y David Weil, *Full Disclosure: The Perils and Promise of Transparency* (Cambridge University Press, 2008).
7. Autoridad contra los Abusos en el Trabajo y los Jefes de Cuadrilla, Protocolo relativo a la construcción (octubre de 2017).
8. Beate Andrees, Alix Nasri y Peter Swiniarski, *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster safe migration: Models, challenges and opportunities*, Documento de trabajo de la OIT (2015).
9. Bélgica, *Guía para la Contratación Pública* (16 de mayo de 2014).
10. CdE, *Emerging Good Practice by State Authorities, the Business Community and Civil Society in the Area of Reducing Demand for Human Trafficking for the Purpose of Labour Exploitation*, M. Dottridge (junio de 2016).
11. CdE, Recomendación CM/REC (2016) 3 del Comité de Ministros del CdE a los Estados miembros sobre los derechos humanos y las empresas, adoptada el 2 de marzo de 2016.
12. Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO), *Social Responsible Public Procurement of Garments and Textiles – Focus on the role of European governments and organisations in the public and semi-public sectors* (2014).
13. Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO), *A review of Dutch policy for socially responsible public procurement*, Publicación de SOMO (marzo de 2014).
14. Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO)/La Strada, *Engaging the Private Sector to End Human Trafficking: A Resource Guide for NGOs*, S. Hoff y K. McGauran (octubre de 2015).
15. Centro de Recursos sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Confederación Sindical Internacional (CSI), *Modern Slavery in Company Operation and Supply Chains: Mandatory transparency, mandatory due diligence and public procurement due diligence*, septiembre de 2017.
16. Centro Interreligioso de Responsabilidad Corporativa (ICCR), *Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers* (abril de 2017).
17. Centro para las empresas y los derechos humanos de la Escuela de Negocios Leonard N. Stern de la Universidad de Nueva York, *Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry* (abril de 2017).
18. CIPS Knowledge, *Ethical Purchasing Practices*, (2013).
19. Claire Methven O'Brien, *Essential services, public procurement and human rights in Europe*, Universidad de Groningen, Facultad de Derecho, Serie de informes de investigación nº 22/2015, enero de 2015.
20. CNUDMI, *Guía para la incorporación al derecho interno de la Ley Modelo de la CNUDMI sobre la Contratación Pública* (Viena, 2014).
21. Coalición CORE y sus socios, *Beyond Compliance: Effective Reporting Under the Modern Slavery Act: A civil society guide for commercial organisations on the transparency in supply chains clause* (CORE, 2016).
22. Comisión de Derechos Humanos de Irlanda del Norte, *Public Procurement and Human Rights in Northern Ireland* (Belfast, 2013).
23. Comité Director de Derechos Humanos del Consejo de Europa (CDDH), Exposición de motivos de la Recomendación CM/REC (2016) 3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre los derechos humanos y las empresas, (CM/2016) 18-addfinal.

24. Confederación Sindical Internacional (CSI), *Escándalo en las cadenas mundiales de suministro de 50 grandes empresas*, Informe Nuevos Frentes (2016).
25. Consejo de Derechos Humanos, Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños – Consulta de expertos sobre la trata de personas y las cadenas mundiales de suministro, A/HRC/23/48/Add. 4 (4 de marzo de 2013).
26. Consejo de Derechos Humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, A/HRC/17/31 (2011).
27. Consejo de Derechos Humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie – Proteger, Respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, A/HRC/8/5 (7 de abril de 2008).
28. Consejo de Derechos Humanos, Trata de personas, especialmente de mujeres y niños: medidas para combatir la trata de seres humanos en las cadenas de producción y distribución de las empresas, A/HRC/RES/23/5 (19 de junio de 2013).
29. Christopher McCrudden, *Buying social justice Equality, Government Procurement, & Legal Change* (2007, Oxford: OUP).
30. Christopher McCrudden, *Using public procurement to achieve social outcomes*, Natural Resources Forum 28, (Malden, MA: Naciones Unidas, publicado por Blackwell Publishing, 2004).
31. Departamento de Justicia de California, Ley de California sobre la Transparencia en las Cadenas de Suministro (CTSCA), *Una guía de recursos* (2015).
32. Departamento de Trabajo de EE.UU., *Lista de bienes producidos por niños o trabajadores forzosos* (consultado en diciembre de 2017).
33. EE.UU, Decreto n° 13627 de los EE.UU.: Fortalecimiento de las medidas de protección contra la trata de personas en los contratos federales (25 de septiembre de 2012).
34. EE.UU., Ley n° 2234 de los EE.UU. (2012) para poner fin a la trata en la Contratación Pública, aprobada por el Senado en su 112ª sesión (2011-2012).
35. EE.UU., Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos (FAR), subapartado 22.17, Lucha contra la trata de personas, artículo 22.1703.
36. Eidgenössisches Finanzdepartement EFD, *Nachhaltige Beschaffung des Bundes: Stand der Umsetzung, Bericht zu Massnahme 3.4 des Masterplans Cleantech* (EFD, 2014).
37. Electronics Watch, *Public Procurement and Human Rights Due Diligence to Achieve Respect for Labour Rights Standards in Electronics Factories: A Case Study of the Swedish County Councils and the Dell Computer Corporation* (2016).
38. Ethical Corporation, *France briefing: Taking aim at corporate human rights abuse* (agosto de 2017).
39. Finnwatch, *Perspectives on the Quality of Social Responsibility Monitoring Schemes* (febrero de 2016).
40. G20, Prioridades de la Cumbre del G20 de 2017 (diciembre de 2016).
41. Genevieve LeBaron y Jane Lister, *Ethical Audits and the Supply Chain of Global Corporations, SPERI Global Political Economy Brief N°. 1*, (Instituto Sheffield de Investigación de Economía Política (SPERI), 2016).
42. Global Research e India Committee of the Netherlands, Rock Bottom – *Modern Slavery and Child Labour in South Indian Granite Quarries* (Utrecht, 2015).
43. Gobierno de Dinamarca, Plan de Acción Nacional danés sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2014).
44. Gobierno del Estado de Victoria, *Inquiry into the Labour Hire Industry and Insecure Work* (diciembre de 2017).
45. Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos por parte de Bélgica, GRETA (2013) 14, (Estrasburgo, 2013).
46. Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos por parte de Chipre, GRETA (2015) 20, (Estrasburgo, 2015).
47. Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe presentado por las autoridades rumanas sobre las medidas para cumplir la Recomendación del Comité de las Partes, GRETA (2014) 9.

48. Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa, Informe sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos por parte de Eslovenia, GRETA (2013) 20.
49. Harvard Business Review, *80% of Companies Don't Know if Their Products Contain Conflict Minerals* (enero de 2017).
50. HEUNI (Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia), *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino y A. Jokinen (Helsinki 2014).
51. Iniciativa de Comercio Ético, Marco para la diligencia debida en materia de derechos humanos (mayo de 2016).
52. Iniciativa de Comercio Ético, Orientaciones sobre el Código Básico: Esclavitud moderna (enmendado en 2014).
53. Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) y Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR), *Protecting Human Rights through Government Procurement*, informe del taller de expertos organizado por el grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre la empresa y los derechos humanos (Ginebra, 7 de mayo de 2014).
54. Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), *National Action Plans on Business and Human Rights* (www.globalnaps.org).
55. Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), *The State Duty To Protect Against Business-Related Human Rights Abuses: Unpacking Pillar 1 and 3 of the UN Guiding Principles on Human Rights and Business*, Serie de documentos de investigación sobre cuestiones preocupantes en materia de derechos humanos.
56. Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB), *Dhaka Principles for Migration with Dignity* (2016).
57. Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB), *Recruitment Fees*, Informe del IHRB (mayo de 2016).
58. Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB), *Responsible Recruitment, Remediating Worker-Paid Recruitment Fees* (noviembre de 2017).
59. Instituto Europeo de Prevención del Delito y Lucha contra la Delincuencia (HEUNI), *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea Region* (2014).
60. Instituto Issara, resumen temático: *Slavery Free Recruitment Systems, A Landscape Analysis of Fee-Free Recruitment Initiatives* (septiembre de 2016).
61. Jean Allain, Andrew Crane, Genevieve Lebaron y Laya Behbahani, *Forced Labour's Business Models and Supply Chains* (Fundación Joseph Rowntree: 2013).
62. Karin Lukas, *Labour Rights and Global Production* (Graz/Wien: Neuer Wissenschaftlicher Verlag 2013).
63. Laboratorio Internacional de Aprendizaje sobre Contratación Pública y Derechos Humanos, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions* (2016).
64. Lucian Cernat y Zornitsa Kutlina-Dimitrova, *International Public Procurement: From Scant Facts to Hard Data, Chief Economist Note, N° 1*, abril de 2015, (EU Trade, 2015).
65. Mahmood Bhutta y Arthy Santhakumar en representación del grupo de comercio justo y ético de la Asociación Médica Británica, con la colaboración del Grupo de Trabajo europeo sobre la Contratación Pública, *In good hands – Tackling labour rights concerns in the manufacture of medical gloves* (marzo de 2016).
66. Ministerio del Interior del Reino Unido, *Transparencia en las Cadenas de Suministro, etc. – Guía práctica* (Ministerio del Interior del Reino Unido, 2015).
67. Naciones Unidas, Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, A/70/260 (3 de agosto de 2015).
68. Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general n° 31, Naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto, CCPR/C/21/Rev. 1/Add. 13 (29 de marzo de 2004).
69. Naciones Unidas, Resolución N° 55/25 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (noviembre de 2000).
70. Nicola Jägers y Conny Rijken, *Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations*, Northwestern Journal of International Human Rights, Volumen 12, N° 1, Artículo 3, 2014.
71. OCDE y FAO, *Guía para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables* (2016).

72. OCDE, *Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo*, 3ª edición (2016).
73. OCDE, *Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en los sectores de la Confección y del Calzado* (2017).
74. OCDE, *Guía de Diligencia Debida para la Participación Significativa de las Partes interesadas del Sector Extractivo* (febrero de 2017).
75. OCDE, *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* (edición de 2011).
76. OCDE, *Preventing Corruption in Public Procurement* (2016).
77. OCDE, *Size of Public Procurement, Government at a Glance* (2015).
78. OCDE, *Supply Chains and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: BSR Discussion Paper on Responsible Supply Chain Management* (2010).
79. Oficina del Gobierno de Suecia, Ministerio de Finanzas, Estrategia nacional de contratación pública.
80. OIM, *Counter Trafficking and Assistance to Vulnerable Migrants: Annual Report of Activities* (Ginebra, 2011).
81. OIT, *Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. La dimensión social de la contratación pública* (2008).
82. OIT, Convenio de 1949 sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos) (núm. 94), (Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 32ª reunión, 29 de junio de 1949).
83. OIT, Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 (anexo revisado el 15 de junio de 2010).
84. OIT, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, (Ginebra, 2016).
85. OIT, *Estudio general relativo al Convenio (núm. 94) y a la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)*, 1949, Informe III (1B), Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008).
86. OIT, *Fair Recruitment Initiative, Fostering Fair Recruitment Practices, Preventing Human Trafficking and Reducing Costs of Labour Migration* (2017).
87. OIT, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, 2009.
88. OIT, *Ganancias y Pobreza: Aspectos económicos del Trabajo Forzoso* (Ginebra, 2014).
89. OIT, Indicadores de trabajo forzoso de la OIT, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso.
90. OIT, *Informe (IV) I: Intensificar la lucha contra el trabajo forzoso* (Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014).
91. OIT, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, *El Trabajo Forzoso y la Trata de Personas: Manual para los inspectores del trabajo*, B. Andrees (Ginebra, 2008).
92. OIT, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, Patricia Trindade Maranhão Costa (2009).
93. Olga Martin-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods*, The International Journal of Human Rights 19 (3), abril de 2015.
94. Olga Martin-Ortega, Opi Outhwaite y William Rook, *Promoting responsible electronics supply chains through public procurement*, Series del Grupo de Investigación en Empresas, Derechos Humanos y Medio Ambiente (BHRE) (Documento de política nº 1, enero de 2015).
95. Olivier de Schutter y otros, *La diligencia debida en materia de derechos humanos: el papel de los Estados* (2012).
96. Olivier de Schutter, *International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary* (Cambridge University Press, 2010).
97. Organismo nacional sueco de contratación pública, *Mapping Initiatives for Ethical Public Procurement in Europe*, encargo del Grupo de Trabajo europeo sobre la Contratación Pública y el Organismo nacional sueco de contratación pública (2017).
98. Organismo noruego para la gestión pública y la administración electrónica (Difi), *Cláusulas de ejecución de contratos en materia de contratación pública socialmente responsable* (Revisadas en septiembre de 2012, copia con autor).
99. OSCE, Asamblea Parlamentaria de la OSCE, Resolución sobre la Responsabilidad de Combatir la Trata de Personas en los Contratos Gubernamentales de Bienes y Servicios (Helsinki, 2015).

100. OSCE, Decision del Consejo Ministerial n° 7/13 (2011), Declaración Ministerial de Vilna sobre la lucha contra todas las formas de trata de seres humanos (CM, DOC/1/11/Corr. 1).
101. OSCE, Decisión n° 4/16 del Consejo Ministerial de la OSCE, Fortalecimiento de la buena gobernanza y fomento de la conectividad (Hamburgo, diciembre de 2016).
102. OSCE, Decisión n° 6/17 del Consejo Ministerial de la OSCE, Fortalecimiento de las Iniciativas para Prevenir la Trata de Personas.
103. OSCE, Decisión n° 8/07 del Consejo Ministerial de la OSCE, Lucha contra la trata de personas para la explotación laboral.
104. OSCE, *Ending Exploitation. Ensuring that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector* (Serie de documentos ocasionales n° 7).
105. OSCE, Plan de Acción contra la Trata de Personas, Decisión N° 557 del Consejo Permanente (2003).
106. OSCE, Plan de Acción contra la Trata de Personas: Un Decenio Después (2013. Apéndice).
107. OSCE, *Situation Analysis on Corporate Social Responsibility in Albania: Current Practices and Challenges of Extractive Industries*, (Albania: OSCE/ Embajada de Canadá, 2013).
108. OSCE, *Survey Report 2016 of Efforts to Implement OSCE Commitments and Recommended Actions to Combat Trafficking in Human Beings*.
109. OSCE, *Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude*, documento ocasional, febrero de 2011.
110. Philip Hunter y Quinn Kepes, *Human Trafficking & Global Supply Chains: A Background Paper*, Anexo 3 (Ankara, 2012).
111. PNUMA, *Programa sobre Contratación Pública Sostenible inscrito en el Marco Decenal de Programas sobre Consumo y Producción Sostenibles (Programa sobre CPS del 10YFP): Principios de la Contratación Pública Sostenible* (2015).
112. PNUMA, *Sustainability of Supply Chains and Sustainable Public Procurement – A Pre Study* (2014).
113. Proyecto LANDMARK, *Buenas prácticas en la contratación pública responsable. Experiencias de verificación en Europa* (el consorcio LANDMARK, 2012).
114. Proyecto LANDMARK, *Verificación de la responsabilidad social en las cadenas de suministro – Guía práctica y legal para contratantes públicos* (el consorcio LANDMARK, 2012).
115. Quintin Lake, Jamie Macalister, Cindy Berman, Matthew Gitsham y Nadine Page, *Corporate approaches to addressing modern slavery in supply chains: A snapshot of current practice* (Iniciativa de Comercio Ético, 2015).
116. Robert Stumberg, Anita Ramasastry y Meg Roggensack, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa – ICAR, 2014).
117. S. Lagoutte, *Nº 2014/1* (Copenague, 2014).
118. Salud sin Daño, *Sustainable Public Procurement in European Healthcare* (2014).
119. Swedwatch, *Healthier Procurement – Improvements to working conditions for surgical instrument manufacture in Pakistan*, Informe 73, (19 de marzo de 2015) (Viveka Risberg, 2015).
120. UNICEF, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*.
121. UNODC, *Informe Mundial sobre la Trata de Personas* (Viena, 2012).
122. UNODC, *The Concept of Exploitation in the Trafficking in Persons Protocol*, Documento temático (Viena, 2015).
123. Verité, *Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains* (enero de 2015).
124. Verité, *Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains – Research on Risk in 43 Commodities Worldwide* (2016).



La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa trabaja para la estabilidad, la prosperidad y la democracia en 57 Estados, a través de un diálogo político sobre valores compartidos y una labor práctica que aporta una diferencia duradera.

Oficina de la Representante Especial y Coordinadora
para la Lucha contra la Trata de Personas
Wallnerstraße 6,
1010 Vienna, Austria
Tel: + 43 1 514 36 66 64
Fax: + 43 1 514 36 62 99
email: info-cthb@osce.org
www.osce.org/cthb