

TRANSCRIPCIÓN FORMAL

**III FORO REGIONAL DE
AMÉRICA LATINA
CONTRA LA ESCLAVITUD
MODERNA**

2024

THE ELKES
FOUNDATION

**FREEDOM
FROM
SLAVERY**

FORUM

PUBLICADO POR:

- Caribe Afirmativo
- Centro Internacional para La Promoción de los Derechos Humanos Bajo los Auspicios de la UNESCO
- Free The Slaves
- Fundación Libera
- Onampitsite Noshaninkapaye Tsinane
- United Justice
- Verité

ISBN

AUTORES: Adoración Guamán, José Julián Tole, Fernanda Hopenhaym, Javier Mújica, Livia Wagner, Vanessa Pocasangre, Quinn Sandor Kepes, Hernán Coronado, Edmundo Lima, Felipe Henríquez, Carlos Eduardo Chaves, Marcel Gomes, Yesenia Díaz, Carolina Rudnik, Jimena Sánchez, Jamile Freitas y Vera Belazelkoska

AUTORIDADES DEL CIPDH

Directora Ejecutiva: Fernanda Gil Lozano
Directora de Estudios e Investigación: A/C Carolina Tellería
Director Técnico Administrativo: Guido Napolitano
Coordinadora de Asuntos Jurídicos: Gabriela Pantuso
Responsable General de Gestión: Tatiana Souza Korolkov
Coordinación de comunicación: Diana Martí

AUTORIDADES DE FREE THE SLAVES

Presidente del Consejo: Timothy Patrick McCarthy
Director Ejecutivo: Bukeni Waruzi
Jefe de Finanzas: Munya Chitambo
Director Regional para Asia: Kuldeep Chauhan
Jefe de Comunicación y Fidelidad Digital: Bryon Lippincott

Coordinadores de la publicación: Cinthia Belbussi y Jaime Moro Saavedra
Diseño de tapa: Equipo de Comunicación del CIPDH
Edición y corrección: Juan Pablo Urcola

Free The Slaves

1320 19th Street NW | Washington, DC, 20036 | USA

Tel: +1 202.580.7660 | Fax: +1 202.775.7485

www.freetheslaves.net

Prólogo

5

Introducción

6

Antecedentes

6

**Descripción de organizaciones miembros del
Comité del Foro**

7

Integrantes del Comité Regional

9

Presentación de Participantes

12

Transcripciones del III Foro Regional

17

Declaración del Comité

92

El III Foro Regional de América Latina contra la Esclavitud Moderna, celebrado los días 16 y 17 de abril de 2024, representó un hito significativo en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas en la región.

Bajo el tema central de "La debida diligencia en derechos humanos como mecanismo para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas", el evento reunió a destacados expertos, activistas y profesionales del sector empresarial y gubernamental para reflexionar sobre los desafíos y oportunidades en la implementación de este crucial mecanismo.

En los últimos años, la debida diligencia ha emergido como un mecanismo relevante para combatir estas graves violaciones a los derechos humanos en el contexto de las cadenas de valor globales. Con el aumento del papel de las empresas en la economía mundial, es esencial que reconozcan su responsabilidad en la protección de los derechos humanos.

En este contexto, el III Foro Regional tuvo como objetivo principal reflexionar sobre el potencial de la debida diligencia para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso así como explorar los avances y desafíos de los marcos regulatorios a nivel mundial, regional y nacional.

Durante el primer día del Foro, se abordaron cuestiones fundamentales como los avances y desafíos de los marcos regulatorios sobre la debida diligencia a nivel internacional y en América Latina, así como la responsabilidad extraterritorial de los Estados frente a violaciones de derechos humanos en las cadenas de suministro.

En el segundo día, las discusiones se centraron en la reparación efectiva de las víctimas y las estrategias de debida diligencia inclusivas para la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas, con un enfoque específico en mecanismos de quejas y reparación, la participación de sindicatos y trabajadores y la consulta previa con comunidades indígenas.

El Foro contó con la participación de destacados panelistas, incluyendo académicos, expertos en derechos humanos, representantes de organizaciones internacionales y profesionales del sector privado y público.

Cada sesión incluyó presentaciones detalladas sobre temas específicos, seguidas de sesiones de preguntas y respuestas para fomentar la interacción y el intercambio de ideas entre participantes y panelistas.

El III Foro Regional de América Latina contra la Esclavitud Moderna, proporcionó una plataforma invaluable para el intercambio de conocimientos, experiencias y mejores prácticas en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos en la región. Al final del evento, se identificaron áreas clave de acción y se destacó la importancia de fortalecer la colaboración entre diferentes actores para avanzar en la erradicación de la esclavitud moderna.

INTRODUCCIÓN

Este documento ofrece la transcripción del III Foro Regional de América Latina contra la Esclavitud Moderna, un evento coorganizado por Caribe Afirmativo, Centro Internacional para los Derechos Humanos bajo los auspicios de UNESCO, Free The Slaves, Fundación Libera, ONOTZI, United Justice y Verité, el Foro fue un espacio de diálogo inclusivo y reflexión sobre la Debida Diligencia en Derechos Humanos combatir la esclavitud moderna y proteger a las víctimas.

Este informe se presenta como una herramienta para permitir que actores interesados puedan acceder en formato escrito al conocimiento especializado y conclusiones generadas por los y las 17 panelistas que compartieron sus experiencias y visiones sobre diligencia debida en derechos humanos en el región, facilitando así la comprensión del mecanismo y sus retos de implementación para proteger a los grupos en situación de vulnerabilidad.

ANTECEDENTES

El Foro contra la Esclavitud Moderna fue creado en 2013 por Free The Slaves con el objetivo de reunir a líderes internacionales en la lucha contra la esclavitud moderna, promoviendo la colaboración, el debate sobre mejores prácticas y el desarrollo de una agenda común de acción. Desde entonces, el Foro ha servido como una plataforma para construir alianzas estratégicas y priorizar acciones conjuntas en defensa de los derechos humanos.

En 2021, el Foro Global se amplió con la creación de una serie de Foros Regionales, organizados de forma conjunta con organizaciones locales y secretariados por Free The Slaves. En 2024, estos eventos se consolidaron, con un total de siete foros: tres presenciales (América del Norte, Caribe y Europa) y tres en línea (América Latina, Asia, África y MENA), que culminarán en un encuentro global en 2025.

DESCRIPCIÓN DE ORGANIZACIONES MIEMBROS DEL COMITÉ DEL FORO

CARIBE AFIRMATIVO

Caribe Afirmativo es una ONG dedicada a la promoción, defensa y reivindicación de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en Colombia. En su misión, buscan la transformación de imaginarios negativos que afectan la consolidación de la paz territorial de personas nacionales, migrantes, refugiadas y retornadas.

Con su trabajo y experiencia, aspiran a brindar valiosos aportes que iluminen los desafíos específicos que enfrentan las personas migrantes en el ejercicio y salvaguarda de sus derechos.

CENTRO INTERNACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS BAJO LOS AUSPICIOS DE UNESCO

El Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos (CIPDH) bajo los auspicios de UNESCO es un organismo descentralizado del Estado argentino que tiene por objeto contribuir, a niveles nacional, regional e internacional, a la innovación y desarrollo de la educación en derechos humanos.

Sus acciones se orientan a planificar e implementar proyectos; organizar talleres, conferencias internacionales y actividades académicas para informar y sensibilizar, especialmente a jóvenes, en el fomento irrestricto de la defensa de los derechos humanos.

FREE THE SLAVES

Fundada en el año 2000, Free the Slaves se ha consolidado como líder y pionero en el movimiento abolicionista moderno, despertando la conciencia mundial sobre el problema persistente de la esclavitud y creando un plan global para el cambio. A lo largo de los años, la organización ha colaborado exitosamente con gobiernos, instituciones internacionales, comunidades religiosas, empresas y sociedad civil para desarrollar e implementar estrategias contra la esclavitud moderna.

Free the Slaves ha adoptado una estrategia integral de cuatro pilares que impulsa el cambio de políticas, empodera a las comunidades, fortalece el movimiento y aplica soluciones basadas en investigaciones. Utilizando estas estrategias comunitarias, Free the Slaves ha abordado de manera efectiva la esclavitud moderna, la trata de personas, el trabajo forzado y el trabajo infantil en comunidades de todo el mundo.

LIBERA

LIBERA es una fundación sin fines de lucro que lucha por prevenir y combatir la trata de personas y la esclavitud en todas sus formas, promoviendo la libertad y la dignidad humana en Chile, Latinoamérica y el mundo. Comenzó el año 2015, gracias al esfuerzo de profesionales de distintas áreas que compartimos la preocupación y la urgencia de combatir la trata de personas y la esclavitud en el país.

ONAMPITSITE NOSHANINKAPAYE TSINANE

Onampitsite Noshaninkapaye Tsinane (ONOTSI) es una organización sin fines de lucro que fue constituida por mujeres indígenas en el año 2008, con el objetivo de promover el desarrollo integral de las comunidades indígenas andinas y amazónicas del Perú a través de la ejecución de programas, proyectos y acciones sostenibles con el fin de combatir y eliminar la pobreza, la vulneración de sus derechos y la marginación, así mejorar su calidad de vida y construir un mundo equitativo.

UNITED JUSTICE

United Justice es una organización sin fines de lucro fundada y dirigida por sobrevivientes, comprometida a poner fin a la trata de personas y la explotación sexual comercial en América Latina. Opera programas en Ecuador, Colombia, México y Venezuela, y actualmente brinda servicios a mujeres y niños.

VERITÉ

Verité es una organización sin fines de lucro, galardonada que ha trabajado desde 1995 para apoyar a diferentes actores en las cadenas de suministro a generar condiciones seguras y justas para las personas trabajadoras de diferentes sectores productivos. Verité investiga y aborda violaciones serias de derechos humanos y derechos laborales en actividades agrícolas, fábricas y otros lugares de trabajo alrededor del mundo. Ofrecemos a actores de los sectores público y privado el conocimiento y las herramientas necesarios para resolver problemas asociados con los derechos laborales en cadenas de suministro globales.

2024 COMITÉ REGIONAL

GEMMA BARDAJI BLASCO

Free the slaves

Antropóloga social y cultural. Diplomatura en Cultura de Paz. Máster en género y desarrollo. En los últimos 25 años ha trabajado en distintas organizaciones tanto ONG, como agencias de las Naciones Unidas e instituciones gubernamentales, a favor de los derechos humanos y la igualdad de género. Ha trabajado en distintos países como España, Guatemala, Bolivia y República Dominicana.

JAIME MORO SAAVEDRA

Free the slaves

Periodista especializado en derechos humanos, graduado en Periodismo por la Universidad de Valladolid, con un Máster en Acción Humanitaria a través del programa Erasmus+ Máster NOHA. Actualmente es Asistente de Programa en Free The Slaves. Ha trabajado sobre el terreno en Palestina, Jordania, Serbia, Grecia, Malta y España, participando en proyectos de cooperación humanitaria y desarrollo con comunidades afectadas y personas desplazadas. Su compromiso con los derechos humanos lo ha llevado a dedicar su carrera a mejorar las condiciones de quienes enfrentan circunstancias adversas.

CINTHIA BELBUSSI

**Centro Internacional para la Promoción de
Derechos Humanos bajo los auspicios de UNESCO**

Master en Género, Sociedad y Políticas Públicas (FLACSO); abogada, especializada en trata de personas. Coordinadora de proyectos en el CIPDH. Profesora de la materia Derechos Humanos de la Universidad de Palermo (UP). Coordinó el Programa Regional “Iniciativa contra la Trata de Personas” de la ONG Global Rights con incidencia en Honduras, Guatemala y México. Dirigió el Programa de Rescate y Acompañamiento a las Personas Damnificadas por el Delito de Trata de la provincia de Buenos Aires. Desarrolló y coordinó el primer Refugio estatal para mujeres, niños y niñas en situación de trata (GCABA). Es consultora de distintos organismos internacionales en materia de trata de personas y derechos humanos.

LAURA LANZA

**Centro Internacional para la Promoción de
Derechos Humanos bajo los auspicios de UNESCO**

Asesora en el área de Estudios e Investigación del Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos. Fue asesora del Dip. Gustavo Vera (mandato cumplido) en la Legislatura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Acompañó en los procesos judiciales a sobrevivientes del delito de trata con fines de explotación sexual y trabajo forzoso.

DANIELA ZAMBRANO
Caribe Afirmativo

Abogada de la organización de la sociedad civil Caribe Afirmativo, especialista en derechos humanos y maestranda en estudios críticos de las migraciones contemporáneas. En Caribe Afirmativo ejerce el acompañamiento y representación de casos de víctimas LGBTIQ+ de violencias basadas en género y violencia por prejuicio, incluidas víctimas de trata de personas. Coordina actividades dirigidas a documentar y evidenciar escenarios de trata y explotación de personas LGBTIQ+, además de las violaciones a derechos humanos de migrantes, refugiadas y retornadas que se reconocen desde la diversidad sexual y de género.

JOEL HUAMÁN
Onampitsite Noshaninkapaye Tsinane

Sociólogo de profesión, con estudios concluidos en la maestría en administración de empresas y gestión pública, actualmente se desempeña como director de proyectos, programas y actividades de la ONG Onampitsite Noshaninkaye Tzinani, esta ONG trabaja por más de 15 años por la reivindicación de los derechos y desarrollo de la población de las comunidades indígenas en el Perú.

Asimismo, Joel Huaman Balbuena viene desarrollando acciones de trabajo con hombres para la prevención de la violencia de género en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar.

NANCY GOZALES
Onampitsite Noshaninkapaye Tsinane

Mujer indígena, comunicadora y activista del Pueblo Ashaninka, actualmente es coordinadora general de la ONG Onampitsite Noshaninkaye Tzinani (Mujer, Familia y Comunidad) que trabaja por más de 15 años por la reivindicación de los derechos y desarrollo de la población de las comunidades indígenas en el Perú, asimismo es conductora de radio y televisión del primer magazine cultural que se transmite en lengua Ashaninka, además es traductora e intérprete oficial de su lengua originaria reconocida por el Ministerio de Cultura, y perito traductor reconocida por el Poder Judicial del Perú.

CHRISTINA RANGEL
United Justice

Christina es fundadora y directora ejecutiva de United Justice, una organización sin ánimo de lucro que lucha contra el tráfico sexual en América Latina. Justicia Unida se centra en la creación de recursos eficaces para las víctimas del trata sexual, así como el apoyo a las familias en México que buscan a sus hijos desaparecidos forzosamente víctimas de la trata de personas. Con más de cinco años de experiencia como defensora de las víctimas del tráfico con el FBI y más de doce años de experiencia en la lucha contra la explotación sexual en nueve países, Christina aporta sus conocimientos y su experiencia personal a la lucha contra la explotación sexual.

QUINN KEPES
Verité

Senior Program Director en el Raw Materials Programs Department en Verité, donde ha trabajado durante más de 14 años brindando a empresas, gobiernos, inversionistas, organizaciones intergubernamentales, trabajadores y sociedad civil el conocimiento y las herramientas que necesitan para eliminar los abusos a los derechos humanos y laborales por parte de las cadenas de suministros globales. Supervisa la programación y la investigación de Verité sobre materias primas en las Américas. Asimismo, es coautor de reportes para la Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito, los Relatores Especiales de Naciones Unidas sobre la Trata de Personas y Formas Contemporáneas de Esclavitud, y la Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional.

ANTONIO ROSA
Vérité

Desde agosto de 2022 es Director de Proyectos de COFFEE para Verité.. De enero de 2019 a agosto de 2022, fue Director en una organización sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la defensa de los derechos humanos en el mundo del trabajo llamada Decent Work Institute. Antonio cuenta con amplia experiencia en el Sistema de Naciones Unidas.

III FORO REGIONAL DE AMÉRICA LATINA CONTRA LA ESCLAVITUD MODERNA

16 y 17 de abril 2024

Martes 16 de abril

LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS COMO MECANISMO PARA COMBATIR EL TRABAJO FORZOSO Y LA TRATA DE PERSONAS

**Avances, desafíos y debilidades de los marcos regulatorios sobre la
debida diligencia en materia de derechos humanos.**

ADORACIÓN GUAMÁN

Catedrática de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de València. Con dos doctorados en Derecho por la Universidad de Paris X-Nanterre y por la Universitat de València, con premio extraordinario de doctorado, una maestría en Unión Europea, un posgrado en Cooperación internacional y desarrollo y dos licenciaturas en Derecho y en Ciencias políticas y de la Administración. Entre los años 2020 y 2021 fue Directora General de Coordinación Institucional de la Vicepresidencia segunda y Conselleria de Vivienda y Arquitectura Bioclimática de la Generalitat Valenciana.

**Tendencias regulatorias sobre la debida diligencia en materia de
derechos humanos en América Latina.**

JOSÉ JULIÁN TOLE

Director del Observatorio Latinoamericano de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Externado de Colombia; Ph.D. y máster en Derecho y relaciones internacionales económicas de la Universidad de Barcelona (España); abogado y máster en Derecho Público de la Universidad Externado de Colombia; con más de 15 años de experiencia como docente-investigador de esta Universidad, y como profesor invitado de Universidades europeas y latinoamericanas, como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Valencia, entre otras.

FERNANDA HOPENHAYM

Especialista en temas de empresas y derechos humanos. Ha trabajado en temas de derechos humanos, justicia económica y justicia de género por 25 años, enfocándose en la responsabilidad empresarial y de las instituciones financieras en los últimos 15 años. Desde 2021, es experta independiente miembro del Grupo de Trabajo de la ONU de Empresas y Derechos Humanos. Además, es codirectora ejecutiva de la organización PODER y consejera de las organizaciones EarthRights International, All Out, SOMO y la fundación para el premio Internacional de Empresas y Derechos Humanos.

Más allá de las fronteras: la responsabilidad extraterritorial de los Estados frente a violaciones de derechos humanos en las cadenas de suministros.

JAVIER MÚJICA

Abogado peruano con una maestría de especialización en derechos humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y dos masters en la misma materia de la Universidad de Castilla La Mancha en España. Integra ahora el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – Perú EQUIDAD, del que ha sido dos veces Presidente. Ha conducido en diversas oportunidades misiones internacionales de investigación de la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), a la que ha representado en diversos órganos de la Organización de Estados Americanos (OEA). En reconocimiento a su labor, fue designado en dos oportunidades Coordinador General del proceso de formulación del primer y segundo Planes Nacionales de Derechos Humanos del Perú.

¿Puede aplicarse la debida diligencia en casos de explotación sexual?

LIVIA WAGNER

Maneja el equipo de la Trata de Personas y coordina la Red de Expertos y en la Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional. El trabajo de Livia abarca principalmente la cuestión de la trata de seres humanos con fines de explotación laboral y sexual, especializándose en la gestión responsable de la cadena de suministro. Ha investigado a fondo el tráfico de recursos naturales, como la extracción ilegal de oro y la tala ilegal, y las formas conexas de crimen organizado, con enfoque especial a América Latina. También coordina la Iniciativa de la Coalición de Empresas Responsables y Éticas contra la Trata (RESPECT), así como la dirección de investigación de GI-TOC para la Iniciativa de Tecnología contra la Trata.

Debida diligencia para una contratación justa y ética de trabajadores/as migrantes.

VANESSA POCASANGRE

Socióloga, Máster en Gobierno y Gestión Pública por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, cuenta además con especialización en Cultura e Historia latinoamericana. Su trayectoria profesional de más de 18 años colaborando con Organismos Internacionales, Instituciones Públicas y Organizaciones No Gubernamentales en Centroamérica, el Caribe y Oriente Medio. Desde el año 2013 ha trabajado con la Organización Internacional del Trabajo en temas vinculados con migración laboral, género, prevención de la discriminación en el mundo del trabajo, empleo juvenil, entre otros. Desde 2020 forma parte del equipo de la Oficina de la OIT para México y Cuba como Oficial Técnica de Migración laboral y Movilidad humana.

QUINN SANDOR KEPES

Senior Program Director en el Raw Materials Programs Department en Verité, donde ha trabajado durante más de 14 años brindando a empresas, gobiernos, inversionistas, organizaciones intergubernamentales, trabajadores y sociedad civil el conocimiento y las herramientas que necesitan para eliminar los abusos a los derechos humanos y laborales por parte de las cadenas de suministros globales. Supervisa la programación y la investigación de Verité sobre materias primas en las Américas. Asimismo, es coautor de reportes para la Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito, los Relatores Especiales de Naciones Unidas sobre la Trata de Personas y Formas Contemporáneas de Esclavitud, y la Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional.

La debida diligencia y la consulta previa.

HERNÁN CORONADO

Especialista en Pueblos Indígenas (OIT) y punto focal de la OIT para el tema de Pueblos indígenas en la región de América Latina, actualmente está basado en Bolivia, donde Coordina la Oficina de la OIT en Bolivia, anteriormente trabajo en la Oficina de OIT en Guatemala y en la Oficina de la OIT en Perú. De profesión Abogado por la Universidad San Martín de Porres (Perú) con Maestría Internacional en Conflictos y Desarrollo por la Universitat Jaume I, (España). Cuenta con más de 23 años de experiencia nacional e internacional en Derecho Internacional y Derecho de Pueblos Indígenas, ocupó cargos directivos en la administración pública en Perú, ha sido consultor de Organismos Internacionales y profesor invitado del Programa de Antropología Jurídica en la Facultad de Derechos de la Universidad de Chile. De igual modo ha sido profesor del curso de derecho de pueblos indígenas en Universidades de Perú.

Caso práctico 1: Eliminar el trabajo esclavo en las cadenas de producción.

EDMUNDO LIMA

Director Ejecutivo de ABVTEX - Asociación Brasileña del Comercio Minorista Textil. Sociólogo, Máster en Gobierno y Gestión Pública por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, cuenta además con especialización en Cultura e Historia latinoamericana. Su trayectoria profesional de más de 18 años colaborando con Organismos Internacionales, Instituciones Públicas y Organizaciones No Gubernamentales en Centroamérica, el Caribe y Oriente Medio. Desde el año 2013 ha trabajado con la Organización Internacional del Trabajo en temas vinculados con migración laboral, género, prevención de la discriminación en el mundo del trabajo, empleo juvenil, entre otros. Desde 2020 forma parte del equipo de la Oficina de la OIT para México y Cuba como Oficial Técnica de Migración laboral y movilidad humana.

REPARACIÓN EFECTIVA DE LAS VÍCTIMAS Y ESTRATEGIAS DE DEBIDA DILIGENCIA INCLUSIVAS PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LA TRATA DE PERSONAS

Mecanismos de quejas y reparación.

FELIPE HENRÍQUEZ

Funcionario de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI) desde 2011. Actualmente se desempeña como Punto Nacional de Contacto (PNC) de Chile para las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y jefe de la División de Conducta Empresarial Responsable (CER). Además, tiene amplia experiencia como diplomático de comercio. Entre 2016 y 2021, fue Consejero en la Misión Permanente de Chile ante la Organización Mundial del Comercio (OMC). Cuenta con un Master Ejecutivo en Gobernanza y Elaboración de Políticas Ambientales del Instituto Universitario de Altos Estudios Internacionales (Ginebra, Suiza) y es abogado de la Universidad de Concepción (Chile).

La debida diligencia en derechos humanos centrada en los y las trabajadoras.

CARLOS EDUARDO CHAVES

Fue asesor de la Federación de Trabajadores Agrícolas del Estado de Bahía (FETAG-BA), de la Confederación Nacional de Trabajadores Agrícolas (CONTAG) y de la Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados Rurales en representación de los trabajadores en la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo. – CONATRAE entre 2011 y 2024. Participó en la construcción de la Política Nacional de Trabajadores Rurales Empleados del Gobierno Brasileño. Fue analista de proyectos en Reporter Brasil entre 2020 y 2023, trabajando en un proyecto de promoción de los derechos humanos en las cadenas productivas. Desde hace 19 años, brinda asistencia a ONG y sindicatos en la construcción de contratos colectivos de trabajo, especialmente en las cadenas de exportación de productos agrícolas y ganaderos.

MARCEL GOMES

Periodista, obtuvo una maestría en ciencias políticas por la Universidade de São Paulo (USP) y un doctorado en Planificación de Sistemas Energéticos en la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

¿Cuál debería ser el rol de las y los supervivientes?

YESENIA DÍAZ

Activista de Derechos Humanos colabora con Survivor Alliance y la ONG Fundación Libera. Venezolana residente en Chile desde 2018 donde fue víctima de trabajo forzoso en el sector agrícola. Cocinera, repostera, fraguadora de cerámica y temporera agrícola. Madre de dos hijos.

La debida diligencia en la prevención del lavado de activos.

CAROLINA RUDNIK

Abogada de la Universidad de Concepción, Magíster en Política Criminal de la London School of Economics and Political Science, y Fulbright Hubert H. Humphrey Fellow de la American University, con especialización en trata de personas, corrupción y derecho internacional de los derechos humanos. Miembro de la Red de Cursos Capra, ha realizado cursos de posgrado en derecho constitucional y derechos fundamentales en la Universidad Carlos III de Madrid, estudios de filosofía moral en la Universidad de Concepción y estudios de filosofía de la ciencia en la IFICC. Se desempeñó como abogada en el Departamento de Crimen Organizado del Ministerio del Interior y Seguridad Pública de Chile, desde donde coordinó la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas y su plan de acción nacional 2013-2014. Durante 2016-2018 estuvo a cargo de Asuntos Internacionales de la Unidad de Análisis Financiero (UAF), desde donde lideró la construcción de la Segunda Estrategia Nacional contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo 2018-2020.

Alianzas público-privadas contra la esclavitud moderna.

JIMENA SÁNCHEZ

Representante de la Network de AMFORI para América Latina desde junio de 2018. Antes de unirse a AMFORI, desempeñó el rol de Líder de Sustentabilidad y Calidad en el sector de bebidas sin alcohol Ambiente para Argentina y Uruguay. Su experiencia incluye un destacado desempeño en el ámbito de auditorías y entrenamientos en SGS Argentina. Inicialmente, Jimena forjó sus cimientos profesionales en el sector del petróleo y la industria química. En la actualidad, en AMFORI, Jimena despliega su expertise brindando apoyo a los miembros y productores para abordar los aspectos ASG de las Cadenas de Suministros mediante el enfoque de Debida Diligencia en Derechos Humanos y Medio Ambiente.

JAMILE FREITAS

Inspectora del Trabajo desde 2010, actúa en la Coordinación General de Lucha contra el Trabajo Análogo a la Esclavitud y la Trata de Personas del Ministerio de Trabajo de Brasil. Licenciada en Derecho, también es especialista en Derecho y Proceso Laboral.

Caso Práctico 2: Innovación Tecnológica para Mecanismos de Quejas Inclusivos en la Protección de Derechos Laborales en América Latina.

VERA BELAZELKOSKA

Directora Gerente de Ulula.

Adoración Guamán

"La transición de mecanismos voluntarios a obligatorios marca un cambio importante en el panorama regulatorio. Esto subraya la necesidad urgente de responsabilizar a las corporaciones multinacionales por violaciones de derechos humanos y daños ambientales a lo largo de sus cadenas de suministro."

La Directiva de Diligencia Debida como nuevo modelo de responsabilidad empresarial ¿un instrumento útil para la lucha contra la esclavitud contemporánea? (1)

1. Introducción: la evolución diligencia debida en las normas de la Unión Europea

El término “diligencia debida” está protagonizando los debates jurídicos en torno a la responsabilidad empresarial que debe anudarse a los impactos de las actividades del conjunto de las cadenas globales de valor sobre los derechos humanos, incluyendo los laborales, y el ambiente. Un vistazo histórico demuestra cómo el mecanismo ha evolucionado notablemente desde sus primeras elaboraciones de la mano de John Ruggie en 2008 basadas en la voluntariedad (2), hasta las más recientes leyes estatales (3) y las normas de la Unión Europea (UE) (4). En este ámbito supranacional, el ya derogado Reglamento de la madera de 2010 (5) fue la primera norma que incluyó el mecanismo con carácter central y fuera del ámbito de los riesgos financieros, vinculándolo a la protección del mercado interior frente a la entrada de madera procedente de tala ilegal (6).

En el año 2017, con un objetivo de carácter proteccionista similar pero con indudable repercusión en la protección de los derechos humanos, se adoptó el Reglamento sobre minerales en conflicto (7), destinado a regular las medidas de diligencia debida en la cadena de suministro de determinados minerales. Con una técnica análoga, y ya en un momento reciente, encontramos el Reglamento de deforestación de 2023 (8) y el Reglamento de pilas y baterías del mismo año (9), en los cuales la diligencia debida tiene un papel central como mecanismo para abordar riesgos sociales y medioambientales.

También se refiere a la diligencia debida el Reglamento relativo a la prohibición de los productos fabricados con trabajo forzoso en el mercado de la Unión (10) (en lo sucesivo RTF) y, obviamente, la Directiva de Diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad (en lo sucesivo DDES) (11), ambos textos están en una fase de aprobación inminente. Por añadidura, en el año 2022 (12) se aprobó la Directiva sobre la presentación de información corporativa en materia de sostenibilidad de 2022, que reformó la Directiva 2013/34/UE y que se articula expresamente con la Directiva de diligencia en relación con las obligaciones empresariales de comunicación (13).

Como puede observarse, a lo largo de la última década y espoleada por un doble vector (la presión social y la aprobación de diversas normas estatales), la Unión Europea ha construido, desde lo concreto a lo genérico, un nuevo mecanismo que, bajo el ya conocido término “diligencia debida”, da un giro al concepto tradicional para vincularse ya no a los riesgos financieros corporativos sino a los posibles impactos adversos que las actividades de las empresas que operan en el mercado interior pueden producir sobre los derechos humanos, con expresa mención de los laborales, y del medio ambiente, en Europa y en el resto del mundo, todo ello situado ahora bajo

el paraguas general del término “sostenibilidad” (14).

En el presente texto se presentan ambas normas, el RTF y la DDES, examinando por separado su contenido para, en el apartado de conclusiones, evaluar las sinergias y proporcionar una valoración de la capacidad de su aplicación conjunta como herramienta exitosa para la lucha frente al trabajo forzoso.

2. El reglamento sobre trabajo forzoso

Los cuatro Reglamentos mencionados establecen requisitos de acceso, comercialización y, en su caso, exportación de determinados productos o materias primas en el mercado de la Unión. Todos ellos exigen a los operadores económicos concernidos el cumplimiento de una serie de obligaciones de diligencia debida, entre otras, aplicadas a lo largo de sus cadenas de suministro (15). De esta manera, las normas diseñan sistemas de responsabilidad de los operadores económicos mediante mecanismos de diligencia debida, a través de los cuales dichos operadores se responsabilizan de que los productos que deseen introducir en el mercado de la UE (o en su caso exportar) sean conformes con la normativa pertinente.

El RTF, objeto de este estudio, impone una prohibición directa de entrada y comercialización de productos o materias primas que no cumplan con los requisitos establecidos, es decir, estar libre de trabajo forzoso. Este Reglamento no crea obligaciones adicionales de diligencia debida para los operadores económicos además de las ya previstas por el Derecho de la Unión o nacional, esto es totalmente consecuente con su momento de tramitación que coincide con el procedimiento para la adopción de la Directiva de Diligencia que pretende establecer una regulación general del mecanismo (16). El cumplimiento de los procedimientos de diligencia debida (establecidos en las otras normas pertinentes) será tenido en cuenta en el inicio de la fase de investigación por las autoridades competentes a efectos de detectar la existencia de trabajo forzoso en un determinado producto.

El Reglamento menciona en sus considerandos el marco regulatorio supranacional básico sobre empresas y derechos humanos: los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos Humanos, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, incluyendo la Declaración de la OIT, afirmando con claridad que la Unión promueve la diligencia debida en consonancia con las directrices y principios internacionales establecidos por organizaciones internacionales, como la OIT, la OCDE y Naciones Unidas.

La norma establece una prohibición amplia, que debe aplicarse a todos los productos para los que se haya recurrido al trabajo forzoso en cualquier fase de su producción, fabricación, cosecha y extracción, incluidas las elaboraciones o transformaciones relacionadas con los productos. La prohibición concierne a todos los productos, de cualquier tipo, incluidos sus componentes, independientemente del sector, el origen, si son nacionales o importados, o si se introducen o comercializan en el mercado de la

Unión o se exportan, pero excluye la prestación de servicios de transporte. El concepto de “cadena de suministro”, se define como “el sistema de actividades, procesos y agentes que intervienen en todas las fases anteriores a la comercialización del producto, a saber, la extracción, la recolección, la producción y la fabricación de un producto en su totalidad o en parte, incluidas las elaboraciones o transformaciones relacionadas con el producto en cualquiera de esas fases”. En este Reglamento se mandata a la Comisión a desarrollar medidas de acompañamiento para apoyar los esfuerzos de los operadores económicos y sus socios comerciales en la misma cadena de suministro, en particular las microempresas y las PYME.

Como es evidente, el bien jurídico protegido es la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso, tal como se define en el artículo 2 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales, descrito en el artículo 1 del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Para asegurar esta protección, el Reglamento establece, entre otros mecanismos, la diligencia debida. A diferencia de los anteriores, el RTF, no incluye la definición y desarrollo del instrumento (17), así, y probablemente por su tramitación en paralelo con la Directiva de Diligencia, el RTF señala de manera clara en su artículo primero que el texto no crea obligaciones adicionales de diligencia debida para los operadores económicos además de las ya previstas por el Derecho de la Unión o nacional y emplaza a la Comisión, en consulta con las partes interesadas relevantes, a publicar guías sobre diligencia en relación con el trabajo forzoso.

Todos los Reglamentos que componen el conjunto de mecanismos UE que utilizan la Diligencia Debida como instrumento de control de importaciones vinculado a objetivos ambientales o de derechos humanos (los cuatro señalados al principio) mandatan a los Estados miembros la designación de una Autoridad Competente nacional. En concreto, el RTF obliga a cada Estado a la designación de una autoridad nacional competente, que se coordinará con el conjunto de las existentes en la UE y con la Comisión, que debe crear el “Portal Único sobre Trabajo Forzoso”. Las autoridades nacionales tendrán competencias para investigar, inspeccionar y tomar decisiones que pueden incluir la prohibición de comercialización, retirada o eliminación (de todo o parte del producto). Las autoridades nacionales son competentes de la ejecución y en caso de que el operador económico no cumpla podrán aplicar sanciones, efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Es destacable que el RTF es el único de los reglamentos donde la participación de las partes interesadas adquiere cierta relevancia, implicándose directamente a los sindicatos al crear en su art. sexto la “Red de la Unión contra el Trabajo Forzoso” como plataforma para la coordinación y cooperación estructuradas entre las autoridades competentes de los Estados miembros y la Comisión, y para racionalizar las prácticas de ejecución del Reglamento. El art. 6, que regula la Red, establece la posibilidad de que los sindicatos (y otras organizaciones de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y de derechos humanos) puedan asistir a las reuniones con carácter ad hoc.

3. La Directiva de Diligencia Debida Empresarial en Sostenibilidad como clave de bóveda del sistema

La adopción de normas estatales de diligencia junto con una presión social importante, provocó la inquietud de la Comisión Europea, despertando la preocupación respecto del impacto de estas distintas normativas en el mercado interior. En febrero del 2022, la Comisión presentó la propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. En esta propuesta se reflejó con claridad la preocupación de la Unión por evitar la fragmentación de los requisitos de diligencia debida en el mercado único, planteándose como objetivo la creación de un marco capaz de proporcionar “seguridad jurídica para las empresas y las partes interesadas en lo que respecta al comportamiento y la responsabilidad previstos”. Posteriormente, el Consejo de la Unión aprobó su Orientación General sobre el texto el 30 de noviembre de 2022 y el Parlamento Europeo, en su sesión de 1 de junio de 2023, adoptó las enmiendas sobre la propuesta. Tras un largo debate en los trilogos el texto fue finalmente consensuado y publicado el 15 de marzo de 2024 como punto final del debate, para su aprobación por el Parlamento, el 24 de abril. La adopción final por el Consejo, el último paso del proceso de tramitación y adopción, se produjo el 24 de mayo de 2024.

No se va a relatar en los subapartados siguientes los pormenores de la discusión del texto ni las divergencias institucionales, de innegable interés, para centrar el análisis en el texto final. Este texto contiene 99 considerandos y 39 artículos con un elevado grado de detalle en la regulación del mecanismo que aquí tratamos. Debe tenerse en cuenta que la Directiva fue conceptuada como regulación general horizontal y clave de bóveda de los mecanismos de diligencia orientados a regular los impactos adversos de la actividad empresarial en materia de derechos humanos y medio ambiente.

De manera previa a la disección del contenido de la norma, y como frontispicio de este, es importante señalar que el artículo 4 (titulado “nivel de armonización”) recoge que los Estados miembros no introducirán en su Derecho nacional disposiciones en el ámbito regulado por la presente Directiva que establezcan obligaciones de diligencia debida que difieran de las establecidas en determinados artículos que, como se verá infra, contienen únicamente la enumeración de las obligaciones fundamentales (19). Más allá de estas disposiciones, el apartado 2 de este artículo 3 indica que la Directiva no será obstáculo para que los Estados miembros introduzcan en su Derecho nacional disposiciones más estrictas, que difieran de las establecidas en artículos distintos a los enumerados o disposiciones más específicas con el fin de alcanzar un nivel diferente de protección de los seres humanos, el empleo y los derechos sociales, el medio ambiente o el clima. Con esta redacción, la posibilidad de que en el plano estatal se adopten normas que amplíen las obligaciones de las empresas orientadas a una mayor protección de los bienes señalados queda totalmente abierta.

El artículo primero fija el objeto de la norma, indicando que la misma establece las reglas sobre tres aspectos: fijar las obligaciones de las empresas en relación con los impactos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos y el ambiente de

sus propias operaciones, las operaciones de sus filiales y las operaciones realizadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas; establecer las reglas sobre la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones mencionadas anteriormente; y establecer la “obligación de adoptar y poner en marcha un plan de transición para la mitigación del cambio climático que tenga por objeto garantizar, mediante los mejores esfuerzos, la compatibilidad del modelo de negocio y la estrategia de la empresa con la transición hacia una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C”.

Al delimitar el ámbito de aplicación se determinan las empresas que quedarán obligadas a desarrollar el deber de diligencia. Esta cuestión ha sido uno de los nudos gordianos de la negociación y el texto final, que ha elevado notablemente el tamaño de las empresas que quedan sujetas a la norma, es el resultado de la necesidad de contentar y conseguir la anuencia de los Estados más reticentes a la inclusión de obligaciones corporativas. La norma divide a las empresas afectadas en dos grupos. En el Grupo 1 se incardinan las empresas europeas (conformadas según la legislación de un Estado UE) que cumplen con un requisito de los siguientes tres: cuentan con más de 1.000 trabajadores y superan los 450 millones de euros de volumen mundial de negocios; no han alcanzado estos umbrales pero son la sociedad matriz última de un grupo que haya alcanzado los umbrales en el último ejercicio; o tienen un acuerdo de franquicia y licencia y cumplen ciertas condiciones. Se ha estimado que, al finalizar el plazo para la aplicación completa de la norma, las empresas obligadas serán 5.000. En el Grupo 2 la norma incluye a las entidades de países terceros que realizan actividades dentro de la Unión y que tienen un umbral de negocios en la Unión que se ajusta a uno de los tres criterios del Grupos 1, exceptuando el número de personas trabajadoras, que aquí no se menciona.

La Directiva da una pauta importante para el cómputo del número de personas trabajadoras, señalando que, a efectos de lo dispuesto en el apartado 1, el número de trabajadores a tiempo parcial se calculará sobre una base equivalente a tiempo completo y que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y otros trabajadores con formas de empleo atípicas, siempre que cumplan los criterios de determinación de la condición de trabajador establecidos por el Tribunal de Justicia, se incluirán en el cálculo del número de trabajadores de la misma manera que si se tratara de trabajadores empleados directamente durante el mismo período de tiempo por la empresa.

Además, la norma señala que los fondos de inversión alternativos y determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM) no entran en el ámbito de aplicación de la norma (20). También se indica que el Estado miembro competente para regular las materias reguladas por la presente Directiva será el Estado miembro en el que la sociedad tenga su domicilio social.

Debe tenerse en cuenta que la norma establece una aplicación gradual de las principales obligaciones, aumentándose los umbrales de manera temporal, teniendo en cuenta que para las de terceros países sólo se aplica el criterio del volumen de negocios: a los 3 años de su entrada en vigor se aplicará a las empresas de 5.000

empleados y 1.500 millones de euros (2027), con excepción de las obligaciones del art. 11 que serán aplicables en 2028; a los 4 años a las de 3.000 empleados y 900 millones de euros (2028) con excepción de las obligaciones del art. 11 que serán aplicables en 2029; y a los 5 años (2029) todas las demás empresas que se encuentran en el ámbito de aplicación, para las cuales las obligaciones del art. 11 también serán aplicables en 2029.

El artículo tercero se encarga de las definiciones, incluyendo cuestiones fundamentales para determinar el alcance de la aplicación de las obligaciones de diligencia debida, entre las que solo vamos a destacar aquí la de “cadena de actividades” (ni de suministro ni de valor). Se entenderá como cadena: “las actividades de los socios comerciales de una empresa en las fases anteriores del proceso de producción relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, incluido el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento y el suministro de materias primas, productos o partes de los productos y el desarrollo del producto o servicio, y las actividades de los socios comerciales intermedios de una empresa relacionadas con la distribución, el transporte y el almacenamiento del producto, cuando los socios comerciales lleven a cabo dichas actividades para la empresa o en nombre de la empresa” (21). Esta definición es más amplia que la presente en los Reglamentos anteriores aun cuando no incluye el uso del producto.

La Directiva establece obligaciones para determinadas en relación con los impactos adversos reales y potenciales para los derechos humanos y el medio ambiente. La definición de “impactos adversos” se encuentra en su artículo tercero. Respecto del medio ambiente, este impacto se define de manera simple, como aquel resultante del incumplimiento de las prohibiciones y obligaciones enumeradas en la parte correspondiente del Anexo I (dividido como veremos en dos partes y la primera en dos secciones) teniendo en cuenta la legislación nacional vinculada a las disposiciones de los instrumentos enumerados. En cuanto a los derechos humanos, la norma opta por una definición más amplia, señalando que se incluye todo abuso de uno de los derechos humanos enumerados en la sección primera del Anexo o un abuso de un derecho humano no enumerado, pero incluido en los instrumentos de derechos humanos enumerados en la sección 2 de la parte I del Anexo I, siempre que: el derecho humano pueda ser abusado por una persona jurídica; menoscabe directamente un interés jurídico protegido en los instrumentos de derechos humanos enumerados; y la empresa podría haber previsto razonablemente el riesgo de que dicho derecho humano pudiera verse afectado.

Para entender esta definición es necesario acudir al Anexo I, que contiene el sistema de lista ya utilizado por la ley alemana sobre diligencia. En la sección primera de la Parte I se detalla una serie de “derechos y violaciones” interpretados a la luz de determinados Tratados de derechos humanos (22) que se deben interpretar a la luz de lo dispuesto sobre ellos en: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos del Niño y los siguientes convenios de la OIT: sobre la edad

mínima, 1973 (n.º 138) (23); sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.º 182) (24); sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.º 29); sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.º 98); sobre la igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100) y sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.º 111). Estas normas internacionales se listan en la sección 2 del Anexo I, a modo de cláusula de apertura orientada a, como se señala en el Considerando 25, “garantizar una cobertura completa de los derechos humanos”. La Parte II del Anexo I recoge las prohibiciones y obligaciones incluidas en los instrumentos ambientales, sin establecer un doble apartado como en el anexo anterior. El contenido se ha ampliado notablemente durante la última fase de la negociación de la Directiva.

Las obligaciones de diligencia debida se desarrollan en seis artículos (del 5 al 16). En el artículo cinco se establece el listado que se desarrolla entre el cinco y el once y que integra seis tipos de obligaciones. Los Estados miembros deben asegurar que las empresas lleven a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente basada en el riesgo, y que para ello las empresas estarán obligadas a: integrar la diligencia debida en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos (art. 7); identificar, evaluar y priorizar los impactos adversos reales o potenciales (arts. 8 y 9); prevenirlos y mitigarlos (10); eliminarlo (11); reparar los efectos adversos reales (art. 12); llevar a cabo un compromiso significativo con las partes interesadas (art. 13); establecer y mantener un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación (art. 14); supervisar la eficacia de su política y medidas de diligencia debida (art. 15); y, comunicar públicamente información acerca de la diligencia debida (art. 16). La versión final ha incluido un art. 6, con las especificaciones para la adopción de este proceso a nivel de grupo.

El artículo siete define la integración de la debida diligencia en las políticas y sistemas de gestión de riesgos de la empresa, que debe establecerse previa consulta con los trabajadores y sus representantes y contener tres elementos: la descripción del enfoque de diligencia de la empresa; un código de conducta y una descripción de los procesos establecidos para aplicar la diligencia debida, incluyendo las medidas adoptadas para verificar el cumplimiento del código de conducta y ampliar su aplicación a las relaciones comerciales establecidas. Todo ello debe actualizarse al menos cada 24 meses.

El artículo ocho se dedica a la identificación y evaluación de los posibles o actuales impactos adversos, obligando a las empresas a adoptar las medidas adecuadas para cartografiar sus propias operaciones, las de sus filiales y, en relación con sus cadenas de actividades, las de sus socios comerciales, con el fin de determinar las áreas generales en las que es más probable que se produzcan efectos adversos y que sean más graves; y, sobre la base de los resultados de dicha cartografía, llevar a cabo una evaluación en profundidad de las operaciones en las zonas en las que se haya determinado que los efectos adversos son más probables y más graves. El art. 9 obliga a la priorización de los impactos adversos reales y potenciales identificados cuando no

sea factible prevenir, mitigar, poner fin o minimizar todos los efectos adversos detectados al mismo tiempo en toda su extensión.

La adopción de medidas preventivas de los impactos adversos se regula en el artículo 10. Los Estados Miembros deberán asegurar que las empresas adopten las medidas para prevenir o, cuando la prevención no sea posible, mitigar adecuadamente los posibles impactos adversos. Además, el artículo lista las medidas a adoptar, entre las que destaca la elaboración y aplicación de un plan de prevención o la realización de ajustes o mejoras financieras o no financieras necesarias. El mecanismo se apoya también en la posibilidad de establecer garantías contractuales con los socios comerciales directos, o incluso indirectos, para asegurar el cumplimiento del código de conducta y del plan de prevención, estas garantías deben ir acompañadas de medidas para verificar el cumplimiento. En el caso de que se identifiquen impactos adversos que no puedan prevenirse o mitigarse con las medidas anteriores, la empresa deberá, como último recurso y siempre que la ley que rige las relaciones comerciales concretas lo permita, adoptar un plan de prevención reforzado y específico y suspender temporalmente las relaciones comerciales con el socio en cuestión o, en último término, poner fin a la relación comercial. En estos casos, evidentemente complejos, la empresa evaluará si se puede esperar razonablemente que los efectos adversos de hacerlo sean manifiestamente más graves que los efectos adversos que no pudieron prevenirse o mitigarse adecuadamente. En tal caso, la sociedad no estará obligada a suspender o dar por terminada la relación.

El artículo 11 se dedica a la obligación de poner fin a los impactos adversos que ya se estuvieran produciendo o, si esto no es posible, minimizar el alcance de estos, con mecanismos, límites y especificidades similares a las previstas en el artículo 10. La versión definitiva ha incluido un nuevo art. 12 sobre reparación, donde únicamente se señala que “los Estados miembros velarán por que, cuando una empresa haya causado o haya causado conjuntamente un efecto adverso real, dicha empresa adopte medidas correctoras”.

El artículo 14 se dedica al mecanismo de queja *intra* empresarial, que se integra a efectos de abrir un cauce interno de denuncia dentro de la propia empresa. Las reclamaciones podrán presentarse por quien tenga una preocupación legítima y sea, o bien, una persona física o jurídica afectada o con motivos razonables para creer que va a ser afectada y sus representantes (organizaciones de la sociedad civil y defensores de derechos humanos); o bien, sindicatos y otros representantes de los trabajadores que representen a las personas que trabajan en la cadena de actividades de que se trate; o, por último, organizaciones de la sociedad civil activas y con experiencia en las áreas relacionadas con la impacto adverso ambiental que es objeto de la reclamación. Las empresas deberán establecer un procedimiento justo, a disposición del público, accesible, previsible y transparente para tramitar las reclamaciones e informar de dicho procedimiento a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos pertinentes. Si la denuncia está bien fundada, los hechos relatados serán considerados efectos adversos acreditados respecto de los cuales la empresa debe tomar las medidas establecidas en los arts. 10, 11 y 12 .

Las obligaciones de comunicación, establecidas en el artículo 16, se articulan expresamente con lo dispuesto en la Directiva de información sobre sostenibilidad, respecto de cuya aplicación es fundamental tener en cuenta las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, contenidas en el Reglamento Delegado de la Comisión publicado en diciembre de 2023 (25), que detallan la información que una empresa debe divulgar sobre sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa en relación con cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, con amplia mención de cuestiones laborales.

Los artículos 24 y ss. diseñan con detalle las obligaciones de los Estados de designar una o varias autoridades supervisoras para controlar el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida. Estas autoridades deben ser independientes y tener los poderes y la financiación adecuada para desarrollar las funciones que les asigna la norma, incluida la facultad de exigir a las empresas que faciliten información (de oficio o a instancia de parte) y las tareas de investigación vinculadas con el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 7 a 16. Si la autoridad identifica un incumplimiento, debe conceder a la empresa un tiempo para adoptar medidas correctoras, que no impedirán la imposición de sanciones ni la responsabilidad civil (pero sí pueden rebajarlas).

Las competencias de las autoridades de control deben ser, como mínimo, tres: ordenar el cese de las infracciones, la abstención de repetir las conductas y la adopción de medidas correctoras proporcionadas y necesarias; imponer sanciones pecuniarias (de conformidad con el artículo 25) y adoptar medidas provisionales para evitar el riesgo de daños graves e irreparables. Además, los Estados Miembros deben establecer un catálogo de sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias. En concreto, dichas sanciones deberán contener, al menos, sanciones pecuniarias y, en el caso de que la empresa no cumpla la decisión por la que se impone una sanción pecuniaria en el plazo aplicable, una declaración pública en la que se indique la empresa responsable y la naturaleza de la infracción. El límite máximo de las sanciones pecuniarias no será inferior al 5 % del volumen de negocios neto mundial de la empresa en el ejercicio anterior a la decisión de la multa (art. 27). Para finalizar con el sistema de supervisión, el artículo 28 estructura la “red europea de autoridades de supervisión”.

Además, el texto final incluye como vía para el fomento del cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, el llamamiento a los Estados miembros adaptar su legislación a efectos de que dicho cumplimiento se considere un aspecto medioambiental o social que los poderes adjudicadores públicos puedan tener en cuenta como parte de los criterios de adjudicación de los contratos públicos y de concesión, y como condición medioambiental o social que los poderes adjudicadores puedan establecer en relación con la ejecución de los contratos públicos y de concesión.

La participación de las partes interesadas ha adquirido un mayor protagonismo en el texto final y la normativa de trasposición deberá exigir a las empresas que adopten las medidas adecuadas para llevar a cabo una relación efectiva con partes interesadas.

La definición de “parte interesada” se realiza en el artículo tercero con expresa inclusión de los sindicatos y los representantes de los trabajadores (26).

Al desarrollar la participación de estas organizaciones, el nuevo artículo 13 afirma que las empresas deberán facilitar información pertinente y completa a petición de las partes interesadas, con el fin de llevar a cabo consultas efectivas y transparentes, en las etapas fundamentales del proceso de diligencia, desde la recopilación de información hasta la elaboración de los planes de prevención y medidas correctoras, la decisión de poner fin o suspender una relación de negocios o la adopción de medidas de remediación. El artículo hace además (y entre otras cuestiones de menor importancia) dos señalamientos importantes, en el primero se afirma que cuando no sea razonablemente posible llevar a cabo una colaboración efectiva con las partes interesadas, las empresas consultarán adicionalmente a expertos que puedan proporcionar información creíble sobre los efectos adversos potenciales o reales. En segundo lugar, se indica que la relación con los trabajadores y sus representantes se entenderá sin perjuicio de la legislación nacional y de la UE pertinente en el ámbito de los derechos laborales y sociales, así como de los convenios colectivos aplicables.

Las facultades de la participación de los sindicatos y de representantes de personas trabajadoras en los procedimientos de consultas y la capacidad que se les reconoce para solicitar información a la empresa han de leerse conjuntamente con aquellas reconocidas por la Directiva de Información sobre sostenibilidad y su Reglamento Delegado. Ambas cuestiones deberán ser desarrolladas en la norma interna de transposición, provocando, de manera difícilmente evitable, la modificación y ampliación de la regulación estatutaria de los derechos de información y consulta.

El artículo 29 se dedica a establecer la responsabilidad civil de las empresas por los daños causados. Las condiciones para que la responsabilidad exista son dos, la primera es la ausencia de cumplimiento deliberado o por negligencia de las obligaciones de prevención y mitigación/cesación (arts. 10 y 11) y la segunda (cumulativa) es que el daño a un interés jurídico de la persona (física o jurídica) protegida se produzca efectivamente. Como límite a la responsabilidad, el artículo señala que “una empresa no puede ser considerada responsable si el daño fue causado únicamente por sus socios comerciales en su cadena de actividades”. En el caso de que una empresa haya sido declarada responsable la persona afectada tendrá derecho a una indemnización íntegra por los daños y perjuicios sufridos de conformidad con el Derecho nacional, indicándose que esta indemnización íntegra no dará lugar a una compensación excesiva. Nada se dice del orden jurisdiccional ante el cual puede exigirse esta responsabilidad pero queda claro que los sindicatos y la representación de las personas trabajadoras en la empresas son sujetos legitimados para interponer la acción correspondiente para hacer valer los derechos de la parte perjudicada (previa autorización de esta).

Una de las adiciones más relevantes es la inclusión de medidas para facilitar el acceso a la justicia (plazos de prescripción, coste de los procedimientos, medidas cautelares), entre las que destaca la que indica que los Estados miembros deberán establecer las condiciones para que cualquier presunta parte perjudicada pueda autorizar a un sindicato, a una organización no gubernamental de defensa de los derechos humanos

o del medio ambiente u otra organización no gubernamental o a las instituciones nacionales de derechos humanos con sede en un Estado miembro a interponer acciones para hacer valer los derechos de la parte presuntamente perjudicada, sin perjuicio de las normas nacionales de procedimiento civil.

Conclusiones

Con la Directiva de diligencia se concluye un ciclo de expansión del mecanismo caracterizado por su evolución sectorial y estatal, que ahora debe converger con las pautas comunes marcadas por un texto cuyo nivel de detalle no deja de llamar la atención. El margen que les queda a los Estados miembros para ajustar la trasposición a sus distintas realidades es escaso pero, al menos así parece derivarse de la lectura del art. 4, parece totalmente posible la adopción de normas estatales que amplíen las obligaciones de diligencia debida y desarrollen de manera expansiva el rol de la representación de las personas trabajadoras en la puesta en marcha de la diligencia. Así, por un lado, y dado alto nivel de ratificación de normas OIT de España, podría pensarse en una ampliación de los bienes jurídicos protegidos para convertir realmente a este mecanismo en una vía capaz de contraponerse a la impunidad de las empresas transnacionales por las vulneraciones de derechos laborales a lo largo de sus cadenas globales de valor. Por otro lado, y entendiendo la articulación existente entre el RTF y la Directiva de diligencia, parece posible e importante alcanzar una trasposición que amplíe y regule la implicación sindical en los procesos de diligencia, en la empresa matriz y en la cadena, permitiendo que los sindicatos sean actores fundamentales en la recopilación, denuncia, propuesta, transparencia y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales en los distintos países con presencia de las cadenas globales de valor de las empresas españolas concernidas por la Directiva. Sin duda, esta trasposición será el elemento clave que permita que el mecanismo de diligencia sea un instrumento efectivo para que el RTF se convierta, más allá de una barrera comercial, en una vía para apuntalar la lucha hacia la erradicación del trabajo forzoso.

(1) Este texto es un resumen de (Guamán Hernández, 2024)

(2) El marco regulatorio supranacional básico sobre empresas y derechos humanos está compuesto por: los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos Humanos (2011), las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (1976) y (además de las guías sectoriales) la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (2018) y la Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977). Para un análisis detallado de esta normativa vid. (Guamán Hernández, 2021).

(3) En el ámbito estatal y con vigencia encontramos la ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y las empresas contratistas, adoptada el 27 de marzo del año 2017 y la ley alemana sobre la debida diligencia corporativa en las cadenas de suministro aprobada en julio de 2021, que entró en vigor en el año 2023. Para un análisis de estas normas, vid.: (Baylos Grau, 2022; Guamán Hernández, 2022; Sanguineti Raymond, 2022b; Sanguineti Raymond & Serrano, 2022)

(4) Pese a su aparente novedad, el término “diligencia debida” tiene larga data. De hecho, la expresión apareció por primera vez en el ámbito regulatorio de la UE en los Reglamentos Financieros de los años setenta, refiriéndose a un estándar de comportamiento que se exigía a determinadas personas, orientado a asegurar el cobro efectivo de los recursos comunitarios.

Desde entonces hasta la actualidad, el término ha sido recogido en unas trescientas regulaciones dedicadas en su mayoría a materia financiera, fiscal o contable (pero también, por ejemplo, en materia migratoria) estableciendo una obligación genérica de actuación “diligente” a personas o a instituciones, sin que sea posible hallar una definición del contenido de ese estándar de comportamiento hasta una época reciente. Concretamente, fue la Directiva 2005/60/CE de 26 de octubre de 2005, relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y para la financiación del terrorismo, la primera en detallar de manera pormenorizada las obligaciones de diligencia debida de las entidades financieras y de crédito respecto de los clientes.

(5) Reglamento (UE) n° 995/2010, de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera. Esta norma ha sido derogada por el Reglamento de deforestación de 2023.

(6) Sin tener un carácter central, es posible encontrar la mención a los mecanismos de diligencia debida en Directivas que regulan materia laboral, como la Directiva 2014/67/UE, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores; o la Directiva 2014/36/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. En materia ambiental, la diligencia debida se establece, por ejemplo, como el mecanismo para garantizar la aplicación efectiva del Protocolo de Nagoya en el Reglamento (UE) n° 511/2014, de 16 de abril de 2014.

(7) Reglamento (UE) 2017/821 de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro en lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo. Entró en vigor en julio de ese mismo año pero la aplicación de las obligaciones fundamentales comenzó el 1 de enero de 2021. El 11 de enero de 2019 se adoptó el Reglamento Delegado de la Comisión, (UE) 2019/429, por el que se complementa el anterior. Además, es importante tener en cuenta la Recomendación (UE) 2018/1149 de la Comisión, de 10 de agosto de 2018, sobre directrices no vinculantes para la identificación de zonas de conflicto y de alto riesgo y otros riesgos relacionados con la cadena de suministro.

(8) Reglamento (UE) 2023/1115 de 31 de mayo de 2023, relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal. El Reglamento entró en vigor a los 20 días de su publicación en el DOUE, con excepción de los artículos 3 a 13, 16 a 24, 26, 31 y 32 que se aplicarán a partir del 30 de diciembre de 2024. La aplicación de estos artículos a las microempresas y pequeñas empresas se retrasará hasta el 30 de junio de 2025.

(9) Reglamento (UE) 2023/1542 de 12 de julio de 2023 relativo a las pilas y baterías y sus residuos. Su entrada en vigor general se produjo el 18 de febrero de 2024 pero en su articulado existen múltiples fechas específicas relativas a la vigencia de sus disposiciones. En concreto, las obligaciones de diligencia debida entrarán en vigor el 18 de agosto de 2025.

(10) Propuesta de Reglamento por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso. COM/2022/453 final. Según la propuesta, entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el DOUE y será aplicable a partir de los veinticuatro meses de su entrada en vigor.

(11) Propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. COM/2022/71 final. Según la propuesta, tras la entrada en vigor general de la norma (a los 20 días de su publicación en el DOUE), los Estados miembros tienen dos años para trasponerla al ordenamiento interno. Además, la entrada en vigor de las obligaciones se vincula al tamaño de la empresa y al sector.

(12) Directiva (UE) 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. Las nuevas obligaciones son aplicables desde el primero de enero del 2024. El 22 del 12 de 2023 se publicó en el DOUE el Reglamento delegado de la Comisión (UE) 2023/2772 por el que se completa esta la Directiva en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

(13) Por motivos de espacio no se va a entrar aquí en el contenido, articulación e impacto de esta directiva de información en materia de sostenibilidad pero no puede dejar de remarcarse las importantes divergencias existentes en el ámbito de aplicación que se establece entre dos Directivas que expresamente se interpelean como complementarias. Ambas tienen, además, un impacto laboral innegable que deberá visibilizarse en la trasposición, especialmente en lo relativo a los derechos de información y consulta de los trabajadores.

(14) El concepto de sostenibilidad pasó a ser central en la normativa UE a partir, fundamentalmente, del Pacto Verde Europeo (COM(2019)0640 final). En este texto se entiende por inversión sostenible aquella que tiene en cuenta las cuestiones ambientales (mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo, el medio ambiente en general y los riesgos conexos) y las sociales (desigualdad, inclusividad, relaciones laborales, inversión en capital humano y comunidades y sociales) en las decisiones de inversión. En otros textos importantes, como la Directiva sobre información en materia de sostenibilidad de 2022, se afirma que la definición de los términos «cuestiones de sostenibilidad» debe comprender los factores medioambientales, sociales, de derechos humanos y de gobernanza e incorporar la definición de los términos «factores de sostenibilidad» establecida en el Reglamento (UE) 2019/2088 (Reglamento de Taxonomía).

(15) La terminología utilizada en las distintas normas dista de ser unívoca y esto, que puede provocar problemas interpretativos, se refleja con claridad, como se verá en el apartado correspondiente, en lo relativo a las cadenas globales de valor, denominadas en las primeras normas como cadenas de suministro y posteriormente “cadenas de actividad”. A lo largo de este estudio se utiliza la denominación escogida por el legislador europeo, advirtiendo desde este momento que el término más apropiado para el diseño de modelos de responsabilidad empresarial transnacional eficaces es el concepto de “cadena global de valor”. Sobre esta cuestión vid. Vania Brino, «Diritti dei lavoratori e catene globali del valore: un formante giurisprudenziale in via di definizione?», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 42, n.o 3 (2020): 451-70; Guamán Hernández, *Diligencia debida en derechos humanos*, 2021; Guamán Hernández, «Diligencia debida en derechos humanos», 2022; Adoración Guamán Hernández, «La esclavitud moderna tiene rostro de mujer: un análisis de las cadenas globales del textil desde la perspectiva de género», en *Empresas transnacionales, derechos humanos y cadenas de valor: nuevos desafíos* (Colex, 2023), 283-306.

(16) Debe recordarse que en julio de 2021, la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior publicaron orientaciones para ayudar a las empresas de la Unión a adoptar las medidas adecuadas para hacer frente al riesgo de trabajo forzoso en sus operaciones y cadenas de suministro. El texto no tiene carácter normativo y por tanto se limita a recomendar una serie de prácticas a los actores empresariales.

(17) Es interesante reproducir las distintas definiciones de diligencia debida incorporadas en los Reglamentos: RM (art. 2.d) “diligencia debida en la cadena de suministro”: las obligaciones de los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro en relación con sus sistemas de gestión, su gestión de riesgos, las auditorías externas independientes y la comunicación de información con el fin de identificar y abordar los riesgos reales y potenciales vinculados a las zonas de conflicto o de alto riesgo para impedir o reducir los efectos negativos asociados a sus actividades de abastecimiento; RD (art. 8): 1. Antes de introducir en el mercado productos pertinentes o antes de exportarlos, los operadores ejercerán la diligencia debida con respecto a todos los productos pertinentes suministrados por cada proveedor. 2. La diligencia debida incluirá lo siguiente: a) la recopilación de la información, los datos y los documentos necesarios para cumplir los requisitos del artículo 9; b) las medidas de evaluación del riesgo contempladas en el artículo 10; c) las medidas de reducción del riesgo contempladas en el artículo 11; RPyB: (art. 3.42) “diligencia debida en materia de pilas o baterías”: las obligaciones de un operador económico en relación con su sistema de gestión, la gestión de riesgos, las verificaciones por terceros y la vigilancia realizadas por organismos notificados y el suministro de información, a fin de identificar, evitar y abordar los riesgos reales y posibles en materia social y medioambiental relacionados con el suministro, el tratamiento y el comercio de las materias primas y materias primas secundarias necesarias para la fabricación de pilas o baterías, inclusive a través de proveedores en la cadena de suministro y sus filiales o subcontratistas; RTF: (art. 2.c) (a) “diligencia debida en relación con el trabajo forzoso”: los esfuerzos realizados por los operadores económicos para aplicar requisitos obligatorios, directrices, recomendaciones o prácticas voluntarias para detectar, prevenir, mitigar o poner fin al uso del trabajo forzoso con respecto a los productos que vayan a introducirse o comercializarse en el mercado de la Unión o a exportarse.

(18) Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. COM/2022/71 final. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52022PC0071R%2801%29>.

(19) Concretamente se enumeran el artículo 6, apartados 1 y 1 bis, en el artículo 7, apartado 1, y en el artículo 8, apartado 1, y en el artículo 1, apartados 2 y 3. Estos artículos establecen la estructura de las fases pero no las obligaciones concretas.

(20) La Directiva se remite a otras dos normas para definir el ámbito de aplicación de esta excepción: la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM).

(21) Se excluye o la distribución, el transporte y el almacenamiento del producto sujetos al control de las exportaciones con arreglo al Reglamento (EU) 2021/821 o el control de las exportaciones de armas, municiones o materiales de guerra, previa autorización de la exportación del producto.

(22) En concreto, se recogen: derecho a la vida, la prohibición tortura y de tratos inhumanos y degradantes; derecho a la libertad y a la seguridad; prohibición de injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, la familia, el domicilio o la correspondencia de una persona, así como los ataques ilegales a su honor o reputación; la prohibición de injerencias en la libertad de pensamiento; diversos derechos laborales; un conjunto de derechos de niñas y niños; prohibición de trabajo forzoso y esclavitud; libertad de asociación, de reunión, los derechos de sindicación y de negociación colectiva; igualdad de trato en el empleo; derecho de las personas, los grupos y las comunidades a las tierras y los recursos y a no ser privados de medios de subsistencia; prohibición de causar cualquier degradación ambiental mensurable. Este último es el único conjunto de derechos que no se asocia expresamente a ninguna norma internacional.

(23) La norma incluye la prohibición del empleo de un niño menor de la edad en que se haya completado la escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no sea inferior a 15 años, salvo que la legislación del lugar de destino así lo disponga de conformidad con el artículo 2, apartado 4 del Convenio 138.

(24) La norma señala expresamente un conjunto de formas de trabajo prohibidas para los menores donde se incluye la esclavitud y todas sus formas análogas, prostitución y pornografía, tráfico de drogas o actividades ilegales y el trabajo que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realice, pueda perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

(25) Reglamento delegado de la Comisión (UE) 2023/2772 por el que se completa esta la Directiva en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

(26) Partes interesadas: los empleados de la empresa, los empleados de sus filiales, sindicatos y representantes de los trabajadores, consumidores; y otras personas, grupos, comunidades o entidades cuyos derechos o intereses se vean o puedan verse afectados por los productos, servicios y operaciones de esa empresa, sus subsidiarias y sus socios comerciales, incluidos los empleados de los socios comerciales de la empresa, los sindicatos y los representantes de los trabajadores, las instituciones nacionales de derechos humanos y ambientales, las organizaciones de la sociedad civil que tengan por objeto la protección del medio ambiente y los representantes legítimos de dichas personas, grupos, comunidades o entidades;

Bibliografía

- Baylos Grau, A. (2022). Empresas Transnacionales Y Debita Diligencia. *Diritti Lavori Mercati International*, 2.
- Brino, V. (2020). Diritti dei lavoratori e catene globali del valore: Un formante giurisprudenziale in via di definizione? *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 42(3), 451-470.
- Guamán Hernández, A. (2021). *Diligencia debida en derechos humanos: Posibilidades y límites de un concepto en expansión*. Tirant lo Blanch.
- Guamán Hernández, A. (2022). Diligencia debida en derechos humanos: Análisis crítico de los principales marcos normativos estatales. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 87, 4.
- Guamán Hernández, A. (2023). La esclavitud moderna tiene rostro de mujer: Un análisis de las cadenas globales del textil desde la perspectiva de género. En *Empresas transnacionales, derechos humanos y cadenas de valor: Nuevos desafíos* (pp. 283-306). Colex. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8856395>.
- Guamán Hernández, A. (2024). Del Reglamento de Minerales a la Directiva de diligencia debida: El nuevo modelo de responsabilidad empresarial impulsado por la Unión Europea. *Revista de derecho social*, 105, 95-117.
- Guamán Hernández, A., & Sachs, T. (2023). La diligencia debida en derechos humanos y sostenibilidad: las mutaciones inesperadas de una tercera vía. *Lavoro e diritto*, 37(3), 515-536.
- Sanguineti Raymond, W. (2022a). La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 61, 2.
- Sanguineti Raymond, W. (2022b). *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo: La génesis de un estatuto para el trabajo global*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Sanguineti Raymond, W., & Serrano, J. B. V. (2022). *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*. Thomson Reuters Aranzadi.

José Julián Tole

"La debida diligencia no va a resolver por completo el problema de los daños; es un tema que va más allá.

Sin embargo, podemos usarla de manera estratégica en litigios sobre derechos humanos. Por ejemplo, podemos argumentar: 'No mapeaste este sector o estas personas ni investigaste estos daños. Estás en incumplimiento'".

Tendencias regulatorias sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos en América Latina.

El origen de la debida diligencia en derechos humanos, parece una conquista reciente en los marcos normativos y una “lucha inacabada” para el respeto de estos derechos. No obstante, referirnos a la relación entre actividades empresariales y derechos humanos casi nos invita a pensar en el mismo origen del modelo capitalista de industrialización donde nace el concepto de empresa. Esta relación, en su origen, obviamente se basaba en la *filantropía* y la *ética*, cuando se generaba cualquier situación, problemas o calamidades concretas relacionadas con los grupos de interés que afecte sus derechos, pues, su relación era vista desde la caridad o el altruismo.

Posteriormente, la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) se erige como una perspectiva desde las escuelas de negocios que retoma los fundamentos éticos y un nuevo concepto denominado “valor compartido” que ha permitido guiar la relación entre las empresas y los derechos humanos al superar el simple altruismo por eventos espontáneos y voluntarios, por obligaciones o compromisos que asumen las actividades económicas o, mejor, la operación de la empresa frente a su entorno o a los grupos que afecta.

Más recientemente, surge un concepto que se ha construido a partir de los objetivos de desarrollo “sostenibilidad” o “desarrollo sostenible”, en donde se crean una serie de indicadores que determinan cómo se realiza este proceso de relacionamiento entre empresa y objetivos de nuestra sociedad globalizada, y donde se incorporan derechos humanos y sus titulares (como salud, educación, agua, trabajo, etc.) que, desde la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, incorpora a los derechos humanos como fundamentales para la consecución de sus tres dimensiones: social, económica y medioambiental.

Hoy, junto con la sostenibilidad, las empresas han incorporado una nueva aproximación a los derechos humanos desde procesos de cumplimiento, en donde recientemente encontramos oficinas y oficiales de cumplimiento que previenen riesgos jurídicos, administrativos o de la propia actividad u operación de las empresas referidos a la transparencia, el lavado de activos y la corrupción, el medio ambiente, los derechos laborales, etc. Hasta aquí, todavía parecía lejano el enfoque en derechos humanos, que solo desde las exigencias legales, se integran a los procesos de gestión de riesgos de las empresas, lo que deja a medio camino ámbitos de protección del derecho internacional.

Hay una nueva aproximación en los marcos jurídicos nacionales con respecto a la relación entre las empresas y los derechos humanos que se erigen bajo los postulados de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y que retoma un debate crucial del derecho internacional contemporáneo, es decir, de la “responsabilidad internacional de las empresas” respecto a sus afectaciones en los derechos humanos. Existe un debate inacabado a propósito de las

empresas como actores o sujetos internacionales, impulsado no solo por las organizaciones de la sociedad civil, también por la propia comunidad internacional y la academia.

Sin duda, es necesario repensar esta responsabilidad, es decir, es imperativo buscar diferentes herramientas para cerrar una brecha de acceso a la justicia y garantías de los derechos humanos. Precisamente, este Foro se propone hablar sobre una herramienta que puede construir nuevas aproximaciones a esta responsabilidad. Empero, en ningún momento, la debida diligencia en derechos humanos por sí sola es suficiente. Solamente es posible verla como un punto de partida que acerca a los defensores, líderes, instituciones de derechos humanos con las oficinas jurídicas, con los empresarios y los gremios.

Ahora bien, ¿qué es y qué no es, rápidamente, la debida diligencia?

En primer lugar, antes de hablar de marcos regulatorios, hay que referirse a ¿qué se regula? Se regula, para algunos, un proceso o una auditoría en derechos humanos. Muchos otros entienden la debida diligencia, como un mecanismo que materializa un principio: Respetar. En esta línea, por ejemplo, las decisiones de la Corte Constitucional colombiana han hablado de “parámetros de interpretación” al referirse a los Principios Rectores de Naciones Unidas y a la propia de la debida diligencia en derechos humanos (Sentencia SU-123 de 2018). Actualmente, algunos marcos nacionales aluden a la debida diligencia como un conjunto de obligaciones.

La debida diligencia en derechos humanos es esencialmente preventiva. De ahí que, cuando se menciona la “mitigación” en derechos humanos, resulta bastante ajena o extraña. Es más, genera un resquemor y preocupa para la protección y garantía de estos derechos. Atendiendo a lo anterior, la debida diligencia se anticipa a los riesgos que puede ocasionar una actividad empresarial en los derechos humanos y esos riesgos pueden ser causados directa o indirectamente, con contribuciones e incluso los propios principios rectores hablan también de relaciones comerciales o relaciones contractuales.

Otro aspecto a considerar de la debida diligencia es que debe incorporar medidas proporcionales respecto del riesgo y a la potencial afectación en los riesgos que ocasiona la actividad. También, podemos entender que la debida diligencia es un mecanismo dinámico. Esto significa que no se trata de una herramienta rígida, o de un proceso que se agote en un solo momento, pues debe adecuarse a cada operación de la empresa y sus contextos. En definitiva, los derechos humanos son vivos, cambiantes.

Además, la debida diligencia también debe entenderse como un proceso específico, propio a las realidades de cada empresa. Por ello, no se puede pensar en una debida diligencia en derechos humanos en perspectiva eurocéntrica o estadocéntrica. Mucho menos desde una casa matriz que se ubica en otro país o continente ya que cada sucursal, filial, inclusive su cadena de suministro tiene diferentes riesgos. Aquí vale la

pena señalar que se requiere pensar la debida diligencia desde América Latina ya que estos contextos varían significativamente. Por ello, deben ser hechos a la medida de los riesgos que pueda generar la actividad. Finalmente, la debida diligencia incluye las cadenas de valor o las cadenas de suministro de las actividades empresariales.

Por otro lado, se ha debatido ampliamente la eficacia de la debida diligencia o el alcance de la herramienta. La academia y las organizaciones de sociedad civil han criticado la debida diligencia como un proceso aplicado a los derechos humanos que se aleja de la reparación efectiva y su relevancia como un marco jurídico para la responsabilidad de respetar los derechos humanos por las empresas.

Entonces, ¿qué no es la debida diligencia? Primero, no es un proceso para excluir la responsabilidad penal o civil de los empresarios ni para sancionar actividades empresariales. En otras palabras, no representa una manera de que las empresas busquen mecanismos alternativos para ser irresponsables o para evadir otros mecanismos jurisdiccionales; y, segundo, tampoco la debida diligencia pretende prevenir o integrar todos los ámbitos de la actividad empresarial o todos los riesgos o posibles afectaciones de los derechos humanos pues sería bastante ambicioso e irreal pensar que un mecanismo dirigido para una operación de una empresa logre evitar todos los riesgos o potenciales afectaciones de estos derechos. En definitiva, la debida diligencia es un mecanismo complementario de otros mecanismos de orden judicial o administrativos, así como mecanismos alternativos de solución de controversias, etcétera.

Respecto de la evolución de regulación en marcos nacionales o en legislación doméstica, se divide en dos momentos. Por una parte, desde sus antecedentes, con una de las primeras leyes estadounidense de 2010 (de transparencia en la cadena de suministro) y de 2012 (sección 1502 de la Ley Dodd-Frank sobre minerales de zonas de conflictos) hasta el 2017 con la ley francesa No. 399 sobre el deber de vigilancia de las empresas. En este período se caracterizó una aproximación a la responsabilidad de las empresas por afectaciones o violaciones de derechos humanos desde ámbitos o problemas concretos. Es decir, para prevenir el trabajo infantil, la esclavitud moderna, trata de personas, o para prevenir situaciones de afectación en zonas de conflicto o en la cadena de suministros.

Posteriormente, desde 2017 hasta hoy, se encuentran normas que regulan un espectro más amplio a partir de introducir el elemento de debida diligencia como un proceso clave para lograr y encontrar soluciones a esa responsabilidad que, desafortunadamente, para el derecho internacional continúa con un vacío. Aún hoy, no existe un mecanismo que genere responsabilidad internacional, incluso responsabilidad doméstica, de las empresas por afectaciones a los derechos humanos a menos que se piense de manera excepcional en el derecho penal internacional, y que ha tenido muy pocos casos. Es decir, casi nos tenemos que remitir al Tribunal de Nuremberg para ver los últimos juicios internacionales contra empresas.

Estas diferentes leyes o marcos nacionales se han replicado en América Latina. Al menos existen cinco intentos o iniciativas y los encontramos en proyectos de leyes en Perú, en Colombia, en México, en Brasil y, recientemente, en Chile. Ahora, ¿por qué se justifican estas leyes?

Esencialmente, se justifican por estos tres aspectos:

1. Los Estados modernos, en concreto, el Estado social de derecho que se erige en el principio de la supremacía constitucional y pone en el centro a la dignidad humana y el principio de *pro natura*. Es decir, no existe ningún actor público o privado que sea irresponsable frente a afectaciones de los derechos humanos. Por ello, las constituciones latinoamericanas establecen límites u obligaciones sociales de la actividad empresarial, a la libertad empresarial o a la libre iniciativa privada.
2. Avances y proliferación de los estándares internacionales que guían esta responsabilidad con directivas o guías voluntarias y obligaciones concretas, en especial, para los Estados.
3. Tendencia a la fragmentación de leyes en las materias que hacen referencia a todos estos temas de debida diligencia. Estas leyes, obviamente, primero obligan al Estado y luego a todas las empresas. Uno de los temas más debatido es la responsabilidad por afectaciones de cadena de suministros, que incluye todas las relaciones comerciales y contractuales que tienen las empresas, o solamente hasta un eslabón de la cadena en concreto. Aquí, surge la discusión sobre la responsabilidad extraterritorial que puede tener una empresa. Otro debate importante es quiénes no están obligados por estas leyes. Algunas iniciativas excluyen explícitamente a las pymes como sujetos obligados. Hay, también, muchas discusiones a propósito de otro tipo de empresas excluidas, como sectores específicos (financiero) o determinadas empresas de economía solidaria.

Hoy, al menos desde los organismos internacionales, instituciones de derechos humanos y la academia, se propone que sean todas las empresas, indistintamente del tamaño, y lo que se matice sea el alcance de las obligaciones. Así, se reconocen obligaciones con diferentes alcances como, por ejemplo: obligaciones específicas y otras generales, obligaciones de medio y otras de resultado.

Dentro de esta tipología de obligaciones, tal vez las más comunes a los marcos regulatorios de América Latina, son las obligaciones en las diferentes fases de la debida diligencia. Es decir, de rendición de cuenta en temas de información, otras de tener un plan de debida diligencia y otras obligaciones dirigidas a grupos o a individuos que se encuentran en una situación de especial protección, entre otras.

Por último, un aspecto general que regulan estos marcos nacionales es la responsabilidad. Todos estos marcos coinciden en que la responsabilidad primigenia es una “administrativa” desde la persona jurídica. Empero, ¿qué significa esto? Que la debida diligencia no incorpora la responsabilidad de las personas físicas, llámense gerentes, directores, o cualquier tomador de decisión, es decir, que no se genera una exclusión de responsabilidad penal e incluso civil de estas personas.

Otro elemento importante de responsabilidad es que la mayoría de estas leyes latinoamericanas invierten en la carga de la prueba. Esto es, que quien tiene que probar que cumplió con todas sus obligaciones es la empresa, no el titular o el grupo que se encuentra afectado. Además, estas leyes están pensadas en los derechos que tienen las víctimas o los afectados. El vacío se encuentra en cómo se repara estas afectaciones y, en particular, cómo garantizar el derecho de acceso a la justicia y a los derechos de participación.

Bajo este contexto, una reflexión final es que en América Latina se vive una realidad de tendencias de iniciativas legislativas cuya aproximación a la debida diligencia en derechos humanos no se limita a la adecuación de los marcos europeos sino a las realidades de los contextos latinoamericanos. Sin duda, Brasil cambia la aproximación desde un marco general de la relación entre empresas y derechos humanos, que se desmarca de la debida diligencia pues regula a la relación del Estado y de las empresas con los derechos humanos, con derechos y titulares concretos.

Fernanda Hopenhaym

"Los Planes de Acción Nacional (PAN) son solo el comienzo, no el final. No basta con que los gobiernos los creen y afirmen que ya están protegiendo los derechos humanos en el sector corporativo. Estos planes deben traducirse en acciones concretas."

Tendencias regulatorias sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos en América Latina.

En principio, me centraría en todo el desarrollo que ha habido en materia de Planes Nacionales de Acción de Empresas y Derechos Humanos y de políticas públicas. Algunas de ellas son sectoriales y abordan algunas aristas o dimensiones de esta agenda de Empresas y Derechos Humanos. Desde el Grupo de Trabajo, que es un mecanismo del cual formo parte, que forma parte de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, vemos la necesidad y hemos promovido -desde los orígenes de la creación de este mecanismo en 2011, cuando se adoptaron los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos- que es fundamental y clave tener aproximaciones sistemáticas a problemas sistémicos. Es importante tener en cuenta que los desafíos en materia de derechos humanos y empresas son problemas estructurales y que no se pueden resolver con un solo abordaje. Por lo tanto, es crucial el desarrollo normativo y la promoción de regulaciones y leyes en estas materias así como el fortalecimiento de las instituciones encargadas de hacer cumplir esas leyes, monitorear e inspeccionar, entre otras funciones. Asimismo, es primordial que existan sistemas de justicia que incorporen la perspectiva de Empresas y Derechos Humanos, facilitando el acceso a la justicia y la remediación integral para las víctimas. Además, es esencial que los gobiernos elaboren planes y políticas públicas con el fin de abordar, de manera integral, esta agenda.

Por eso, es muy importante compartirles cuáles han sido estos desarrollos en materia de políticas públicas ya que fue la primera manera, al inicio, de poner en marcha la implementación de estos Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos por parte de los gobiernos. Fue desarrollar lo que se llaman Planes Nacionales de Acción o NAPS, por su sigla en inglés. Tenemos en nuestra región cuatro países que tienen Planes Nacionales de Acción de Empresas y Derechos Humanos. Hay alrededor de 50 países en todo el mundo y en todas las regiones que tienen estos planes. En América Latina el primer país en desarrollarlo fue Colombia en 2015. Ya van varias iteraciones de este Plan.

El segundo país en desarrollarlo fue Chile en 2017, que es también un país que ha tenido dos iteraciones de este Plan. En 2021, Perú adoptó y publicó su Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos y finalmente, Argentina en noviembre de 2023, justo con el final de la administración anterior. Estos son avances porque los planes permiten cambiar la conversación, generan espacios multiactor donde se sientan a la mesa todos los sectores: el sector empresarial, funcionarios y funcionarias públicas, el sector social, sindicatos, sociedad civil, comunidades locales, indígenas, afrodescendientes, rurales, etc., y tienen un espacio de diálogo que permite desarrollar estos Planes de Acción que, en algunos casos, luego se pueden traducir en políticas públicas, políticas de Estado.

Estos procesos de Planes Nacionales de Acción han permitido empujar la agenda de empresas y derechos humanos en la región. Hay otros países que están trabajando en planes de algún tipo. Brasil tiene un plan de la Administración anterior en conducta empresarial responsable y ahora está desarrollando un Plan de Empresas y Derechos Humanos. México ha tenido dos intentos en la administración anterior y en la que está por terminar ahora. Entonces, en México tenemos elecciones en dos meses y en el proceso de desarrollar una política nacional, en este caso, ha quedado un poco trunco justo porque empezó el proceso electoral. Esperamos se retome en la siguiente administración. Ecuador, en algún momento, había empezado también a trabajar en un plan Nacional. Guatemala también en su momento. Todos estos procesos están completados. Y hay intereses de otros países en la región de seguir desarrollando estos planes. Como les comentaba, creo que la virtud o lo interesante de estos planes o de estos procesos es que convocan a todos los sectores a la mesa. Se generan estos espacios multiactor, se empieza a hablar de derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial y muchas veces es como el punto de entrada para los países, para los Estados, para luego desarrollar esta legislación o estas regulaciones que están en marcha, de las cuales ya comentaban mis colegas anteriormente.

También, en el caso de algunos países, estos procesos de conversación, este empuje por tener Planes Nacionales de Acción, eventualmente ha derivado, y creo que es clave decirlo por todo el trabajo de incidencia y de movilización de la sociedad civil, en que se involucren, también, en procesos de desarrollo de instrumentos internacionales.

No alcancé a escuchar si alguno de mis colegas en particular mencionó los trabajos que se están haciendo para desarrollar un instrumento legalmente vinculante a nivel de Naciones Unidas. Este tratado se está negociando ya desde hace casi 10 años y también requiere, por supuesto, el involucramiento y la participación de nuestros Estados. Entonces, muchas veces estos procesos de empresas y derechos humanos que empiezan por este intento de tener Planes Nacionales de Acción luego ayudan o son parte del impulso hacia tener regulaciones y participar de estas negociaciones internacionales.

Creo que algunas de las limitaciones que es importante destacar es que, en general, no son políticas de Estado. Sí, en general, cuando cambia la administración, se dejan esos planes, no se sigue adelante trabajando en ello. Lo hemos visto en Colombia, lo hemos visto en Chile, y ahora en Argentina con el cambio de administración: quedan como en un limbo. La nueva administración trabaja en una nueva iteración del plan o en una nueva versión del plan, quiere hacer su plan a su modo. Y no hay esta continuidad, entonces creo que eso deja trunco los trabajos en muchos casos. Por otro lado, estos planes no son una política pública sino un plan de acción, justamente, como quien enlista "bueno, yo tomaré estas acciones, yo sensibilizaré al funcionariado público, yo voy a sensibilizar a las empresas, difundir los principios, haré toda esta serie de cosas".

En algunos casos también se comprometen a trabajar con poblaciones específicas en situaciones de vulnerabilidad: “voy a trabajar desde la perspectiva de género, diversidad e inclusión de las mujeres, las niñas, la población LGBTI+...”; “voy a trabajar con pueblos indígenas, con pueblos afro, con comunidades rurales, etcétera...” lo cual, por ejemplo en el plan de Perú, lo vemos claramente delineado.

Y eso puede ser muy útil pero, al mismo tiempo, no es una política pública como tal - que tiene recursos y que tiene un curso muy claro de por dónde caminar- y ¿qué es lo que se debe hacer en esa política pública? ¿quiénes van a ser los beneficiarios?, etcétera. Entonces, quedan como en un limbo de acción y, finalmente, creo que otra limitación importante es que, durante varios años, fueron considerados como un punto de llegada. Y yo siempre digo que estos Planes Nacionales son el punto de partida en todo caso. No hemos llegado a ningún lado, apenas venimos empezando cuando aprobamos un Plan Nacional de Acción. Porque, justamente, de ahí hay que, entonces, hacer las acciones, tomar las acciones. Creo que corremos el riesgo, y yo lo digo muy claramente desde el Grupo de Trabajo, esto es algo que hemos empezado a decir de forma más contundente en los últimos años: el Plan Nacional de Acción puede impulsar todas estas cuestiones que les comentaba, sin embargo no es un punto de llegada sino que es un punto de partida. La sociedad civil también ha sido muy clara en definir o exhibir las limitaciones de estos planes. Más aún, cuando los usan gobiernos o el empresariado para decir: “pues, hemos cumplido, estamos protegiendo los derechos humanos en el contexto de la actividad empresarial”, es cuando vemos que los abusos siguen sucediendo.

Entonces, eso es muy importante y esto me lleva para cerrar, primero, lo que les comentaba, la necesidad de aproximaciones sistémicas, que combinen todas estas medidas donde se desarrollen regulaciones que establezcan las obligaciones para las empresas y el rol del Estado como garante de los derechos humanos y como agente económico regulador de la actividad empresarial, que tiene contratos con el sector privado a través de contrataciones públicas. También, el Estado es un actor económico y es muy importante que en ese rol sea muy claro que debe cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos. Que cuente con un Sistema de Justicia fortalecido y con instrumentos internacionales, como el Tratado que les comentaba que se está negociando, que esperamos llegue buen puerto. También, con otro tipo de, por ejemplo, políticas sectoriales o estándares sectoriales, como comentaba también Julián, en algunas materias específicas como esclavitud moderna, trabajo infantil, trabajo forzado, etcétera. Y, en algunos casos, sectores de la economía, de políticas o regulaciones en materia de minería, en materia de energía, en materia de agricultura que incorporen la perspectiva de respeto a los derechos humanos y protección del ambiente.

Javier Mújica

"El concepto de debida diligencia ha sido clave en las intervenciones del sistema interamericano para proteger los derechos humanos. Esto se refleja en informes de países, casos, opiniones consultivas de la CIDH y más recientemente en sentencias que atribuyen responsabilidad a los Estados por no regular o supervisar debidamente a las empresas y prevenir violaciones de derechos humanos en sus operaciones."

Más allá de las fronteras, la responsabilidad extraterritorial de los Estados frente a violaciones de derechos humanos en las cadenas de suministros.

Voy a dividir mi exposición en tres partes: una primera que tiene que ver con esa motivación para enfrentar la esclavitud moderna, el trabajo forzoso, la trata de personas, que se han convertido en fenómenos de naturaleza transfronteriza con participación de actores en el área legal y en el área de la ilegalidad; en el sector formal y en el sector informal de la economía, con encadenamientos que se presentan y revelan que no estamos hablando de compartimentos estancos, de continentes separados, sino de un flujo que abarca todo esto en su dinámica. También, quisiera referirme a la evolución de nuestra comprensión sobre el alcance de los derechos humanos y de lo que constituyen para luchar contra la impunidad de estas ofensas a la dignidad humana, incluyendo estos vínculos entre empresas y derechos humanos. Este papel de la debida diligencia en la garantía de los derechos fundamentales y libertades de las personas vinculadas por las actividades de las empresas y el alcance extraterritorial de la responsabilidad estatal cuando estas violaciones se producen en territorios ajenos a la jurisdicción tradicional de los Estados.

Yo parto, como creo que partimos todos, de nuestra preocupación por esta temática, alrededor de personas concretas, y yo, al preparar esta presentación, estaba pensando en una en particular que se llamaba José Luis Guamán, que era un muchacho de 19 años, cuyo brazo ven ustedes en la foto superior. Su brazo está saliendo de un container donde estaba encerrado con un candado junto a dos jóvenes más, uno de 20 años y otro de 15 años, y él sostiene en la mano un foco fluorescente. Porque estos trabajadores estaban encerrados en estos containers. Y estoy hablando de cientos de containers en un centro comercial que se incendió. Estos jóvenes murieron en el contexto de una ocupación en las que ellos le cambiaban las etiquetas a estos focos para venderlos en el sector formal de la economía por un valor mayor. Esta situación refleja mucho una problemática que es tremendamente frecuente en el Perú. Una encuesta, una investigación del Work Free Foundation, reveló que alrededor de 200.000 personas en el Perú están vinculadas en contextos de trabajo forzoso. Una encuesta elaborada por el Instituto de Estudios Peruanos reveló que el 14 por ciento de los encuestados dijo sentir que en algún momento de su vida laboral había estado obligada a llevar a cabo una ocupación para la que no estaban dispuestos. Si nosotros proyectamos eso sobre el total de la población del Perú, estamos hablando de más de 3 millones de personas que se han sentido, en algún momento, vinculadas a contextos denigrantes como los que acabo de mencionar.

Entonces, se necesitan respuestas para encarar este tipo de situaciones y esas respuestas las dan los derechos humanos. Los derechos humanos, tal como los entendemos hoy día, tienen un conjunto de características cuya interpretación se ha modificado a lo largo del tiempo.

Los derechos humanos del año 2024 no son los mismos derechos humanos en los que pensaban los que formularon la Declaración Universal de 1948. La aplicación de principios como el principio pro persona, la búsqueda del efecto útil de los convenios, convenciones, pactos internacionales en materia de derechos humanos, la aplicación de una mirada que congloba al íntegro del *corpus juris* internacional de los derechos humanos, ha significado que nuestra interpretación del alcance de estos derechos haya crecido, se haya modificado y nos permita luchar con más efectividad contra las violaciones a estos mismos derechos.

Hoy da sobre la plena justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, o ambientales, en igualdad de condiciones que los derechos civiles y políticos, como ocurría hace más o menos 20 años. Hoy ya no se duda de que todos los derechos humanos generan el mismo tipo de obligaciones: de respeto, protección, de garantía, de no discriminación y de progresividad que antes solo se asignaban a algunas categorías de derechos y no a otras. Hoy día nadie duda de que estamos en un proceso de comprensión más amplia que integra otras dimensiones de la dignidad humana. Por eso, en el plano académico se habla de derechos de primera, de segunda, de tercera, de cuarta generación. Estamos viendo una evolución en la que proyectamos estos derechos a una dimensión relacionada con los vínculos entre el hombre y la naturaleza y asumimos que nadie duda de la responsabilidad de los actores no estatales, incluidas las empresas, por los daños a los derechos humanos.

Las empresas tienen un deber primario de respetar los derechos humanos, todas las empresas sin excepción. A este deber primario, a este deber fundamental de respetar los derechos humanos, se agrega un deber subordinado que es un deber, una obligación de comportamiento medio, que es el de la debida diligencia para evitar incurrir en una violación a los derechos humanos. Es decir, la debida diligencia es un deber accesorio y subordinado al deber principal, que es respetar los derechos humanos. No es una excusa para decir que se pueden eximir de responsabilidad sobre esto. Estas obligaciones también son entendidas, hoy, con un alcance que ha modificado nuestro entendimiento del concepto de jurisdicción que tiene que ver con la idea de que la jurisdicción ya no se afianza solo en un territorio sino que se ejerce sobre derechos de personas que se encuentran fuera de las fronteras de un Estado respectivo. Y esta es una idea muy potente en el ámbito de la lucha contra la esclavitud moderna. La idea de la debida diligencia no es una idea nueva en el ámbito de los derechos humanos. En el caso americano o interamericano, ya se habla de la debida diligencia en la primera sentencia que la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó en 1988 en el caso Velázquez Rodríguez contra Honduras, por la cual se sancionó al Estado hondureño por no haber prevenido, investigado ni sancionado los crímenes que se cometieron contra ciudadanos hondureños.

Esta idea de la debida diligencia ha seguido siendo empleada, estando presente en el conjunto de las intervenciones del sistema interamericano en el cumplimiento de su función de proteger los derechos humanos, ya sea a través de los informes sobre los países, de informes sobre casos, de opiniones consultivas dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos o incluso, más recientemente, también en

sentencias de la Corte en las cuales se ha atribuido responsabilidad internacional a los Estados por no haber actuado diligentemente regulando o fiscalizando la actividad de las empresas para prevenir las violaciones a los derechos humanos que pueden ocurrir en el ámbito de sus actividades.

Esta aplicación extraterritorial de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos se justifica por múltiples razones. La primera es porque consolida la primacía de los derechos humanos en el ámbito internacional y en el derecho internacional, una obligación presente ya desde la Carta de las Naciones Unidas de 1945, cuando sus artículos 55 y 56 y 103 dicen que la razón de ser de esta sociedad internacional es, entre otros motivos fundamentales, proteger los derechos humanos y cooperar internacionalmente para protegerlos.

En caso de conflicto entre una obligación internacional de cualquier naturaleza y otra en materia de derechos humanos, prima la obligación en materia de derechos humanos. Esta primacía de los derechos humanos no llegaría a alcanzarse si la responsabilidad de los Estados se limitara exclusivamente a su territorio, de manera tal que tiene que proyectarse a aquel lugar o cualquier lugar en el que se produzca una violación a los derechos humanos. Esto es especialmente relevante en un contexto de globalización y de acciones y actividades transnacionales que, a través de múltiples formas, ofenden la dignidad de las personas. Además, naturalmente, es la manera de asegurar la universalidad de los derechos humanos. Todas las personas deben gozar de sus derechos en cualquier lugar del mundo y eso no se lograría si no entendemos el alcance extraterritorial de los Estados para respetar y garantizar tales derechos. Esto ha ido plasmando la horizontalidad de los derechos humanos, ya no solo de la relación vertical de las obligaciones del Estado respecto de las personas sino, también, de las obligaciones de respetar los derechos en las relaciones entre particulares, incluyendo la actividad de las empresas. Los distintos órganos del Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos han ido adelantando criterios al respecto. El Comité de Derechos Humanos, actuando en relación con el cumplimiento, la supervisión del cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ya afirmó la aplicación extraterritorial del derecho internacional de los derechos humanos, sobre la base del ejercicio de la autoridad y el control efectivo en su Comentario General número 31.

La Corte Internacional de Justicia hizo otro tanto en su opinión consultiva sobre la construcción del muro en Palestina o en un caso vinculado a la República Democrática de Congo versus Uganda al afirmar que, si bien la jurisdicción de los Estados es primariamente territorial, en ocasiones puede ejercerse fuera del territorio nacional. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, particularmente, y también varias relatorías especiales del sistema de Naciones Unidas, han reiterado lo mismo.

La responsabilidad de los Estados trasciende las fronteras y los Estados están obligados a adoptar marcos normativos y todas las medidas que resulten necesarias para evaluar las actividades que generen impactos negativos en los derechos humanos por parte de las empresas y garantizar el acceso de las víctimas a recursos

ante los tribunales para repeler estas violaciones, tal como está consignado en el Comentario General número 24 del CEDE. A partir de 2011, además, se consolida esta perspectiva sistematizando todos los pronunciamientos del derecho internacional con los Principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Reafirmando que tienen obligaciones más allá de las fronteras y que se deben leer en torno a dos niveles, uno, relacionado con los actos y omisiones estatales que ocasionan efectos previsibles en el goce de los derechos humanos y un segundo nivel, dado en el contexto de la influencia que los Estados pueden tener, la influencia decisiva que los Estados pueden tener en el goce de los derechos humanos, por ejemplo, cuando hablamos de empresas en las que el Estado es accionista o empresas que domicilian en un determinado Estado y proyectan sus actividades a través de sus filiales o de relaciones contractuales en terceros países. Empresas que tienen su sede en esos Estados o que desarrollan actividades comerciales sustantivas en el mismo. En ambos planos se podrá verificar, se podrá contrastar la responsabilidad de los Estados por haber actuado o no en el ámbito de la prevención, de la investigación, de la sanción, de la remediación de las violaciones a los derechos humanos, incluyendo violaciones como las del trabajo forzoso, de la trata de personas.

Es interesante ver lo que ha sido el proceso de aprobación de la directiva europea en materia de sostenibilidad. Ya la profesora Guamán y el profesor Tole han hablado de esto y yo quisiera referirme a lo que fue la idea que dio origen a la discusión de esta directiva: cuando, en marzo del año 2021, el Parlamento Europeo aprobó este informe legislativo sobre la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos, en materia de medio ambiente. Las empresas pueden ser consideradas responsables de cualquier daño derivado de los impactos adversos sobre los derechos humanos, el medio ambiente y la gobernanza que ellas o las entidades que controlan hayan causado o contribuido a causar mediante actos u omisiones, a menos que las empresas puedan demostrar que tomaron toda la diligencia debida en línea con la presente directiva para evitar el daño en cuestión o que el daño se habría producido incluso si se hubiera tomado toda la diligencia debida.

La directiva aprobada no ha recogido el corazón, creo yo, de este mandato; de este propósito, como creo que se ha adelantado en las intervenciones anteriores, pero eso no supone que nos hayamos detenido en este proceso evolutivo. Hay un antes y después entre la idea de que la autorregulación garantizará los derechos humanos y la de que esa es insuficiente y que necesitamos avanzar a contextos de regulación sustantiva para que las empresas actúen con debida diligencia y, sobre todo, respeten los derechos humanos internacionalmente. Hay múltiples iniciativas, las iniciativas legislativas nacionales en el mundo, en Francia, en Alemania, en el Reino Unido, en América Latina, en Brasil, en Colombia, en México, en Chile, en Perú, están avanzando y ese será un escenario que tendremos pronto a nuestro alcance para poder actuar tanto, nacional como internacionalmente, para luchar contra esta impunidad.

Livia Wagner

"La cooperación multilateral es esencial en esta lucha. Cada actor, desde las empresas hasta las organizaciones internacionales, tiene un papel clave. Una buena coordinación puede generar sinergias que refuercen nuestros esfuerzos para prevenir violaciones y ayudar a las víctimas."

¿Puede aplicarse la debida diligencia en casos de explotación sexual?

A través de la presentación queremos, también, ofrecer un nuevo ángulo o punto de vista cuando estamos hablando de la trata de personas y, de hecho, de la debida diligencia y cómo no solo desde un punto de vista empresarial sino, también, cómo podemos abordar el tema desde otros sectores. Muy brevemente, yo trabajo en la organización que se llama Iniciativa Global Contra el Crimen Organizado. Significa que vamos a empezar en algo que no es tan común en el debate de la trata de personas. Nosotros vemos todos los temas de seguridad y también el tema de la trata de personas desde el ángulo del crimen organizado y cómo los diferentes ecosistemas se están beneficiando, inclusive, de la trata de personas. Somos una organización que ahora tiene más de 130 personas. Nuestro trabajo está agrupado por observatorios regionales; significa que ahora tenemos uno en Latinoamérica pero, también, tenemos uno en la Amazonía. Básicamente, lo que nosotros estamos haciendo, son publicaciones, análisis, mapeo de actores y todo eso está relacionado con el crimen organizado. Tenemos, también, organizaciones o organizamos eventos grandes. Por ejemplo, la “Conferencia de 24 Horas” que también aborda temas de la trata de personas.

Sobre el tema de la trata de personas y cómo se está abordando actualmente. Habitualmente, este tema se ve como algo que no está suficientemente relacionado al crimen organizado. Significa que se puede ver que la trata de personas es un ecosistema, lo que quiere decir que también hay otros sistemas, otros ecosistemas con, a veces, los mismos actores y, a veces, con otros actores. Los actores cambian, las regiones cambian, pero lo que siempre es común en todos estos ecosistemas es un fuerte enfoque en las ganancias. En el tema de la trata de personas también vemos conexiones a otros crímenes, por ejemplo, tráfico de armas, tráfico de drogas, tráfico ilícito de migrantes, cibercrimen o delincuencia financiera. Hablando de Latinoamérica, el hecho del crimen organizado en Latinoamérica, tiene diferentes caras o formas. La trata de personas está en el número cuatro de todos los mercados ilícitos y se ve que en Latinoamérica está en un alto rango y está incrementando ahora. Significa que cuando hemos desarrollado el índice del crimen organizado en 2021 y 2023, lo que hemos analizado es que no solo el índice de la trata de personas en Latinoamérica está aumentado sino que, también, la resiliencia está disminuyendo. Porque el índice del crimen organizado se compone de tres elementos que son, básicamente, el mercado ilícito, los actores y la resiliencia. Significa cómo las comunidades o los países son resilientes. En el caso de Latinoamérica, lo que hemos visto, también, es que en los últimos dos años el índice de resiliencia está disminuyendo, mientras que el índice de la trata de personas está aumentando. Los invito a que puedan ver todos los índices en la página web llamada oce.index.net, donde están todos los índices de todos los países, los mercados y los actores, y también para comparar.

Ahora, hablando de la trata de personas, hemos hablado de la trata con fines de explotación sexual, con fines de explotación laboral. También, ya hemos escuchado que en el trabajo forzoso o en la explotación laboral hay sectores formales e informales. En Latinoamérica, obviamente, las tasas de trabajo informal son bastante altas, lo que también es un desafío, por ejemplo, cuando estamos hablando de las regulaciones y de los inspectores laborales. Pero, al mismo tiempo, lo que es importante de entender es que la explotación formal, como ya hemos escuchado, también ocurre en los sectores formales. Hablamos de empresas multinacionales con una cadena de suministro sumamente compleja. Y es al mismo tiempo, por esa razón, que hay un riesgo para la explotación laboral.

Lo que nosotros también estamos viendo en las cadenas internacionales de la cadena de suministro, por qué es importante mejorar la diligencia debida. Entonces, lo que hemos trabajado con organizaciones, con empresas multinacionales, con cadenas muy complejas y también con empresas pequeñas -básicamente, para diferentes grupos de empresas- es que el objetivo de los derechos humanos para la debida diligencia es algo que siempre debe seguir un mismo formato. Sabemos cuáles son los objetivos, cuáles son los pasos del proceso y cómo hacerlo. Entonces, por ejemplo, lo que hemos visto hablando con diferentes empresas es que los objetivos son identificar, prevenir, abordar y contar para el riesgo de tener violaciones de derechos humanos en la cadena de suministro. Entonces lo difícil, y eso también como gente que trabaja con el sector privado sabe, es que cuando uno tiene una cadena de suministro tan compleja, tan larga, a través de muchas regiones, muchos países; ahí comienza la dificultad de identificarlo. Entonces, la identificación, normalmente, pasa a través de auditores; en el mejor caso, son auditores o son miembros de la misma empresa. Pero, casi, ahora, en la mayoría de los casos, eso pasa a través de auditores externos. Entonces, también, ver cómo uno puede integrar las diferentes actividades y cómo uno puede seguir las respuestas que uno está haciendo de los auditores, por ejemplo, y con quién en la organización o en la empresa uno puede comunicar todo esto.

El tema del crimen organizado es algo que es como el paraguas de las diferentes formas de explotación. En el tema de la trata de personas también lo que nosotros estamos viendo es cómo uno podría enfocarse o tener un enfoque sistémico. Esto significa que no solo hay que enfocarse en el tema de la trata de personas, por ejemplo, o en el tráfico de armas. Abordar esto es también ver, por ejemplo, si uno trabaja con una empresa, que también hay otras formas que son incluidas, que a veces no se abordan porque no hay la formación para identificarlo. Lo que es importante es también reforzar los sistemas normativos, significa que como ya escuchamos, hay muchos marcos normativos que ya existen. Esto significa que tenemos los convenios de la ONU, tenemos la legislación nacional pero tenemos, por ejemplo, normas de un país específico, y tenemos, por ejemplo, normas regionales como de la Unión Europea. También, trabajando en el tema de la cooperación multilateral, significa que nosotros estamos viendo cómo es la coordinación entre las diferentes organizaciones de la ONU y cómo trabajar con el sector privado, cómo trabajar con las organizaciones que dan asistencia a las víctimas de trata, por ejemplo.

Asimismo, es importante aumentar la resiliencia de las comunidades vulnerables. Estamos hablando de las mujeres, de niñas, niños, adolescentes. Y ver cómo, a través de organizaciones, de las comunidades y de la asistencia a la víctima; uno puede apoyar, empoderar estas comunidades para prevenir el tema de la explotación.

Este es un resumen, se puede decir, de todas las normativas que existen de las Naciones Unidas que abordan el tema de la trata de personas y el trabajo forzoso. Significa que estamos hablando de la Convención de las Naciones Unidas contra el Crimen Organizado pero, también, estamos hablando de los convenios internacionales de los derechos humanos y de los derechos laborales. No voy a detallar todas las convenciones pero, como se ve, todos los países tienen una lista de convenios y protocolos incluidos en su legislación nacional, que también habla de las normas, de la gobernanza empresarial, en donde las cadenas de suministro pueden seguir un paso a paso de cómo se puede abordar el riesgo de no tener la explotación laboral o sexual en su cadena.

Significa que, básicamente, estamos hablando de tres elementos. Estamos hablando de la evaluación y la prevención de riesgos, significa que estamos hablando de exigir a los proveedores no solo a los inmediatos, sino también a los otros proveedores; de ver o hacer un *screening*, cómo ellos ven el tema o si ellos tienen sus códigos de conducta pero, también, si tienen bases de datos, herramientas para la gestión de riesgo y además, obviamente, de hacer investigaciones para evaluar estos riesgos. Cuando ya se identifican los riesgos entonces, la empresa, tener en cuenta la geografía, los recursos, la industria. Nosotros sabemos que hay ciertas industrias que son más vulnerables para explotación laboral, entonces colaborar con asociaciones y operaciones comerciales. Hablando del tema de la gestión de riesgo, lo que ya estaba diciendo es que lo que pasa normalmente es que hay auditorías de las empresas y lo que se sugiere es hacer esas auditorías en forma independiente. Lamentablemente, hoy en día, uno sabe que no todo lo que suena independiente es independiente. Lo que se sugiere es que hay organizaciones que proveen ese servicio y también, uno puede decir: “una auditoría de esta auditoría suena muy complicado...”. Al final del día, para una empresa, ir en el riesgo de tener explotación laboral en su cadena de suministro es mucho más costoso que invertir en auditorías muy detalladas y también realizar las visitas, que no solo deberían ser las visitas de las auditorías sino de las mismas empresas.

Hablando de la importancia de la cooperación, el tema de la cooperación, por ejemplo, multilateral. Lo que hasta ahora hemos visto es que en el sector privado normalmente hay cooperación con organizaciones internacionales pero no tanto con organizaciones de la sociedad civil, menos con organizaciones que proveen asistencia a la víctima. Significa que ahí sí, en definitiva, uno tiene que incrementar la colaboración específicamente porque hay diferentes elementos que cada actor lo puede llenar y lo puede cubrir de una manera muy diferente. Cuando estamos hablando de la resiliencia. Nosotros tenemos un fondo de resiliencia para comunidades vulnerables al crimen organizado y también a la trata de personas.

Hablando de los grupos vulnerables, por ejemplo, de los niños trabajadores inmigrantes extranjeros. Lo que hemos visto es que la explotación sexual es algo que, aunque un producto no haya sido producido o no sea parte de la explotación sexual, puede haber sido producido en el marco de explotación sexual. Significa que ahí estamos hablando de sectores informales como la minería, la tala, la pesca, donde sí sabemos que hay explotación sexual aunque no haya explotación laboral. Pero ahí, como digo, hay esa conexión. Y lo que en la explotación laboral también nosotros tenemos que ver es que ahí la corrupción y la convivencia con el crimen organizado es algo que incrementa, también, otras formas de explotación. Estamos hablando, por ejemplo, de la explotación sexual, de fuerzas de seguridad y que, por ejemplo, la identificación de víctimas de trata no es como debería ser porque hay corrupción, porque hay entre los diferentes actores pero, también, nosotros sabemos que hay choques externos a las economías. Estamos hablando de un conflicto, de la pandemia y de tasas de desempleo

El estudio de caso de extracción ilegal de oro en Perú. Nosotros, desde más o menos 6 años, empezamos a trabajar en el tema de la minería ilegal de oro en Perú, especialmente en la región de Madre de Dios y con un enfoque específico en la explotación sexual y la explotación laboral y otras formas de crimen organizado. La mayoría de la gente acá presente sabe cómo funciona la minería ilegal, y eso es muy importante destacar, estamos hablando de una región donde es difícil llegar a las fuerzas de seguridad. Pero también, por diferentes razones, lo que nosotros podíamos ver es el incremento del precio del oro y una correlación directa con las tasas de trata de personas en esas regiones.

Entonces, por ejemplo, ahí se ven unas reglas. Significa la explotación sexual en la región minera. Las mujeres sí pueden salir, pueden moverse de un lado al otro pero, como uno sabe, en la trata de personas no necesariamente las personas están encerradas, básicamente no pueden salir de la situación donde están y hay costos inflados para donde ellos viven y de lo que tienen que proveer. Nosotros hemos hablado, también, del tema de la extracción ilegal de oro en Bolivia, por ejemplo. No solo la explotación sexual pero de niños donde la explotación infantil, en ese tiempo, todavía era muy presente. Tenemos acá diferentes conceptos de cómo las políticas de las empresas pueden contribuir para mitigar el riesgo de la explotación sexual y de la explotación laboral en estas cadenas de suministro que comienzan en una forma muy informal pero que, después, se vuelven formales. Ahí hay actores formales y hay empresas muy grandes. Significa que eso es algo a tener en cuenta cuando estamos hablando de estas políticas de las empresas.

Lo que sí puedo decir es que lo que nosotros hemos visto cuando una empresa está confrontada con un hecho de explotación sexual o laboral en su cadena de suministro es que hay, básicamente, diferentes pasos que esa empresa debería hacer y normalmente siempre depende del país. Si hay, por ejemplo, una organización internacional, si hay empresas, si hay organizaciones para asistencia de la víctima o si hay actores locales que están trabajando en el tema de la trata de personas.

Vanessa Pocasangre

"Es fundamental que los instrumentos de debida diligencia se complementen con otros mecanismos de gobernanza a diferentes niveles, para fortalecer los marcos legales y las instituciones, y empoderar a los actores locales para lograr un cambio real."

Debida diligencia para una contratación justa y ética de trabajadores/as migrantes.

Voy a compartirles desde el enfoque de la OIT cómo podemos promover la debida diligencia para una contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes. Hoy estamos hablando de los retos dado que la población migrante es una de las más vulnerables al incorporarse al mundo del trabajo, sobre todo al mundo del trabajo formal. Para la OIT, y permítanme hacer la introducción por si no todos conocen el trabajo que realizamos en materia de migración laboral, tenemos un mandato desde que la organización se constituyó en 1919 que nos habla de dar protección a los intereses de toda persona trabajadora ocupada en el extranjero.

Somos la única agencia de Naciones Unidas que tiene un mandato normativo para las personas trabajadoras migrantes, lo cual es muy importante de señalar porque implica un compromiso considerable para nosotros. Las normas internacionales del trabajo, es decir, los convenios y las recomendaciones, aplican a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes e incluyen la no discriminación e igualdad en el mundo laboral sin importar si estás en tu país de origen o en un país extranjero. Como organización, reunimos a todos los actores del mundo del trabajo. Somos una agencia tripartita en la que confluyen empleadores, organizaciones de trabajadores, sindicatos y gobiernos. Nuestro objetivo es contribuir a una migración segura, ordenada y regular en la que el acceso al trabajo decente — que para la OIT implica todo empleo que considera el derecho a la sindicalización, a un contrato, a un salario justo y a otros condicionantes— no busca nada más que velar por los derechos humanos de la persona trabajadora.

Este enfoque busca que el trabajo decente sea un aspecto central para garantizar los derechos de las personas trabajadoras. Trabajamos para personas desplazadas internas, para niños, niñas y adolescentes migrantes ya que, aunque no es el escenario ideal, la promoción del trabajo infantil es una realidad en muchos países donde aún existen altos índices de trabajo infantil.

Para las personas migrantes, ya sean internas o internacionales, es decir, de procesos migratorios internos para personas retornadas, como es el caso de México y Centroamérica; para migrantes en tránsito, personas refugiadas y solicitantes de asilo, el enfoque que nosotros intentamos promover es un enfoque centrado que coloca, como les decía, el trabajo decente en el centro de la migración laboral y que busca promover la gobernanza de la migración. ¿Cuáles son, en este marco normativo, todas las herramientas con las que contamos? Bueno, tenemos una serie de convenios y de recomendaciones de la OIT de protección a las personas trabajadoras migrantes. La panelista que me antecedió mencionaba, hablando de marcos normativos, los 10 convenios fundamentales de la OIT.

Tenemos, además, convenios técnicos. Entre estos convenios están los convenios relativos a la prevención y erradicación del trabajo forzoso, de la esclavitud y otros convenios.

Asimismo, dos específicos sobre migración laboral: el convenio 97 y el 143, que hacen referencia a la protección de las personas trabajadoras migrantes, y el convenio 181 sobre agencias privadas de colocación, donde se establecen recomendaciones para que los procesos de contratación se realicen dentro de la contratación equitativa y el respeto y la protección de los derechos humanos. La OIT coincide en la persona trabajadora migrante, como les decía, a cualquier persona que trabaja en un estado en el que no es nacional, sin importar su situación migratoria, sea esta regular o irregular.

Para nosotros, el trabajo forzoso, mantiene la misma definición desde 1930 y podríamos decir, "¡Qué obsoleto!" ¿no?, pero la realidad es que el trabajo forzoso sigue siendo una práctica que ya no se corresponde, o no debería corresponderse, con las dinámicas actuales del mundo del trabajo. Y es todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena y que esta persona no desea hacer de manera voluntaria. Consideramos, desde los diferentes convenios y recomendaciones, que el trabajo forzoso debe ser punible como delito penal, con las penas adecuadas, y está incluido en uno de los 10 convenios fundamentales de la OIT.

Este convenio es del año 1930. Se realizó una actualización de un protocolo de éste, el 29 en el año 2014, donde la debida diligencia es considerada en las diferentes recomendaciones que establece. Una de las alusiones que hace este convenio es que, en el contexto actual de creciente inmigración, el trabajo forzado está vinculado, también, con la trata de personas y recomienda cómo prevenir el uso del trabajo forzoso como un recurso de los Estados.

Aquí, hablando de la debida diligencia, también cómo realizar procesos de juicio, y de punir esta práctica, de cómo proteger a las víctimas y, sobre todo, también cómo proporcionar medidas de reparación, incluidas indemnizaciones, para las personas víctimas la trata de personas y el trabajo forzoso. Si bien pueden parecer, ustedes lo sabrán mejor que yo en algunos momentos, que son conceptos o prácticas que pueden confundirse, no son la misma cosa. Por trata vemos la captación, el transporte, traslado o recepción de personas recurriendo a una amenaza o al uso de la fuerza o a otras formas de coacción. Pero no siempre estamos hablando, como les decía, de conceptos similares. Por ejemplo, el trabajo forzoso, no siempre va a implicar ni va a relacionarse con la trata. Aún hay, por ejemplo, países que tienen como práctica el trabajo forzado en las prisiones y la trata no siempre se va a relacionar con el trabajo forzoso, como con el tráfico de órganos, las adopciones falsas o los matrimonios forzados.

Existe trabajo forzoso que todavía se impone por algunos Estados, incluso por el sector privado, y en sectores distintos a la explotación sexual comercial, y es tan así que, el 86 por del trabajo forzoso sigue siendo impuesto por agentes privados, como hacemos esta vinculación entre trabajo forzoso y migración laboral, como les decía, y hoy estamos hablando, pues, de algunos de los retos que se nos plantean la población trabajadora migrante en el mundo del trabajo.

Además, dos específicos sobre migración laboral, el convenio 97 y el 143, que hablan y hacen referencia a la protección de las personas trabajadoras migrantes, y el convenio 181 sobre agencias privadas de colocación, donde se establecen recomendaciones para que los procesos de contratación se realicen dentro de la contratación equitativa y el respeto y la protección de los Derechos Humanos. La OIT coincide en la persona trabajadora migrante, como les decía, a cualquier persona que trabaja en un estado en el que no es nacional, sin importar su situación migratoria, sea esta regular o irregular.

Para nosotros, el trabajo forzoso, manejamos la misma definición desde 1930 y podríamos decir, "Ay, no, ¡qué obsoleto! ¿no?", pero la realidad es que el trabajo forzoso sigue siendo una práctica que ya no se corresponde, o no debería corresponderse, con las dinámicas actuales del mundo del trabajo. Y es todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena, y para la que esta persona no desea hacerlo de manera voluntaria. Consideramos, desde los diferentes convenios y recomendaciones, que el trabajo forzoso debe ser punible como delito penal, con las penas adecuadas, e está incluido en uno de los 10 convenios fundamentales de la OIT.

Este convenio es del año 1930. Pero, además, se realizó una actualización de un protocolo de este en el protocolo 29 en el año 2014, donde la debida diligencia es considerada en los diferentes en las diferentes recomendaciones que establece y habla. Una de las de las alusiones que hace este convenio es que, en el contexto actual de creciente inmigración, el trabajo forzado está vinculado también con la trata de personas, y recomienda cómo prevenir el uso del trabajo forzoso como un recurso de los Estados.

Aquí, hablando de la debida diligencia, también cómo realizar procesos de juicio, y de punir no esta práctica, cómo proteger a las víctimas y, sobre todo, también cómo proporcionar medidas de reparación, incluidas indemnizaciones, para las personas víctimas la trata de personas y el trabajo forzoso. Si bien pueden parecer, ustedes lo sabrán mejor que yo, en algunos momentos, que son conceptos o prácticas que pueden confundirse, no son la misma cosa. No por trata vemos como la captación, el transporte, traslado o recepción de personas recurriendo a una amenaza o al uso de la fuerza o a otras formas de coacción. No, pero no siempre estamos hablando, como les decía, de conceptos similares. Por ejemplo, el trabajo forzoso, no siempre va a implicar ni va a relacionarse con la trata. Hay, por ejemplo, aún países que tienen como práctica el trabajo forzado en las prisiones y la trata no siempre se va a relacionar con el trabajo forzoso, como con el tráfico de órganos, las adopciones falsas o los matrimonios forzados.

Existe trabajo forzoso que todavía se impone por algunos Estados, incluso por el sector privado, y en sectores distintos a la explotación sexual comercial, y es tan es así que, el 86 por ciento del trabajo forzoso sigue siendo impuesto por agentes privados, como hacemos esta vinculación entre trabajo forzoso y migración laboral, como les decía, hoy estamos hablando de algunos de los retos que se nos plantean respecto de la población trabajadora migrante en el mundo del trabajo.

Es una de las más vulnerables que existen. Los trabajadores migrantes, como sabemos, no gozan de la protección en la ley o en la práctica y corren riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso por su irregularidad. Y la prevalencia del trabajo forzoso entre las personas trabajadoras migrantes en el mundo es tres veces superior al resto de las demás personas trabajadoras. Aquí en esta gráfica podemos ver, entre la población migrante y no migrante, el aumento que hay, que es bastante considerable, entre las personas que son trabajadoras migrantes. Y cómo la OIT plantea algunas posibilidades para poder combatir el trabajo forzoso en el ámbito de la migración.

En ese sentido, la contratación equitativa la vemos como una herramienta para compartir estas dos prácticas: el trabajo forzoso y la trata. La contratación equitativa es un enfoque que la OIT plantea en el año 2014 donde, además, se crea una iniciativa global para la contratación equitativa y una serie de espacios. En este momento, tenemos la iniciativa global para la contratación equitativa en este año 2024 en México y Qatar, donde entendemos que los procesos de contratación deben ser llevados a cabo dentro de la ley, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, con respeto a los derechos humanos, sin discriminación, sobre la base de género, etnia, estado, en ausencia de costos para las personas trabajadoras y protegerlos de situaciones de explotación.

Esto último hace una referencia también directa a todo lo que hemos estado hablando hoy, durante esta mañana, de la debida diligencia. Esperamos que la contratación proteja a las personas trabajadoras de fraudes y abusos, que no tenga costos, como les mencionaba, para las personas trabajadoras migrantes, que no resulte en trabajo forzoso ni en trata y que se realice bajo condiciones de igualdad de trato y no discriminación.

Estos son los principios de la contratación equitativa. Desde la OIT, estamos transformando el panorama a nivel local y global. Es un panorama jurídico cambiante donde hemos incorporado la debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministros. Aquí pueden ver ejemplos que hemos trabajado, tanto con gobiernos como con el sector empleador que nos parecen muy importantes y como estos cambios en comercio e inversión como tenemos.

Este estudio de la OIT sobre el potencial de la debida diligencia para hacer frente al trabajo forzoso ha revelado una serie de temas, pero es importante utilizar estos instrumentos en combinación con otros mecanismos de gobernanza a diferentes niveles, para reforzar los marcos jurídicos e instituciones pertinentes y capacitar a los agentes locales para el cambio. Tenemos, también, estas herramientas que son herramientas de formación para combatir el trabajo forzoso y, en la práctica, nosotros hemos realizado acá, en México, una guía de caja de herramientas con el sector empleador, en este caso específicamente con el sector agrícola y con Verité.

Quinn Kepes

"Nuestro modelo se basa en crear herramientas y recursos para guiar a las partes interesadas, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales.

Colaboramos estrechamente con el sector privado, brindando herramientas concretas que las empresas pueden utilizar para implementar cambios efectivos."

Debida diligencia para una contratación justa y ética de trabajadores/as migrantes.

Voy a hablar fundamentalmente sobre unas cajas de herramientas específicas que hemos creado para promover la contratación equitativa o el reclutamiento ético en el sector agrícola en México. Verité es una organización sin fines de lucro que fue fundada hace casi 30 años y trabaja en más de 60 países para mejorar las prácticas laborales en las cadenas de suministro globales. Trabajamos con una variedad de empresas multinacionales, además de colaborar con organizaciones internacionales, ONG y con financiamiento de agencias gubernamentales y otras fundaciones. Nuestra organización ha trabajado en temas de debida diligencia desde sus inicios, aunque en ese entonces no recibía ese nombre; una debida diligencia para implementar prácticas que puedan mejorar las condiciones laborales, primero en las fábricas y ahora en el sector agrícola, de la construcción, la minería, entre otros.

El modelo que seguimos consiste en crear herramientas y recursos que puedan guiar eficazmente los pasos de diferentes actores, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales. Entre estos actores se encuentra el sector privado, con quienes hemos entablado estrechos vínculos de colaboración, particularmente con empresas dedicadas a mejorar las condiciones en sus propias operaciones y sus cadenas de suministro. Un elemento importante de nuestro trabajo es proporcionar a las empresas herramientas concretas que las asesoren y las guíen en implementar los cambios necesarios y efectivos que permitan mejorar sus condiciones laborales y prevenir los riesgos de reclutamiento. Desde que empezamos como una nueva organización de auditoría social en fábricas, principalmente en talleres clandestinos relacionados con la fabricación de ropa y zapatos, notamos el vínculo existente entre prácticas escrupulosas de reclutamiento y la vulnerabilidad al trabajo forzoso.

En 2010, iniciamos una iniciativa llamada “Help Wanted” donde realizamos investigaciones en Estados Unidos entre los trabajadores migrantes agrícolas de otros países; en Malasia y Taiwán en el sector de electrónicos; y en la India.

A partir de la documentación del estrecho vínculo entre las prácticas de reclutamiento y la probabilidad del trabajo forzoso hallado en esas investigaciones, creamos en 2010 nuestra primera caja de herramientas enfocada en la promoción de reclutamiento ético. Desde entonces, hemos emprendido un camino de mejoramiento continuo, creando diferentes cajas de herramientas que compartiré con ustedes al final de la presentación, específicas para ciertos sectores y países. En este caso, en colaboración con la OIT y con financiación de la Unión Europea, trabajamos de manera conjunta en el desarrollo de una caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola (término utilizado por la OIT que está basado en los principios generales y directrices para la contratación equitativa, un estándar internacionalmente reconocido).

En nuestro trabajo, siempre nos regimos por los estándares de la OIT, ratificados por la gran mayoría de los países y que permiten formar un consenso sobre los derechos laborales a nivel internacional. En realidad, lo que hicimos fue crear herramientas relacionadas con diferentes de estos principios.

No pudimos cubrir todos los principios porque habrían sido muchas herramientas, pero trabajamos en colaboración con IONE, la Alianza Hortofrutícola para el Fomento de la Responsabilidad Social, que ha estado promoviendo acciones de responsabilidad social en el sector agrícola mexicano por muchos años y tiene muchos miembros que son los mismos agricultores con quienes queremos trabajar para mejorar las prácticas de reclutamiento. Diseñamos varios documentos para ayudar a poner en práctica las políticas, medidas y acciones para implementar la contratación equitativa. En colaboración con los diferentes actores clave, tuvimos varios talleres para diseñar y determinar cuáles herramientas eran necesarias, además de revisar las herramientas. Pudimos, a través de Forest, diseminar las herramientas, recibir retroalimentación y hacer las mejoras necesarias. Además, creamos módulos de capacitación en línea para concientizar a los productores sobre el vínculo entre el reclutamiento escrupuloso y el trabajo forzoso, así como otras violaciones laborales, la legislación mexicana y algunos otros requerimientos y estándares internacionales concretos que los agricultores pueden tomar en cuenta para reducir los riesgos relacionados con el reclutamiento. Lanzamos estos resultados con la OIT en 2020 y desde entonces, Bright participa en dos fases del Proyecto Periplo, financiado por la Fundación Avina, que busca mejorar las condiciones laborales y de reclutamiento en el sector agrícola tanto de México como de Estados Unidos.

En esa segunda fase del proyecto mapeamos, en primer lugar, actores clave, creamos módulos de capacitación e hicimos un documento de buenas prácticas laborales de reclutamiento en el sector agrícola. En la segunda fase, vimos la oportunidad de hacer algunas mejoras a la caja de herramientas que habíamos creado para la OIT. Teníamos la intención de hacerlo desde antes, pero no teníamos financiamiento. Específicamente, en base a lecciones aprendidas de otras cajas de herramientas, hemos estado viendo que cada vez es más importante hacer los documentos más cortos, con más gráficos y menos palabras. Especialmente, hablando de productores agrícolas que pueden no tener niveles de alfabetización tan altos, es importante crear herramientas amigables para ellos. En base a esas lecciones aprendidas, hicimos una propuesta para la adecuación de las herramientas existentes, con enfoque en el sector agrícola. De igual manera habrá espacios de encuentro y capacitación, un proceso de consulta con el sector privado y otros actores a través de iForex y otras empresas con las que hemos trabajado en el sector agrícola mexicano, igualmente, para recibir retroalimentación y para que nos guíen en el proceso. Estamos integrando el enfoque de debida diligencia en este proceso.

Finalmente, tenemos fondos para acompañamiento y asistencia técnica destinados a ayudar a los productores a implementar las herramientas en campo. En esta segunda versión de la caja de herramientas, estamos creando ocho herramientas orientadas al modelo de planear, hacer, verificar y ajustar, un modelo de sistemas de gerencia muy efectivo en cuanto a implementación de sistemas de debida diligencia.

Aunque sea un agricultor muy pequeño, hemos visto que todas las empresas tienen algún sistema de gerencia en el que podemos integrar esos diferentes pasos y esas herramientas.

Las herramientas se deben de usar como parte de un ciclo de mejora continua, y es sumamente importante seguir aprendiendo y mejorando. La Caja de Herramientas cuenta con una variedad de diferentes herramientas relacionadas con el reclutamiento ético empezando con esa caja de herramientas llamada "Help Wanted" que les mencioné. De igual forma tenemos algo que se llama el *Responsible Sourcing Tool*, financiado por el Departamento de Estado de Estados Unidos para ayudar a implementar una orden ejecutiva de Obama que tenía como objetivo promover acciones contra la trata de personas en cadenas de suministro federales, el *CUMULUS Force Labor Screen* que es una herramienta para identificar reclutadores con posibles señales de riesgo en las cadenas de suministro, y pronto vamos a estar lanzando con financiamiento de la Walmart Foundation, una calculadora de costos de reclutamiento enfocada en diferentes corredores tanto en el sureste de Asia como de Guatemala y México a Estados Unidos, a fin de ayudar eficazmente a las empresas a entender cuánto deberían estar pagando por los servicios de reclutamiento y asegurar que los trabajadores no están subsidiando el costo de su reclutamiento, lo que tiende a suceder y puede contribuir a la servidumbre por deudas. Además de todo lo anterior, acabamos de lanzar ayer justamente nuestra caja de herramientas COFFEE. Esta caja de herramientas en español complementa su versión en inglés que fue lanzada hace un mes, y prontamente, en las próximas dos o tres semanas, estará disponible en versión en portugués.

La caja de herramientas es una caja de 28 diferentes herramientas y 14 módulos de capacitación que están enfocados en el sector de café, financiado por el departamento de trabajo de Estados Unidos, pero que también es muy relevante para otros sectores agrícolas. Finalmente tenemos también una caja de herramientas para productores de aceite de palma sobre derechos laborales. Cabe mencionar que en temas de debida diligencia pronto vamos a estar lanzando una iniciativa que se llama "Farm labor due diligence initiative" o "Iniciativa de debida diligencia para el sector agrícola" que va a tener varios recursos y herramientas relacionadas con la debida diligencia en el sector agrícola a nivel internacional.

Hernán Coronado

"Aunque las disposiciones del Convenio 169 son obligaciones de los gobiernos, se espera que el sector privado lo utilice como guía para buenas prácticas cuando operen en territorios vinculados a pueblos indígenas."

La debida diligencia y la consulta previa.

Me gustaría plantear cuatro aspectos que creo que pueden ser útiles para el debate. Lo primero es que la OIT trata las cuestiones vinculadas a los pueblos indígenas desde sus orígenes. Muchas veces surge la pregunta: ¿qué hace la Organización Internacional del Trabajo discutiendo los temas vinculados al derecho de los pueblos indígenas, tierras, territorios y recursos naturales? Esto tiene su origen casi al mismo tiempo que la propia creación de la organización. Cuando se creó la OIT en 1919, pocos años después la organización comenzó a realizar una serie de estudios en lo que llamaban países de colonias europeas. Se dieron cuenta de que gran parte de la población de estas colonias eran objeto de esclavitud, trabajo forzoso y servidumbre.

Esto dio pie a que la OIT adoptara en 1931 uno de sus convenios fundamentales: el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, el 29, actualizado recientemente en 2014 con un protocolo. Ya en 1926, la OIT trataba las cuestiones de lo que en ese momento se llamaban "poblaciones indígenas", desde luego desde un enfoque vinculado al mundo del trabajo. Muchos años después, en la década del 50, la OIT, en representación del sistema de las Naciones Unidas, un sistema que acababa de conformarse adoptó un convenio, el Convenio 107, que trataba cuestiones vinculadas a poblaciones indígenas, no a pueblos indígenas.

Lo que básicamente trataba este convenio era partir desde un concepto de asimilación para tratar la integración de los pueblos indígenas de las poblaciones indígenas al resto de las poblaciones. No se entendía en ese momento que las poblaciones indígenas iban a desaparecer en la década del 50 y que lo mejor que podría ocurrir para ellos era ser integrados al resto de la población. La OIT había tratado antes en otros convenios, al menos en otros dos convenios, la situación de los trabajadores indígenas, la abolición de las sanciones penales para los trabajadores indígenas. En la década del 50 el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, vigente en algunos países, pero ya no es posible ratificarlo porque este convenio se actualizó en 1989, como el Convenio 169.

Lo que busca es, básicamente, superar estas prácticas discriminatorias y asegurar que los pueblos indígenas puedan participar y ser consultados respecto de las decisiones que les afectan. El Convenio 169, que revisa el Convenio anterior, el Convenio 107, plantea un modelo distinto, de inclusión, un modelo que garantiza por primera vez en un instrumento internacional el concepto de derecho de los pueblos indígenas, no la categoría de pueblos indígenas, atribuyéndole una serie de derechos individuales y colectivos a los pueblos indígenas. Hoy por hoy, el Convenio 169 es el único instrumento que tiene estas características a nivel internacional. Es el único instrumento abierto a ratificaciones, y es un instrumento ampliamente ratificado en nuestra región, en América Latina.

De las 24 ratificaciones que tiene el convenio 14 en América Latina, significa que gran parte de las experiencias de implementación y aplicación se encuentran en nuestra región. ¿Qué quiero decir con esto? En primer término, la OIT trató las cuestiones vinculadas a los pueblos indígenas desde sus orígenes, y hoy tenemos un convenio único en su especie y origen en el marco del derecho internacional, aunque la OIT abordó esto en al menos otros tres convenios, algunos de los cuales ya no son ratificables.

El segundo elemento es que el convenio 169 reconoce derechos de alcance colectivo para los pueblos indígenas y uno de esos derechos es el derecho a la consulta, dado que los pueblos indígenas tienen el derecho a ser consultados frente a aquellas medidas que pudieran afectarles directamente, no cualquier medida legislativa o administrativa.

Pasando al segundo punto respecto de las obligaciones, los instrumentos internacionales y las normas internacionales del trabajo, y tal como debe ser el caso del convenio 169, son obligaciones indelegables. El convenio 169 establece una obligación indelegable para el derecho a la consulta, es decir, los gobiernos no pueden delegar esta responsabilidad en terceros, mucho menos en el sector privado, ONG, universidades o las Naciones Unidas.

Por otro lado, la consulta es un derecho de los pueblos indígenas y, por lo tanto, una obligación de los gobiernos, una responsabilidad indelegable que los gobiernos deben establecer mecanismos apropiados para implementar. En la región, hay varios modelos de implementación de la consulta, y actualmente los 14 países que han ratificado el convenio tienen algún mecanismo o están discutiendo la implementación de uno, en donde básicamente se establecen las etapas procesales para la realización de los procesos de consulta. Además, se plantea la cuestión del papel del sector privado durante la consulta; si bien el sector privado puede tener un interés legítimo en ciertas actividades económicas, su interés en un proceso de consulta no lo convierte en un actor del mismo. Los participantes del proceso de consulta son principalmente dos actores: los gobiernos con una obligación y los pueblos indígenas con su derecho. Puede haber una serie de actores interesados que, desde luego, pueden tener diferentes papeles, como entregar información, aclarar dudas, presentar los alcances de la medida pero, básicamente, es una obligación gubernamental y los gobiernos, por lo tanto, tienen que responder a ella.

Sin embargo, el sector privado tiene una experiencia importante y se espera que utilice el convenio 169 como una práctica, como una guía de debida diligencia. Aunque las disposiciones del convenio 169, como corresponde a cualquier instrumento internacional de esta naturaleza, son obligaciones de los gobiernos, se espera que el sector privado lo use como guía de buenas prácticas para operar en los territorios cuando tienen operaciones vinculadas con pueblos indígenas.

El tercer elemento tiene que ver no solo con la consulta, sino con la participación. Es importante asegurar que, cuando se discutan los temas de consulta, estos temas no se queden circunscritos únicamente a un proceso de consulta.

Es importante garantizar los mecanismos de participación de los pueblos indígenas en otros espacios que pueden estar conexos o vinculados a la consulta. Me refiero particularmente, por ejemplo, a temas de interés del sector privado, como la elaboración de instrumentos ambientales. El convenio 169 prevé en el artículo 7 la obligación de los gobiernos de garantizar la participación de los pueblos indígenas en la elaboración de instrumentos de estudio ambiental, social, cultural y espiritual para determinar en qué medida los intereses de los pueblos indígenas podrían verse afectados.

Es muy importante, además de la consulta, que desde el sector privado se promueva la participación de los pueblos indígenas en la elaboración de estos instrumentos ambientales. Desde las primeras etapas, incluyendo a los pueblos indígenas en la elaboración de estos instrumentos, que luego terminan siendo la guía de operación de las actividades, se puede garantizar y asegurar que se cuenta con información adecuada sobre los alcances, los posibles impactos o medidas de mitigación respecto de posibles impactos ambientales, sociales y culturales.

Ese es el segundo elemento y el tercero que tiene que ver no solo con la consulta sino, también, con la participación. Es asegurar, en la medida de lo posible, la participación en beneficios. La obligación de asegurar la participación en los beneficios es también una obligación gubernamental. Eso no quita que las empresas, en el marco de la debida diligencia, dialoguen con los actores locales, incluidos los pueblos indígenas, y establezcan, según sus propias políticas corporativas, mecanismos vinculados a la participación en beneficios. Sin embargo, creo que es importante aclarar en este foro que la obligación gubernamental, y que todos los actos vinculados a los diálogos de las empresas con los pueblos indígenas responden principalmente a la debida diligencia, pero no a una obligación de aplicar el convenio 169.

Como cuarto elemento, hoy en América Latina se realizan procesos de consulta en muchos de los países. En su mayoría, estos procesos de consulta están vinculados a actividades económicas que se desarrollan en tierras de pueblos indígenas, no solamente extractivas. La demostración de ello tiene que ver con comprender hoy que los procesos de consulta son procesos de diálogo y no necesariamente procesos de toma de decisión a través de votos, es decir, no es un proceso tipo referéndum o una consulta popular donde las partes puedan decidir si están o no de acuerdo con determinada medida. Se espera que los procesos de consulta sean eso, procesos de diálogo genuinos con respeto a los derechos humanos y que respondan, desde luego, a prácticas y pautas interculturales.

Ahí, el sector privado tiene un papel clave, porque probablemente en muchas operaciones el sector privado comprende la magnitud de sus actividades y el relacionamiento de los pueblos indígenas, sin entender los aspectos sociales y culturales de los indígenas. Finalmente, creo que es importante señalar que el Convenio 169 prevé, también para los gobiernos, la obligación de fortalecer, crear o fortalecer instituciones responsables de tratar las cuestiones relativas a los pueblos indígenas.

Y creo que en el tema de la coordinación sistemática, es decir, que el aparato estatal tenga un nivel de coordinación para tratar las cuestiones relativas a los pueblos indígenas, también se puede entablar diálogos con el sector privado para, también a partir de su experiencia, comprender cómo se relaciona el sector privado en determinados entornos locales o nacionales con pueblos indígenas.

Tenemos un convenio único ratificado ampliamente en la región y que trata el derecho a la consulta, no solo el derecho a la consulta sino, también, otros derechos como el de participación en sus diferentes niveles y que plantea hoy unos retos para los gobiernos y unos aprendizajes para el sector privado de entender que, según sus operaciones, cuenten con procedimientos sólidos de consulta impulsados por los pueblos indígenas pero que pueden fortalecerse con información incluso del desarrollo. Y aquí hay que comprender las diferentes formas de cómo el sector privado se vincula a los pueblos indígenas. Es tarea también de la OIT, y con esto concluyo, buscar generar estas alianzas de colaboración. Y ya hay experiencias en la región donde el sector privado y las organizaciones de pueblos indígenas han establecido diálogos vinculados a conocer mejor las políticas corporativas, a incorporar los enfoques interculturales, a incorporar el enfoque de derecho de pueblos indígenas, pero también a ayudar a través de la capacidad empresarial a mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas.

Eso no quiere decir que el mejoramiento de las condiciones de vida tenga que ver con la transmisión de recursos sino, básicamente, con la transmisión de capacidades. Hoy por hoy tenemos algunas experiencias en la región, por ejemplo, donde el sector privado dialoga con los pueblos indígenas y les transmite capacidades vinculadas a plataformas empresariales para el mejoramiento de sus emprendimientos, de la empresarialidad indígena. Entonces, en ese escenario, el convenio es una herramienta útil, lo suficientemente viva para tratar cuestiones vinculadas al desarrollo, pero sobre todo para tratar y asegurar que los pueblos indígenas puedan definir e influenciar con sus prioridades de desarrollo. Las decisiones que adoptan los gobiernos, muchas de estas decisiones, desde luego, vinculadas al ámbito económico, al ámbito extractivo, quizás en algunos países. Eso es lo que yo puedo plantear con respecto al derecho a la consulta.

Edmundo Lima

"Desde que el programa se creó en 2010, hemos realizado más de 56,000 auditorías en fábricas, demostrando nuestro compromiso con la mejora continua de las condiciones laborales en la industria. Podríamos citar cientos de ejemplos de transformación, mostrando cómo talleres de costura antes precarios ahora operan de manera sostenible, respetando todos los derechos laborales y ofreciendo condiciones de trabajo legales."

Caso Práctico 1: Eliminar el trabajo esclavo en las cadenas de producción.

Es un honor presentar el programa ABVTEX como una exitosa iniciativa sectorial en la lucha contra el trabajo esclavo infantil en el sector de la moda brasileña. ABVTEX es la entidad que representa a las mayores y más conocidas marcas de moda en Brasil, defendiendo sus intereses ante el gobierno, organizaciones no gubernamentales y la sociedad en general. Son más de 100 marcas que venden ropa, calzado y accesorios en el mercado brasileño, representando un porcentaje importante en el mercado de moda en Brasil, el cual es muy fragmentado y mayoritariamente compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas.

Casi el 99% de toda la moda producida en Brasil son micro, pequeñas y medianas empresas. Todas estas marcas de moda están unidas por el propósito de promover la moda sostenible, haciéndola accesible a través de una cadena de valor ética, responsable, innovadora, competitiva y transparente. Es importante comenzar la presentación dando un contexto sobre la cadena de producción de prendas de vestir en Brasil. Brasil es el mayor productor de prendas de vestir del mundo y tiene internalizada toda la cadena de valor, desde la producción de algodón hasta el consumidor final, pasando por la industria de hilado, tejido, confección y comercio minorista.

Esta cadena está integrada principalmente por micro, pequeñas y medianas empresas, con un amplio uso de la subcontratación en las distintas etapas del proceso productivo de prendas de vestir y calzado. La producción está destinada a abastecer el mercado nacional, ya que el 80% del consumo brasileño se produce en Brasil. En el pasado, hubo algunos casos de trabajo esclavo en el sector de la moda, casos aislados identificados por el gobierno brasileño en talleres de costura subcontratados por algunos proveedores que producían para las principales marcas de moda de Brasil. Estas marcas fueron consideradas corresponsables por el gobierno debido a las malas condiciones laborales identificadas en las cadenas de producción, tales como condiciones de trabajo degradantes y jornadas laborales agotadoras. Es importante dejar claro que se trata de una situación de trabajo esclavo infantil inaceptable para las empresas de moda de Brasil asociadas a ABVTEX.

Entonces ahora es, básicamente, con estos casos de trabajo esclavo y sus asociados, y esclavos de ABVTEX y sus asociados, iniciar un proceso de movilización, fortaleciendo la debida diligencia y desarrollando una cadena productiva sustentable. En 2010, fruto de un gran esfuerzo conjunto colaborativo entre la entidad, las empresas, ONG y entidades de certificación, se lanzó el programa ABBT. Obviamente, el programa toca varios de los objetivos de desarrollo sustentable, y el programa es una plataforma de internet que permite a los minoristas asociados gestionar la cadena de producción. El programa asegura buenas condiciones laborales en la cadena productiva y el desarrollo de la agenda ESG.

El programa es un sistema de auditorías presenciales siguiendo su propia normativa que audita anualmente el 100% de las fábricas que producen para los minoristas asociados. Su principal objetivo es cumplir con la legislación laboral brasileña y combatir el trabajo esclavo infantil o la mano de obra extranjera irregular en Brasil. Estas auditorías se entrevistan a los trabajadores para identificar situaciones que no son visibles en el momento de la auditoría, como jornadas laborales abuso, acoso y otros tantos temas que solamente los trabajadores conocen. Las auditorías son realizadas por organismos de certificación internacionales y nacionales aprobados por el programa.

Hay aproximadamente 80 auditores dedicados a visitar las fábricas que abastecen a los minoristas asociados. Como mencioné anteriormente, contamos con una plataforma de internet que sistematiza toda la operación y es un medio de comunicación entre todos los participantes: ABVTEX, minoristas, proveedores, subcontratistas y organismos de certificación. Esta plataforma viene; no en verdad, esta plataforma contiene todos los datos esenciales para una buena gestión de la cadena de suministro. Datos de empresa, informes de auditoría, fotografías, evidencias y plan de acción, si es necesario, existe una funcionalidad llamada marketplace que permite la identificación de nuevos proveedores y subcontratistas para el solicitante. Entonces, si un minorista necesita un nuevo proveedor, puede consultar la plataforma y, bajo algunos filtros, identificar proveedores aprobados en el programa; lo mismo puede pasar con los proveedores que buscan subcontratistas u otras empresas para participar del proceso productivo. Todo esto en la plataforma de acuerdo a las necesidades del solicitante. Así también, los subcontratistas pueden acceder a proveedores en la cadena para ofrecer sus servicios, su trabajo y, de alguna forma, crear oportunidades de trabajo aquí en la cadena de moda de Brasil. Para presentar los resultados, hoy son casi 4.000 empresas aprobadas en el programa que producen para las marcas asociadas; además, más de 2.000 empresas son subcontratistas.

Estamos aquí por 18 estados, varias ciudades de Brasil, en estas empresas entregan casi 400.000 trabajadores directamente en la producción. Y desde que el programa fue creado en 2010, ya hicimos más de 56.000 auditorías en las fábricas, recordando que todas las fábricas son auditadas por lo menos una vez al año, bajo todo un criterio de checklist de aproximadamente 180 cuestiones verificadas por los auditores de forma física.

Un proveedor para estar aprobado en el programa necesita que todos los subcontratistas estén aprobados. Cuando un subcontratista pierde la aprobación, el sistema hace un monitoreo, informa a todos los involucrados que el proveedor tampoco está aprobado hasta que solucione el problema, trate la cuestión y, obviamente, se volverá a aprobar para poder producir para las vistas.

Entonces, aquí podríamos continuar con cientos de casos de transformación de mudanzas de antes y después, oficinas de costura o talleres de costura muy precarios y que, obviamente, después ha de prepararse para participar en el programa y ser aprobado en el programa, una realidad totalmente distinta a la que teníamos anteriormente. Entonces son casos de empresas que están desarrollándose, produciendo de una forma sostenible y, obviamente, respetando todos los derechos de los trabajadores y ofreciendo condiciones legales y laborales de acuerdo con la legislación trabajadora de Brasil.

Entonces, es un proyecto efectivo que ha producido sus soluciones para eliminar el trabajo esclavo infantil de la cadena de suministro de moda en Brasil.

Felipe Henríquez

"Las Directrices de la OCDE establecen la debida diligencia como la herramienta que las empresas deben utilizar para implementar estándares de conducta empresarial responsable."

Mecanismos de quejas y reparación.

Voy a comenzar por contarles qué son los Puntos Nacionales de Contacto (en adelante PNC) y cómo funciona el mecanismo de queja de las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Existen tres principales instrumentos internacionales en materia de responsabilidad empresarial: las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Estos tres instrumentos internacionales, si bien tienen focos distintos —la declaración tripartita de la OIT se enfoca sobre todo en los aspectos laborales, los principios rectores de Naciones Unidas en derechos humanos y las líneas directrices de la OCDE en distintos ámbitos relevantes para la sostenibilidad empresarial— son instrumentos coherentes y complementarios entre sí. De hecho, los tres establecen la debida diligencia como la herramienta a través de la cual las empresas deberían implementar los estándares de conducta empresarial responsable.

Una particularidad de las líneas directrices de la OCDE es que contemplan esta entidad a cargo de su implementación, que somos los puntos nacionales de contacto. Además de las líneas directrices, existen las guías de la OCDE sobre debida diligencia. Existe una guía de diligencia para una conducta empresarial responsable que es horizontal, aplicable a todos los sectores. Además, existen distintas guías sectoriales en la materia, por ejemplo, de minerales, industria extractiva, agricultura, industria de vestir y calzado, sector financiero, etc. El fin de las guías es, a través de un lenguaje simple, apoyar a las empresas en la implementación de procesos de debida diligencia.

Las líneas directrices de la OCDE son recomendaciones de los Estados a las empresas en ámbitos relevantes como la transparencia, los derechos humanos —y aquí está la conexión con los principios rectores de Naciones Unidas en materia de empleo, de relaciones laborales— y aquí con la declaración tripartita de la OIT en materia de medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia, tecnología e innovación, en materia de competencia y de tributación. También contiene un capítulo sobre principios generales. Esta es una particularidad que abarca todos estos ámbitos que son considerados relevantes para la sostenibilidad.

El capítulo de Derechos Humanos fue incorporado en la revisión que se hizo en el año 2011 de las líneas directrices —y es particularmente relevante para el tema de este Foro— de manera muy alineada con los principios rectores de Naciones Unidas. Indica que las empresas deberían, en primer lugar, respetar los derechos humanos (lo que va en línea directa con el pilar dos de los principios rectores).

Deben evitar causar o contribuir a impactar negativamente los derechos humanos y, en su caso, abordar dichos impactos.

Deberían prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos que están directamente relacionados con sus operaciones comerciales, productos o servicios, en virtud de una relación comercial. Este punto es particularmente importante porque extiende la responsabilidad a la cadena de suministro y a las relaciones comerciales. No es el mismo nivel de responsabilidad. Aquí el deber de las empresas es usar su influencia para que su cadena de suministro y sus relaciones comerciales respeten los derechos fundamentales.

También establece el capítulo cuarto que las empresas deberían elaborar y difundir públicamente una política que formule su compromiso respecto de los derechos humanos, antes de iniciar el proceso de mapeo de los posibles riesgos en materia de derechos fundamentales.

Este capítulo contempla, también, otras recomendaciones para las empresas multinacionales: llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos. Debería proporcionar o cooperar en la reparación de los impactos negativos sobre los derechos humanos.

En la misma línea, se enuncia en el capítulo quinto sobre Empleo y Relaciones Laborales que las empresas deberían contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y adoptar medidas inmediatas y eficaces para eliminar de manera urgente el trabajo forzoso u obligatorio. Esto está en el párrafo 1 "D" del capítulo quinto y lo que recoge es un principio derivado de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y se trata también de un derecho fundamental garantizado por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Siguiendo con las particularidades de las líneas directrices de la OCDE, este instrumento contempla un mecanismo de implementación en cada uno de los países adherentes a las líneas directrices, que son los Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Actualmente existimos 51 PNC en todo el mundo, de los cuales ocho estamos en Latinoamérica, cuatro en los países de la región que son miembros de la OCDE (México, Chile, Colombia, Costa Rica) y cuatro en otros países que, si bien no son miembros de la OCDE, son adherentes a las líneas directrices. Estos países son Brasil, Argentina, Perú y Uruguay.

Uno de los tres mandatos que tenemos los PNC, es servir de mecanismo de reclamación y reparación a través de una instancia de diálogo para resolver conflictos/ diferencias entre personas interesadas y empresas multinacionales.

Ahora bien ¿cuáles son las características principales del mecanismo de los PNC? ¿quiénes pueden presentar una solicitud de instancia específica? ¿quién puede presentar un caso ante el PNC? Cualquier persona interesada. Puede ser una persona natural o jurídica o, incluso, un grupo de personas y entre estas personas interesadas puede haber perfectamente una ONG. Ahora ¿por qué se puede presentar una solicitud de instancia específica? Simplemente por considerar que una empresa multinacional no está siguiendo las recomendaciones de las líneas directrices de la OCDE, por ejemplo, las recomendaciones que les mencionaba recién contenidas en el capítulo de Derechos Humanos o en el capítulo de Empleo y Relaciones Laborales.

Entonces, por ejemplo, si una ONG considera que una empresa multinacional no está haciendo lo suficiente en materia de prevención del trabajo forzado, del trabajo infantil o no está haciendo lo suficiente en materia de debida diligencia porque, por ejemplo, no está implementando procesos de debida diligencia, perfectamente puede presentar un caso ante un PNC.

Una particularidad de las líneas directrices es que se habla de empresas multinacionales. Esto podría sonar un poco restrictivo pero no lo es porque el concepto de empresa multinacional que se contempla es un concepto bastante amplio que comprende cualquier empresa con estructura o actividades internacionales. Es decir, cualquier empresa, por ejemplo, que tenga entidades relacionadas establecidas en más de un país. Basta eso para considerar que una empresa es multinacional y, por tanto, puede ser sujeta a un caso ante un Punto Nacional de Contacto.

Algunas características del procedimiento: es una instancia no contenciosa, los PNC no somos jueces ni árbitros sino que somos mediadores o conciliadores. La participación en el procedimiento es voluntaria, las líneas directrices contienen recomendaciones entonces una empresa no puede ser obligada a participar en el procedimiento del PNC.

Es un procedimiento que está orientado a acuerdos; es decir, que lo que busca es que la parte solicitante y la empresa lleguen a un acuerdo mediante el cual resolver la controversia.

Se trata de un mecanismo accesible, en el sentido de que es gratuito, no requiere abogados y tampoco requiere de presencialidad. Las audiencias pueden hacerse por vía telemática. Se trata de un mecanismo simple, flexible, regulado por las líneas directrices de la OCDE y también por las reglas de procedimiento de cada PNC. Son reglas básicas que no son estrictas. Por ejemplo, si una parte se pasa por uno o dos días en responder un requerimiento del PNC, ello no tiene consecuencias, dado que la idea es promover el diálogo y que a través de él las partes logren una solución.

Se trata de una instancia que admite procesos paralelos, por tanto, si existe un proceso judicial en curso respecto de la misma situación y entre las mismas partes, ello no impide llevar un caso ante el PNC.

Además, cabe señalar que la existencia del caso y su resultado, que se manifiesta a través de una declaración final, son públicos. Si bien la participación de la empresa es voluntaria, éste es un punto débil: el hecho de que el resultado sea público es un incentivo para las empresas que se preocupan por su reputación. Si participan en los procedimientos ante un PNC, éste pone a disposición de las partes un foro de diálogo para que logren un acuerdo que permita poner solución a la controversia.

Existen tres fases principales en el procedimiento ante un PNC. Una primera, evaluación inicial, en la que se presenta el caso a través de un formulario en línea. Luego esa solicitud se notifica a la empresa.

Si la empresa tiene su origen en otro país y ese otro país tiene un Punto Nacional de Contacto, se genera una coordinación entre ambos PNC. Con los antecedentes que se recaban, se evalúa el mérito de la solicitud; si se considera que existe mérito y el PNC puede hacer una contribución a la solución amistosa del caso, ofrece buenos oficios. Estos consisten en brindar una mediación o una conciliación y luego, a través de ésta, se puede llegar a un acuerdo o, eventualmente, si la mediación o la conciliación no es exitosa, podría no lograrse un acuerdo o una de las partes, incluso, abandonar el procedimiento. Pero cualquiera sea el caso, estemos en presencia de una instancia en que se logró acuerdo o no; o incluso si estamos en presencia de un caso en el cual el PNC no ofrece sus buenos oficios, siempre se llega a una declaración final.

En el caso del PNC de Chile, solemos hacer recomendaciones a las empresas, para que puedan adoptar medidas que vayan en la línea de la sostenibilidad, de acoger las recomendaciones contenidas en las líneas directrices de la OCDE. El PNC de Chile no hace determinaciones sobre el cumplimiento o no de las recomendaciones por parte de una empresa, porque enfocamos todo nuestro esfuerzo en que las partes se involucren en un diálogo y a través de él lleguen a una a una solución. Las declaraciones finales se publican en la página web del Punto Nacional de Contacto de Chile. Además, se notifica a la OCDE que también las sube en su base de datos en inglés, que también es pública.

Para finalizar, decir que actualmente el PNC de Chile tiene cinco instancias específicas abiertas.

Hemos cerrado 32 instancias específicas, dos de las cuales se encuentran en etapa de seguimiento; y la red global de Puntos Nacionales de Contacto, a la fecha, ha conocido aproximadamente 600 instancias específicas, desde su creación (año 2.000). Los temas más recurrentes en Chile son empleo y derechos humanos. Los solicitantes más recurrentes son sindicatos y empresas porque, por ejemplo, una PYME puede presentar un caso respecto de una multinacional.

Por otra parte, los sectores más recurrentes son la minería y la industria manufacturera. En el caso de la Red Global, hay alguna diferencia: el tema más recurrente es políticas generales y empleo. Los solicitantes más frecuentes, en el caso de la Red Global, son las ONG; los sindicatos están en segundo lugar y los sectores más recurrentes son la industria manufacturera y minería.

Eduardo Chaves

"Creo que en los últimos años ha habido un cambio, ya que las organizaciones de trabajadores rurales en Brasil han comenzado a mirar las cadenas de suministro. Fue necesario pensar en una estrategia que pudiera llegar, por ejemplo, a exportadores, comerciantes, supermercados e industrias."

La debida diligencia en derechos humanos centrada en los y las trabajadoras.

Respondiendo a la primera pregunta, creo que en los primeros 50 años las organizaciones de trabajadores rurales en Brasil actuaban en esta perspectiva. Había la comprensión de que las organizaciones debían hablar con los gobiernos para cobrar inspecciones públicas y para responsabilizar a los empleadores directos. Era una acción muy concentrada en el empleador directo, como si este empleador tuviera toda la responsabilidad para garantizar los derechos de los trabajadores.

Creo que desde hace años hay un cambio porque las organizaciones de trabajadores rurales en Brasil pasan a mirar las cadenas de suministro. En esta perspectiva, había empleadores directos, había gobiernos pero era necesario pensar que muchos actores ganaban mucho con la explotación de los trabajadores. Es muy importante decir que la esclavitud moderna genera tanto dinero como, por ejemplo, el comercio de drogas, o el petróleo en el mundo.

Era preciso pensar en una estrategia que pudiera alcanzar a los exportadores, los *traders*, los supermercados y las industrias. Sobre todo, a las grandes compañías. No es tarea fácil porque, por ejemplo, tenemos que mirar que en Brasil tres empresas dominan el mercado de jugo de naranja, o que una sola empresa es responsable del 90% de las exportaciones de manzanas.

Y un tercer ejemplo es que tengo casi toda la certeza de que Coca-Cola es el mayor comprador de frutas producidas aquí en Brasil. Entonces los trabajadores pasaron a mirar toda esta cadena pensando que era necesario construir canales de diálogo con estas compañías, porque cuando se piensa, por ejemplo, en la producción de frutas, de café o cacao. Si usted mira, ¿dónde está la concentración del dinero? Está acá, en estas, digamos, segundas líneas. Están en la industria, en los supermercados, en los *traders* y los exportadores.

La cadena del jugo de naranja solamente: un 4% de todos el dinero generado por la producción queda con este primer empleador directo. Entonces, no hay como negar que la industria, los supermercados, tienen muchas más condiciones de hacer, de garantizar herramientas que protejan los derechos de los trabajadores. Entonces, ¿cómo han actuado los trabajadores en Brasil? Primero, con la construcción de canales de diálogo. Con las grandes compañías en los últimos años, muchas organizaciones de trabajadores dialogaron con grandes compañías, con multinacionales, con supermercados de Brasil y también de otros países.

Yo sé que, cuando yo comparto estas experiencias con algunas personas, muchas preguntan, ¿cuál es la importancia de dialogar con esas compañías? Y es preciso decir, por ejemplo, que si regresamos 20 años atrás, era inimaginable, por ejemplo, que fuera posible que un trabajador rural hablara con Nestlé, Coca-Cola y otras grandes compañías.

Entonces, tenemos estos canales de diálogo. Y utilizamos, también, una herramienta de certificación, como Rainforest Alliance o Fair Trade, para garantizar que estas herramientas sean efectivas. ¿Cuál es el principal impacto? Yo siempre digo que es una fuente de poder muy larga y cuando empezamos a hablar con las empresas, con los supermercados, con organizaciones de otros países, hay dos consecuencias:

Con los empleadores directos muchos tienen una reacción más fuerte. Yo no quiero, por ejemplo, que las organizaciones locales de trabajadores hablen con los supermercados en Europa y que ahí yo vaya a crear una serie de barreras para que esto no acontezca. Y la segunda es, como una preocupación, por ejemplo, “si los sindicatos están hablando con las empresas, con los supermercados que compran mi producción, yo tengo que respetar los derechos de esos trabajadores”. Pero es necesario que todos tengan la comprensión que, desafortunadamente creo, las organizaciones empezaron este trabajo con algunos años de atraso porque las empresas tienen los sistemas prontos. Ahora tenemos, también, las leyes de diligencia debida, como la ley alemana.

Y ahí, respondiendo a la segunda pregunta: primero, es el acceso a información. No todas las organizaciones de trabajadores del campo, rurales y también de trabajadores urbanos, tienen acceso a informaciones.

Segundo, tomando como ejemplo la ley alemana. Hay dos aspectos. Primero, es el costo. Es muy costoso, por ejemplo para una organización de Brasil de trabajadores rurales contratar un abogado para prestar asistencia en Alemania. Lo segundo, es que los sindicatos brasileños, la organización brasileña, no puede proponer la acción de la ley alemana directamente. Es necesario que tenga una organización alemana. Entonces, es un proceso que es muy nuevo y que no hay, por ejemplo, la posibilidad de una víctima de una violación de derecho humano de proponer directamente una acción.

Quiero finalizar diciendo que las evaluaciones, acá en Brasil, son herramientas muy importantes pero que algunas modificaciones precisan pasar por un proceso que garanticen, principalmente, mayor acceso para los trabajadores, para las organizaciones de trabajadores y para las organizaciones de la sociedad civil. Acá conseguimos hacer esto, gracias al apoyo de Reporter Brasil, de organizaciones de otros países. Pero tenemos un camino muy largo para recorrer.

Marcel Gomes

"En los últimos años, hemos publicado informes sobre muchas cadenas de productos básicos, y organizaciones aliadas de Repórter Brasil han utilizado nuestros informes como base para sus acciones legales contra empresas. Actualmente, por ejemplo, tenemos demandas en Francia contra Casino, una gran cadena de supermercados con tiendas en Brasil, y contra BNP Paribas, el banco más grande de Europa."

La debida diligencia en derechos humanos centrada en los y las trabajadoras.

Repórter Brasil es una organización localizada en Sao Paulo, con oficinas en Sao Paulo. Tenemos algunos programas permanentes de trabajo con investigación, periodismo, educación e incidencia política. Durante esta presentación trataré más el caso de investigación que hemos llevado a cabo, muy cerca de movimientos sociales, sindicatos, movimientos de trabajadores locales y una de las tareas más importantes que tenemos es investigar la cadena de suministro de las grandes empresas.

Hemos publicado muchos informes sobre las grandes cadenas de Brasil, especialmente de commodities, siempre con el objetivo de involucrar a las empresas para resolver los problemas sociales, laborales y ambientales encontrados en nuestras investigaciones. Hace algunos años, el principal objetivo eran los acuerdos multilaterales, los acuerdos voluntarios de las ONGs con las compañías. Por ejemplo, en Brasil, tenemos el pacto nacional para la erradicación del trabajo esclavo, que es un acuerdo voluntario con las empresas. En los últimos años, la novedad es que hay muchas nuevas leyes de debida diligencia y hemos cambiado un poco nuestra estrategia para presionar a las empresas y que hagan cambios en sus políticas de sostenibilidad.

En los últimos años, hemos publicado informes sobre muchas cadenas de commodities, y organizaciones aliadas de Repórter Brasil han utilizado nuestros informes como base para sus acciones legales contra empresas. Actualmente, por ejemplo, tenemos procesos en Francia contra Casino, un gran supermercado con tiendas también en Brasil, y contra BNP Paribas, el mayor banco europeo, y en Estados Unidos contra el sector de la carne brasileña. En Brasil, sobre el punto de contacto nacional, hemos apoyado un proceso con otras organizaciones en el sector de café brasileño, que ya se ha terminado.

En este momento, me gustaría hacer una presentación sobre uno de los últimos informes que publicamos, que es sobre McDonald's, un restaurante muy grande en Brasil y en otros países en Europa. La idea fue hacer una investigación sobre la cadena de suministro de McDonald's desde Brasil hasta Europa. Por lo tanto, hicimos una investigación sobre la cadena de suministro de McDonald's y sobre cuatro cadenas importantes para Brasil: las exportaciones de soja, la cadena de ganado para hamburguesas, la cadena de café y la cadena de jugo de naranja. Para estas tres últimas cadenas, identificamos problemas laborales, incluido trabajo esclavo y trabajo forzado en las haciendas proveedoras de esos productos. Luego, pudimos mapear toda la cadena de McDonald's para estos tres productos. Por ejemplo, en la cadena de ganado para hamburguesas, identificamos una hacienda llamada Copacabana en el estado de Mato Grosso, donde se encontraron casos de trabajo esclavo identificados por la inspección laboral de Brasil.

Esta hacienda era proveedora de ganado para JBS, una de las procesadoras de carne más importantes de Brasil. JBS es famosa por proveer hamburguesas a McDonald's. La segunda cadena con problemas laborales fue la cadena de jugo de naranja porque Cutrale, la mayor productora de jugo de naranja en Brasil, que es dueña de Chiquita, la empresa bananera de Ecuador, es proveedora de jugo para Coca-Cola, que también vende a McDonald's en Europa. Hay una marca llamada Minute Maid que se hace con la producción de Cutrale. La tercera cadena con problemas laborales es la cadena de café. Por ejemplo, en la cadena de café fue posible identificar una hacienda en Minas Gerais que es una importante compañía italiana que perdió la certificación por problemas ambientales y es proveedora de café para McDonald's en Europa.

Con estas informaciones, los sindicatos de Brasil y Francia presentaron una queja basada en la ley de debida diligencia contra McDonald's. Utilizaron nuestro estudio sobre los problemas laborales. La queja fue presentada a la empresa como dicta la ley, pero aún no hay una decisión sobre los próximos pasos. Todavía hay una discusión directa de los sindicatos con la empresa.

Para finalizar, es muy importante trabajar junto con los movimientos de trabajadores porque los trabajadores están involucrados en la construcción de una política nacional para combatir la esclavitud. Repórter Brasil provee paneles de actividades de formación para los trabajadores. Es fundamental que los sindicatos se involucren en las quejas. Por eso, tres firmaron la queja contra McDonald's. Hay muchos otros ejemplos en Brasil que muestran cómo las ONGs y los sindicatos de trabajadores pueden trabajar juntos utilizando las nuevas leyes de debida diligencia.

Yesenia Díaz

"¿Cómo pueden entender realmente este crimen si no es a través de las voces de quienes lo han experimentado? Muchos de nosotros alzamos la voz con valentía y pedimos debida diligencia en toda la cadena de valor. Nada sobre nosotros sin nosotros. Juntos podemos lograr una visión compartida y co-crear un movimiento global contra la trata, junto con los sobrevivientes."

El rol de las y los supervivientes en el proceso de la debida diligencia empresarial.

¿Cuál debería ser nuestro rol? Tenemos que tener varios roles. El rol de denunciar ante todo, el rol de lucha contra la trata. Tenemos que ser visibles, poder demostrar el peligro en que estuvimos y ser parte fundamental de la solución por medio de nuestras espantosas experiencias. Poder ser fuentes, una fuerte herramienta para las organizaciones, para los entes gubernamentales, para los profesionales y la sociedad civil. Saber dónde, cuándo y cómo ocurre este delito y así poder detectarlo a tiempo, oportunamente o en el desarrollo cuando está ocurriendo este delito de trata de personas. Muchos hemos transformado el dolor y los traumas que nos han dejado en consecuencia, poder utilizarlo para ser parte de la solución y ser ese rayo de esperanza para muchos que pedimos justicia.

¿Cómo pueden lograr entender este delito si no es de la mano de las personas que han pasado por esto? Muchos alzamos nuestra voz con valentía y pedimos la debida diligencia en toda la cadena de valor. Pedimos justicia, exigimos derecho, pedimos ser visibles y exigimos nuestro valor. Somos seres humanos, nunca objetos.

Contarles un poco de mí, soy activista. Ayudo a grupos migrantes para poder ayudarles en su proceso migratorio. Para poderles hacer entender, buscar una solución. Colaboro con Survivor Alliance. Estuvimos en un proceso de participación, un grupo de trabajo multilingüe y multicultural de 6 meses para desarrollar colectivamente un plan de acción para el liderazgo de sobrevivientes en las próximas décadas, de 2023 a 2033.

Para aprovechar este espacio para ser escuchada y entendida como sobreviviente y nombrar varios puntos que necesitamos: acción, apoyo y colaboración entre entes gubernamentales, organizaciones, fundaciones y profesionales. Quiero aprovechar este espacio para hacer reflexión y saber, de antemano, como sobreviviente, qué apoyo necesitamos.

Necesitamos una adecuada atención psicológica y servicios adecuados que brinden atención integral y ayuda a la reparación integral de las víctimas. Necesitamos conocimiento de la trata de personas, educar y capacitar sobre la trata de personas, empatizar con las víctimas. Tenemos un problema, hay poca empatía con las víctimas, y es un problema muy grave.

Recordarles que los sobrevivientes lideran la generación del conocimiento y que es una herramienta esencial poco utilizada en América Latina.

Esperamos reconocer y contratar a sobrevivientes con expertise, es una herramienta esencial poco utilizada en América Latina. Reconocer que las experiencias vividas son solo una parte de las entidades y historias de los sobrevivientes.

Mejorar la comunicación y la acción entre las organizaciones lideradas por aliados e instituciones públicas y privadas del sector con los sobrevivientes. Promover la generación del conocimiento sobre la trata de personas en regiones que disponen de información limitada. Nada sobre nosotros sin nosotros.

Juntos podemos lograr una visión compartida, co-crear un movimiento global contra la trata de la mano de los y las sobrevivientes.

Carolina Rudnick

"Es fundamental entender el fenómeno del lavado de dinero, ya que implica la incorporación de fondos ilícitos en la economía formal, donde los traficantes y sus cómplices usan estos recursos para adquirir activos, iniciar negocios y crear una fachada de legitimidad que oculta el origen ilegal de sus ganancias."

La debida diligencia en la prevención del lavado de activos.

Espero con mi presentación contribuir a entregar más herramientas para la persecución y sanción de este tipo de delito y, por supuesto, lo más importante, la remediación de las víctimas. Tamara (moderadora), tú comentaste justamente un tema clave que tiene que ver con un anuncio que se hizo muy recientemente por la OIT y que es la cuantificación de las ganancias por trabajo forzado, después de 10 años de la última cuantificación del año 2014. Es muy impresionante porque, si en 2014 la estimación era de 150.000 millones de dólares, tal como tú lo señalas, la estimación actual es de 236.000 millones de dólares.

Quiero entregarles algunos elementos relativos a este tema y me interesan dos grandes cosas. Me interesa introducirlos al concepto del lavado de activos y cómo se relaciona con la trata, y, lo más importante, cuál es la vinculación con lo que hemos venido conversando desde el día de ayer, que es el tema de la debida diligencia. ¿qué ocurre con la debida diligencia en la trata y el lavado de activos? ¿quiénes tienen responsabilidades? ¿a quiénes les podemos exigir sus responsabilidades y de qué manera? No es cierto lograr identificar estos flujos ilícitos y, por supuesto, lograr la remediación de las víctimas.

Las cifras son alarmantes. Hay que entender que estamos hablando de alrededor de 50 millones de personas en situaciones de esclavitud moderna, que contempla tanto la figura de trabajo forzado, la subcategoría de explotación sexual comercial y explotación laboral, y también la categoría de matrimonio forzado. Es importante aquí abrir la mirada de que no estamos hablando exclusivamente de crimen organizado sino de múltiples manifestaciones de explotación que van desde la explotación sexual hasta el trabajo forzado en actividades lícitas, hasta la delincuencia forzada, la mendicidad forzada, el matrimonio forzado, la venta de niños, la extracción de órganos y algunos otros aún no identificados.

Para poder entender cómo aparece el lavado de activos, es importante también entender la modalidad de cómo opera la trata, y esto es importante, nuevamente, para erradicar los mitos en relación a que esto solo tiene que ver con crimen organizado complejo transnacional. La trata puede ocurrir con un tratante individual, puede ocurrir con una asociación de tratantes oportunistas que ven una oportunidad de engañar a alguien para explotarlo. Puede ocurrir con grupos de personas organizados empresarialmente en el sentido de que cada uno cumple una función y tiene una permanencia, en el tiempo, y es esa actividad de engaño, de captación, y luego de explotación el giro fundamental de ese grupo de personas, y finalmente una figura ya ligeramente más compleja, donde estos grupos organizados controlan zonas donde se limita el acceso, donde efectivamente se somete a una comunidad completa a una situación de trabajo forzado. Todas estas situaciones son situaciones de esclavitud, de trata de personas, o bien de trabajo forzado.

Ahora, ¿por qué hablamos de flujos ilícitos? ¿por qué hablamos de lavado de activos? ¿por qué nos interesa erradicar la visión de que no es solo crimen organizado? Porque la estimación de la OIT del año pasado en relación a la cantidad de víctimas nos dice que el 86% del trabajo forzado ocurre en el sector privado formal y ocurre utilizando instrumentos, mecanismos, procesos, procedimientos de los sistemas laborales formales, de los sistemas de reclutamiento, de los sistemas de subcontratación de los sistemas de agencias de contratación extranjera, y ocurre en los sectores económicos más importantes de un país: ocurre en la agricultura y en la horticultura, en la construcción, en la industria textil, en la hotelería, en la minería, en la industria forestal, en el procesamiento y envasado de alimentos, en la industria de transporte, en el servicio doméstico y servicios de cuidado y de limpieza, en la industria sexual y prostitución.

Es decir, ustedes pueden observar que no es solo el crimen clandestino en algún prostíbulo marginal; no, hay sectores lícitos que contribuyen de manera importante al PIB y, en ese sentido, la estimación del año 2022 se señaló claramente que la mayor parte del trabajo forzoso ocurre en la economía privada, identificando por un lado la explotación sexual comercial del adulto.

Pero dentro del trabajo forzoso, dentro de la explotación propiamente laboral, nos encontramos con los servicios, con la industria manufacturera, con la construcción, con la agricultura, con el trabajo doméstico y, debemos preocuparnos porque este titular del año 2017 que no ya anticipaba lo que el año 2022 fue una realidad: *“La esclavitud crece en el mundo a un ritmo superior a la natalidad”*. La penetración del trabajo forzado y la trata de personas en la economía formal se ve reflejada justo en la estimación de ganancias que acaba de ser publicada por la OIT: estamos hablando 236 millones de dólares que se generan anualmente por el trabajo forzado. Es decir, un aumento de 37% desde la última estimación del año 2014; estamos hablando de un promedio de obtención de \$ 10.000 por víctima frente a los poco más de \$ 8.000 de la década pasada. Y se ha podido estimar que el total anual de beneficios ilegales del trabajo forzado en Europa y Asia asciende a 84.000 millones de dólares, y en lo que nos compete nosotros, no es cierto, en América, estamos hablando 52.000 millones de dólares.

Ahora bien, y sin lugar a dudas, la explotación sexual comercial es la que representa contingente más alto de ganancias; estamos hablando del 73% de los beneficios ilegales totales. Y esto es lo tremendo solo considerando que corresponde al 27.7% del número total de víctimas del trabajo impuesto por particulares; las víctimas de explotación sexual comercial forzada totalizan una ganancia para los tratantes de más de 27.000 versus un poco más de 3.600 de beneficios por víctimas de trabajo forzado. Sin lugar a dudas, tenemos que poner un ojo importante en la explotación sexual comercial, que es definitivamente ilícita, que es mucho más fácil de identificar desde la perspectiva de su clandestinidad, pero no podemos dejar de lado la explotación en el sector lícito de la economía y del mercado laboral donde nos encontramos con ganancias en la industria de 35.000 millones de dólares por trabajo forzado, en el sector servicios de 20.800 millones de dólares, en la agricultura de 5.000 millones de dólares y en el trabajo doméstico de 2.600 millones de dólares anuales.

Estos beneficios ilegales lo son porque son los salarios que legítimamente le pertenecen a los trabajadores, sean salarios retenidos en cotizaciones previsionales no pagadas, en compensaciones, en bonos, en gratificaciones, en beneficios que tengan que ver con alimentación, con hogar, con alojamiento, que no los recibe el destinatario real, que es el trabajador, sino que es retenido por el tratante y por terceros.

Esos beneficios ilegales que recibe el tratante, y aquí voy a introducir el tema del lavado de activos, implica un flujo ilícito de dinero que ingresa al mercado formal. Ese dinero lo va a utilizar el tratante, sus cómplices y terceros para adquirir bienes, para instalar empresas, para comprar activos, para meterlos en una cuenta corriente, y aquí viene el tema del lavado: todas las operaciones que busquen otorgar legitimidad al origen de los bienes, ocultando o disimulando su fuente ilícita o incluso ocultando los bienes mismos, o bien transfiriéndolos, o bien convirtiéndolos, o adquiriéndolos, o empleándolos por terceros a sabiendas de la ilicitud de su origen; constituye el delito de lavado de activos.

Los delitos que sirven de fuente de base precedente o determinante para generar esa ganancia ilícita susceptible de ser blanqueada se denomina delito precedente o determinante de lavado y la trata de personas, sea para explotación sexual, sea para trabajo forzado; es un delito determinante de lavado. Entonces, ¿qué ocurre? ¿cuál es la dinámica? Se comete el delito de trata, se somete a un grupo de personas bajo engaño o abuso de vulnerabilidad, a trabajo forzado a condiciones de explotación, respecto de las cuales no pueden ofrecer resistencia.

Esos trabajadores van a generar para el tratante, y ese dinero del tratante, ese dinero que recibe el tratante, tiene que justificarlo, tiene que depositarlo, cierto, en alguna parte, tiene que darle algún tipo de origen. "Me van a preguntar: 'Bueno, pero usted que es contratista, ¿y ese dinero de dónde lo sacó?'" Entonces, este contratista va a hacer distintas actividades y va a firmar contratos por un cierto sueldo que no se va a cumplir o va a entregar liquidaciones de sueldo que son falsas porque no se le entrega al trabajador esa cantidad de dinero, o va a constituir distintas empresas, a efectos de darle legitimidad "...porque este es un contrato de mi empresa, estos son los trabajadores de mi empresa". Todas esas actuaciones que ocultan o disimulan ese dinero viene del trabajo forzado que es el lavado de activos. Y es muy interesante cómo todas las legislaciones corresponden a estándares internacionales que se imponen a los países y que exigen establecer marcos jurídicos que puedan abordar todas las posibles manifestaciones del lavado de activos.

Voy a ejemplificarlo con el sistema chileno pero, como les digo, todos los sistemas a nivel nacional, tienen el mismo formato. ¿Cómo consagran este tipo de delitos? El Código Penal chileno, como un ejemplo, consagra cuatro figuras y hay una particular en que quiero detenerme por la importancia que tiene para la identificación de la trata y del trabajo forzado. El Código Penal chileno, nos dice: "Mire, el lavado de activo, en primer lugar, consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, sabiendo que provienen de un delito."

Entonces, todo lo que usted haga para ocultar o disimular el origen de ese dinero, de que viene de trata y de trabajo forzado, es lavado.

La segunda figura es que sabiendo que ese dinero viene de la trata y del trabajo forzado, yo oculto o disimulo ese dinero y que puede ser desde una disimulación jurídica, entrego documentación falsa, hasta una disimulación material: yo puedo esconder el dinero en las paredes. La tercera forma de lavado consiste en adquirir, poseer, tener o usar bienes que provienen de la trata con ánimo de lucro, sabiendo que provienen de esa trata.

Entonces, yo soy la mamá o el papá del tratante que me entrega todo un dinero que yo sé que proviene de su empresa contratista que somete a trabajadores a trata y trabajo forzado, me pasa el dinero me compro una casa, o vivo en la casa que se compró con ese dinero, o uso el auto que se compró con ese dinero.

Y la cuarta figura es lo que se denomina una figura culposa y consiste en ser el autor de las tres conductas anteriores: ocultar o disimular el origen ilícito, ocultar o disimular los bienes mismos, o poseer, adquirir o tener los bienes sabiendo que provienen de la trata con negligencia inexcusable. Es decir, usted no ha conocido que provienen de un delito porque usted fue tremendamente negligente a la hora de identificar eso. Y esto va a ser clave para el modelo de cómo funcionan las dinámicas de trata y de trabajo forzado que les voy a compartir a continuación. Todos los códigos penales de nuestros países contemplan listados de delitos precedentes de lavado, es decir, delitos que generan activos y cuya ocultación y disimulo constituye lavado. Por supuesto, todos ellos contemplan el delito de trata de persona.

Ahora, ¿cómo funciona el sistema antilavado en todos los países? Y nuevamente, reitero “por qué en todos los países” debido a exigencias de estándares internacionales. La verdad es que el sistema es muy interesante porque podríamos denominarlo, metafóricamente, una especie de alianza público-privada. El Estado no podría poner inspectores fiscales en todas las actividades económicas y, por lo tanto, convoca al sector privado a participar en la identificación de estos flujos ilícitos. La ley impone a un conjunto de entidades públicas y privadas, especialmente privadas en el sector financiero, la obligación de reportar operaciones sospechosas que conozcan en el ejercicio de su giro económico.

Nadie conoce mejor su giro económico que la empresa, por lo tanto, por ley, un conjunto de instituciones de los sistemas financieros que identifiquen operaciones sospechosas deben reportarlas a la entidad especializada que investiga si hay indicios de lavado, que son las unidades de inteligencia financiera en Chile, la unidad de análisis financiero. Esto se hace a través de mecanismos informáticos absolutamente confidenciales. La ley establece reservas y confidencialidad absolutas al enviar estos reportes de operaciones sospechosas y la unidad de inteligencia financiera, que tiene acceso a bases de datos e información especializada, si logra identificar indicios de

lavado, enviará un informe a la fiscalía que abrirá una investigación en lavado de activos, formalizará acusaciones y eventualmente llegará a tribunales, donde la persona podrá ser sancionada y también se podrá lograr la confiscación de sus bienes.

Lo interesante es que este conjunto de instituciones financieras que están obligadas a reportar operaciones sospechosas que conozcan en su ejercicio económico son de múltiple naturaleza, y tenemos muchas de ellas con las que los traficantes se relacionan permanentemente: bancos, notarios, conservadores, corredores de bolsa, administradores de fondos, hipódromos, solo por mencionar algunas de las entidades financieras obligadas a reportar. Y reportan estas entidades financieras, lo hacen basándose en procesos de debida diligencia en lavado, es decir, el mismo concepto del que hemos estado hablando estos últimos días, este deber de cuidado para identificar el flujo ilícito. Por lo tanto, las operaciones sospechosas inusuales no están relacionadas con el giro del negocio propio de esa empresa, que carecen de justificación lo cual, además, comparo con señales de alerta proporcionadas por las unidades de inteligencia financiera y fuentes de información internas y externas.

Como entidad financiera, como un banco, por ejemplo, en un caso clásico, identifico una operación sospechosa y la remito a la unidad de inteligencia financiera. De hecho, los organismos internacionales que establecen estándares en esta materia ya han emitido al menos dos informes con claras señales de alerta para las entidades financieras así como para el sistema criminal en lo que respecta a la trata y al tráfico de migrantes, especialmente en el caso de la trata, tanto con fines de explotación sexual como de trabajo forzado, para que las entidades financieras puedan identificar estos flujos ilícitos. No entraré en cada una de las señales de alerta ahora pero, por ejemplo, para que vean una señal de alerta: un cliente empresarial que no exhibe una planilla de remuneraciones normal, como los sueldos, los impuestos asociados a las remuneraciones pagadas por seguridad social o si encuentro deducciones sustanciales en los salarios, si tengo planillas de remuneraciones con salarios mínimos a los que, respecto a los cuales, hay deducciones que dejan un salario final irrisorio, o incluso pagos de agencias de empleo que no tienen licencia ni están registradas, eso ya es una señal de alerta muy importante.

En ese sentido, lo que ocurre en la dinámica de la trata y del trabajo forzado y que puede ser detectado por las entidades financieras, es un potencial de complicidad por parte de las empresas que puede ser un potencial de complicidad, no solo con dolo o malicia. Efectivamente, existen empresas que directamente contratan personas para someterlas a condiciones de explotación y hay potenciales de complicidad por parte de las empresas que surgen de la negligencia y de una falta de debida diligencia al no realizar la fiscalización correcta de su cadena de suministro, de sus proveedores, de sus subcontratistas y de los intermediarios laborales. En la práctica, en los casos que defendemos ante tribunales, nos encontramos con cadenas globales de valor que están compuestas por subcontratistas, contratistas, productores, exportadores, importadores y compradores donde, en primer lugar, nadie identifica que los contratos que firman los trabajadores son falsos, que son contratos con cláusulas abusivas que luego generarán conflictos.

No se dan cuenta de que los contratistas y subcontratistas, en la práctica, están operando creando redes de subcontratación para generar más y más capas que alejan al trabajador del empleador. Los productores no verifican y contratan empresas contratistas y subcontratistas que no están registradas ni licenciadas y no verifican las liquidaciones de sueldo con deducciones abusivas ni identifican pagos de seguridad y previsionales con cédulas de identidad con números de identificación incorrectos. Ninguno de los distintos actores a lo largo de la cadena de suministro que tienen obligaciones de debida diligencia, no solo en función de los derechos humanos, de los que hemos hablado estos días sino, también, en base a la legislación nacional laboral que impone a las empresas mandantes obligaciones de vigilancia con respecto a los contratistas y subcontratistas.

Además de la operación, de esta cadena de contratación donde no hay un control de debida diligencia, si desean laboral, todos estos actores interactúan con bancos, notarios, fondos de pensiones, y para qué mencionar otras entidades financieras, y esas distintas entidades financieras tampoco están identificando los distintos indicadores de lavado de activos con respecto al trabajo forzado. Lo que podemos observar en la práctica es que, en relación a cómo se esconde el flujo ilícito de la trata y el trabajo forzado, en primer lugar, hay responsabilidad de las entidades financieras, de los sistemas bancarios y financieros que no denuncian, más bien, que reportan operaciones sospechosas, pero no están reportando operaciones sospechosas de contratistas, subcontratistas o empresas que utilizan a trabajadores expuestos a explotación.

Por otra parte, las propias empresas que están cada día más sujetas a sistemas de responsabilidad penal corporativa, como en el caso de Chile, donde tenemos la ley de delitos económicos que es una verdadera ley de responsabilidad penal corporativa. Las empresas son responsables directas del lavado de activos al que están involucradas y tienen responsabilidad por vulneración de derechos humanos. No profundizaré en la responsabilidad como sujeto reportante de lavado que tienen los bancos notarios pero quiero enfatizar que allí hay todo un espacio de sensibilización; los bancos no están reportando lo que está pasando con contratistas no registrados, qué está sucediendo con flujos ilícitos, con remuneraciones que no cuadran.

Para concluir, la responsabilidad penal corporativa de las empresas en relación al lavado de activos son negligentes. Si oculto el origen ilícito de ciertos activos que provienen de la trata, estoy cometiendo lavado de activos y lo que está ocurriendo en la práctica es que las empresas mandantes contratan empresas con contratistas que contratan, a su vez, empresas subcontratistas que son las que reclutan a trabajadores a quienes someten a trabajo forzado. Las empresas mandantes tienen sobre las empresas contratistas, por exigencias de legislación laboral, deberes de supervisión y cuidado, derecho a información y derecho de retención; tienen derecho a retener el pago a la empresa contratista mientras no se pruebe el pago de todas las obligaciones laborales.

Pero, ¿con qué nos encontramos cuando descubrimos casos de trata con fines de trabajo forzado, que los trabajadores nos muestran liquidaciones de sueldo incoherentes, pagos de fondos de pensiones mal efectuados, donde todo está incorrecto, donde claramente se incumplen las obligaciones laborales, es decir que las empresas no están cumpliendo con su deber de supervisión y cuidado?

Y esto implica un comportamiento negligente respecto a un deber de cuidado que oculta y disimula el origen ilícito de esos activos, contribuyendo, por lo tanto la empresa mandante, en un lavado de activo culposo en el marco de sus responsabilidades en sus contrataciones.

Jimena Sánchez

"Debemos tener en cuenta que la debida diligencia no solo debe considerar el primer eslabón en la contratación, sino también los eslabones posteriores, donde hay mayor vulnerabilidad."

Alianzas público-privadas contra la esclavitud moderna.

Muchísimas gracias por la invitación a compartir el trabajo que hacemos desde Amfori, para combatir la esclavitud moderna en todas sus formas y también otro tipo de violaciones a los derechos humanos que suceden a través de la cadena de suministro.

Realmente un placer ser parte de este encuentro con los expositores que hemos tenido tanto ayer como hoy. Ellos han venido abordando esta problemática desde distintos ángulos que, sin dudas, es multidimensional. Estoy nuevamente asombrada no solo con los números o con las cifras de esclavitud moderna que oscilan entre los 48 y 50 millones de personas —es realmente un número espeluznante— sino con las millonarias ganancias que genera la esclavitud moderna. Creo que son dos números muy importantes para tener en cuenta que ilustran la gran magnitud de esta problemática que muchos consideran como algo del pasado. Es decir, la esclavitud es algo que quedó en otros siglos y lamentablemente vemos que no solo está presente, sino que además crece y tiene un gran impacto económico y sobre todo un gran impacto sobre las personas.

En este sentido es fundamental una articulación con el sector privado porque este sector es el gran eslabón en las cadenas de suministros donde hay una corresponsabilidad que tiene que ser abordada a través de un enfoque sistemático.

Amfori es una asociación de empresas que considera que el comercio abierto y sostenible tiene que ser una oportunidad para el progreso de la sociedad y tiene que poder generar beneficios, tanto sociales como ambientales, además de los beneficios económicos, por eso creemos que el comercio justamente tiene que ser una llave para el desarrollo de la sociedad.

Nuestra organización comenzó su actividad en el año 1977, inicialmente como una organización de *advocacy* sobre *trading*. Actualmente, contamos con aproximadamente 2.400 socios, cubrimos más de siete sectores asociados al *retail*, textiles, mercancías generales electrónicas y domésticas. Hacemos aproximadamente más de 40.000 auditorías al año y nuestra organización se basa fundamentalmente en la provisión de soporte a nuestras empresas socias para un abordaje de debida diligencia a través de tres ángulos:

- i) un programa denominado Anfori BPI que aborda la debida diligencia ambiental;
- ii) Anfori BSCI que aborda la debida diligencia social, Business Social Compliance Initiative —por sus siglas— es una iniciativa netamente social; y

iii) desde el punto de vista de la debida diligencia sobre aspectos de gobernanza contamos con herramientas como Amfori Speak for Change y QMI que es Quality Manufacturing Initiative.

Justamente, a partir de la aplicación de algunas de estas herramientas abordamos el trabajo forzoso, es decir, con un enfoque preventivo pero también de identificación y remediación en el caso que detectemos casos.

Anfori BSCI se basa en un código de conducta el cual está basado o reúne principios de la organización internacional de trabajo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y también de principios de la OCDE.

Nuestro código de conducta tiene 13 áreas de actuación o 13 áreas de desempeño entre las cuales se encuentran: No al empleo precario que está íntimamente relacionado también con el principio de No al trabajo forzoso o trabajo esclavo que también incluye el concepto de Tráfico de Personas. De hecho, a fines de 2021 hicimos una revisión de nuestro código de conducta y si bien el concepto de tráfico de personas estaba presente, se le dio mayor énfasis.

Entonces, nuestro sistema de BSCI se basa en un código de conducta que reúne principios que a su vez se organizan en 13 áreas de desempeño donde las empresas firmantes, es decir, los proveedores o los *business partners* o socios de negocios de nuestras empresas, se comprometen a no participar en ningún tipo o forma de trabajo forzoso, trabajo en condiciones de servidumbre incluyendo también el trabajo forzoso impuesto por el Estado. Esto es, básicamente, el trabajo forzoso que puede desempeñarse en un ámbito de personas privadas de su libertad o en una cárcel. Este principio indica, también, que esto debe respetarse tanto en las contrataciones que las empresas realizan de manera directa y también de manera indirecta, es decir que se extiende no solo a la contratación en primera instancia sino también a la subcontratación.

Hay que tener muy presente que mientras más atrás nos vamos en las cadenas de abastecimiento o más nos acercamos a la materia prima hay una mayor precariedad o una mayor vulnerabilidad laboral. Por lo tanto, no solo hay que tener bajo el radar al primer eslabón de la cadena de proveedores sino, también, extendernos a los siguientes eslabones dónde está generalmente la mayor vulnerabilidad.

¿Qué establecemos a través de nuestro código de conducta? Básicamente no se deben cobrar tarifas ni costos de contratación a los trabajadores, que los contratos tienen que ser claros y transparentes, que los trabajadores deben tener libertad frente al engaño y la coerción. También, en cuanto a la circulación, que deben poder acceder a información gratuita completa y precisa. Estas son las condiciones a través de las cuales se deben contratar a las personas.

Es por eso que los procesos de contratación son muy importantes: que antes de realizar las contrataciones de los empleados deben poder acceder a información comprensible y en su propio idioma en cuanto a las condiciones laborales, que estas

condiciones de trabajo deben ser decentes, deben ser condiciones que no deben ir en contra de la legislación nacional y también de los principios de contratación de la OIT, que tampoco se tiene que utilizar la subcontratación de forma tal que se menoscaben los derechos de los trabajadores.

Acá hago mucho hincapié en que esta debida diligencia no solo debe contemplar este primer eslabón de contratación sino los eslabones subsiguientes en los cuales hay una mayor vulnerabilidad. En este sentido, podemos ver que las tendencias legislativas y sobre todo de Unión Europea que, de alguna manera, son estos *front runners* o corredores de la primera línea, es el enfoque o la mayor o la tendencia multinivel. Es decir que no alcanza y no es suficiente tanto en el ámbito social como el ambiental con esta primera línea de contratación sino que tenemos que ir más allá en nuestro abordaje de las cadenas de suministros a través del enfoque de debida diligencia.

De manera complementaria nosotros también realizamos auditorías para, efectivamente, a través de las auditorías de tercera parte proveer este mecanismo a nuestras empresas socias para que este código de conducta, que es una declaración a la cual las empresas adhieren o firman, efectivamente se esté llevando a la práctica. Nuestras auditorías además del formato de una típica auditoría o de una verificación en el campo o en el terreno y una verificación de documentos y registros, contempla la entrevista a los trabajadores. Por lo tanto, esta es una manera que tenemos para poder triangular y asegurarnos de que las condiciones sean adecuadas.

De manera complementaria, contamos con un mecanismo denominado tolerancia cero o *zero tolerance*. En este caso hay cuatro condiciones que pueden llegar a disparar este mecanismo de tolerancia cero, entre los cuales se encuentran: el trabajo forzoso, trabajo infantil, alguna situación de abuso en el trabajo y también condiciones de higiene y seguridad que pongan en peligro a las personas o alguna situación de falta de ética o soborno. Si el auditor detecta uno de estos casos en la auditoría se dispara un caso de tolerancia cero y lo que hace es redireccionar la auditoría a la investigación de este caso.

En la estadística que manejamos de nuestros casos de tolerancia cero: el 48,44 por ciento de los casos que hemos identificado, justamente, tienen que ver con el trabajo forzoso. Para ilustrar muy rápidamente un caso de tolerancia cero que detectamos en julio del 2022 en Vietnam, lo que el auditor identificó fue había más de 1.200 trabajadores que habían sido contratados a través de la participación de una agencia de empleo y lo que se confirmó es que esta agencia de empleo no había cubierto ninguna tarifa de este proceso de reclutamiento y que efectivamente habían sido los trabajadores los que habían cubierto los honorarios de contratación y otros costos relacionados con el reclutamiento.

El juicio que emitió el auditor sobre la gravedad de este caso es que justamente esta negligencia ubicaba en alto riesgo a estos trabajadores, haciéndolos vulnerables tanto a la servidumbre como al trabajo forzoso.

Lo que se hizo fue, en un plazo de 72 horas, convocar a los socios de Amfori que estaban involucrados particularmente en esta cadena de abastecimiento para poder posteriormente involucrarlos no solo en la investigación sino en la remediación. En este sentido, esta remediación implicó un reembolso del costo de reclutamiento que habían cubierto los trabajadores con un monto aproximado de 200.000 dólares.

Se realizaron, también, reuniones con la alta dirección y se replicó la auditoría para asegurarnos que efectivamente la situación se había resuelto. Desde nuestro pilar de gobernanza contamos con una herramienta denominada *Amfori ESG Compass* o Brújula ESG que lo que justamente le permite a nuestras empresas socias es poder hacer una evaluación de riesgos de los distintos países en los cuales están haciendo abastecimiento.

Como primer paso tenemos que tener en cuenta que la debida diligencia es un proceso de evaluación de riesgos y en este sentido, además de realizar un mapeo de los proveedores que una empresa tiene de manera complementaria, es primordial poder hacer una evaluación de riesgos de esos países donde están localizados nuestros proveedores para poder, posteriormente, definir una estrategia de abordaje y de auditoría.

Dentro de nuestro pilar de gobernanza tenemos, también, un mecanismo de queja y de reclamación que se denomina *Speak for Change*. Inicialmente realizamos un programa piloto en Vietnam y posteriormente hemos extendido este programa a Turquía, India y Bangladesh y desembarcando también, este 2024, en Camboya Pakistán y China. Este es un sistema de *grievance mechanisms* o de reclamación que a su vez también tiene asociado un proceso de investigación y de remediación para que puedan abordarse los desvíos que los trabajadores identifiquen en su día a día dándole, también, intervención a los socios de Amfori, los cuales son clientes de estas fábricas donde se identifican los desvíos.

Un ejemplo para compartir de este programa que funciona en los países mencionados: en este caso también se dio una situación en una fábrica en Vietnam donde el reclamo que ingresó tuvo que ver con que a los trabajadores no les permitían salir de las instalaciones sin completar un formulario de solicitud firmado y aprobado por el supervisor de línea y, adicionalmente, por el gerente de producción. Lo que se analizó en este reclamo fue la existencia de una limitación a la libertad de las personas para poder desplazarse o retirarse desde su trabajo y/o volver a ingresar.

Posteriormente, se realizó una investigación y se procedió la remediación que consistía en eliminar esta práctica en la fábrica y en que los trabajadores tuviesen la libertad de poder retirarse de las instalaciones y reingresar sin esta necesidad de aprobación. Sobre este permiso específico en el ámbito de nuestro pilar de Amfori y *advocacy* estamos, por supuesto, comprometidos con la prevención la lucha contra el trabajo forzoso. Sabemos que está presente en las cadenas de suministros de nuestros socios y es por eso que, como parte de nuestro código de conducta, tenemos distintas herramientas para poder identificarlo, abordarlo y remediarlo.

Jamile Freitas

"Es esencial que exista una lista patrocinada por el Estado con las empresas que han sido descubiertas utilizando trabajo forzado. Esto asegura transparencia y es la base para crear políticas corporativas efectivas para combatir el trabajo forzado."

Alianza público-privadas contra la esclavitud moderna.

1. ¿Cómo ha estado actuando Brasil para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas?

La lucha contra la esclavitud contemporánea en Brasil comenzó en 1995, cuando el gobierno brasileño reconoció la persistencia del trabajo forzoso en el territorio nacional.

La Inspección del Trabajo fue la encargada de iniciar esta lucha. Esto se materializó con la creación, en 1995, del Grupo Especial Móvil de Inspección, vinculado a la Secretaría de Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Empleo.

El grupo móvil es operacional, realiza acciones de campo, existe hasta el día de hoy y está integrado por Inspectores del Trabajo cuyo funcionamiento cuenta con la acción interinstitucional de otros actores estatales, principalmente miembros de la Fiscalía del Trabajo, de la Defensoría Pública de la Unión y de la Policía Federal.

Desde entonces, más de 63 mil trabajadores han sido rescatados de esta condición. Paralelamente a la creación del Grupo Móvil, se creó el Grupo Ejecutivo para la Represión del Trabajo Forzoso - GERTRAF, integrado por varios ministerios del Poder Ejecutivo bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo y Empleo. Este grupo fue responsable de preparar, implementar y supervisar el programa de represión del trabajo forzoso; la coordinación de las actuaciones de los órganos competentes; coordinación con la Organización Internacional del Trabajo y Fiscalías; y la propuesta de actos normativos que fueran necesarios para la implementación del mencionado programa.

El GERTRAF fue, en 2003, reemplazado por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo - CONATRAE, comenzando a incorporar, entre sus miembros, otras instituciones del Estado, como las Fiscalías del Trabajo y Federal, la Policía Federal y la Defensoría Pública de la Unión, además de representaciones de la sociedad civil y representantes de los trabajadores y empleadores.

Es importante enfatizar que la lucha contra el trabajo esclavo contemporáneo en Brasil no se limita a ninguna actividad económica o espacio geográfico. Se da en las más diversas actividades, tanto en el ámbito rural como urbano, incluido el trabajo doméstico y el mercado sexual.

2. ¿Cuáles son las principales herramientas desarrolladas a lo largo del tiempo en esta materia?

Podemos nombrar cinco herramientas principales:

Seguro de Desempleo del Trabajador Rescate

El fenómeno del trabajo esclavo contemporáneo tiene varias causas entre las que podemos destacar la extrema vulnerabilidad socioeconómica de los trabajadores. Fue así que, a finales de 2002, con el objetivo de garantizar una asistencia económica temporal al trabajador rescatado, se creó el “Seguro de Desempleo del Trabajador Rescate”.

De esta manera, el trabajador rescatado del trabajo forzoso por los Inspectores del Trabajo recibirá, por parte del Estado, tres cuotas mensuales del seguro de desempleo por el monto de un salario mínimo nacional cada una.

Por “rescate” no entendemos simplemente la remoción física del trabajador de su lugar de explotación sino el conjunto de medidas administrativas tomadas para sacar al trabajador de una condición análoga a la esclavitud y restablecer sus derechos laborales. Entre otros, destacan: la reparación de daños laborales mediante el pago de indemnizaciones por despido, el retorno a su lugar de origen si también han sido víctimas de trata de personas y la derivación de los rescatados a recepción por los organismos de asistencia social competentes. Ésta es la aplicación, en la práctica, del principio de centralidad de la víctima.

Lista Sucia

En 2003, con el fin de aplicar el derecho fundamental de acceso de los ciudadanos a la información, se creó el Registro de Patrones que han sometido a sus trabajadores a condiciones similares a la esclavitud, conocido popularmente como la “Lista Sucia”.

Se trata de una lista de empleadores, ya sean personas físicas o jurídicas, que fueron sorprendidos sometiendo a sus trabajadores a una situación de esclavitud contemporánea y para quienes la Inspección del Trabajo elaboró un acta de infracción específico de trabajo análogo a la esclavitud.

La ordenanza que regula la “Lista Sucia” establece todos los procedimientos necesarios para la inclusión del nombre del empleador en el Registro. Una vez comprobada la situación del trabajo esclavo contemporáneo, el inspector del trabajo deberá elaborar un acta de infracción específica, la cual generará un proceso administrativo dentro del cual el empleador ejercerá su derecho de defensa contradictoria y plena. La inclusión del nombre del empleador en el Registro sólo se producirá después de dos instancias de defensa, cuando la decisión administrativa ya sea inapelable.

Es importante resaltar que el Registro es considerado, desde 2003, un ejemplo de buenas prácticas en la lucha contra el trabajo esclavo contemporáneo en Brasil por la ONU y la OIT. Las herramientas de seguimiento, inspección y rendición de cuentas de los casos de trabajo esclavo generan credibilidad a las acciones del Estado e impiden bloqueos económicos de sectores enteros, reservando los casos de trabajos similares a la esclavitud para hechos específicos y debidamente identificados.

RADAR SIT

Aún con el objetivo de promover la transparencia activa, la Secretaría de Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Empleo creó, en 2018, el RADAR SIT sobre trabajo esclavo, que es un panel de información y estadísticas sobre las acciones contra el trabajo esclavo realizadas por la Inspección de Trabajo en colaboración con otros organismos públicos de la red de protección de los trabajadores.

Proporciona información sobre el número total de trabajadores rescatados, número de establecimientos inspeccionados, número de guías de seguro de desempleo emitidas, valor de las indemnizaciones pagadas durante la acción de la Inspección del Trabajo, entre otros. Esta información es de gran importancia para la sociedad civil.

Sistema Ipê

En 2020, la Secretaría de Inspección del Trabajo, en colaboración con la OIT, creó un canal de denuncia directo y exclusivo para el trabajo esclavo llamado Sistema Ipê, lo que representa un hito en la lucha contra el trabajo esclavo contemporáneo en el país. Además del portugués, con el objetivo de ayudar a las víctimas migrantes, también se puede acceder a la herramienta en inglés, español y francés.

Flujo Nacional de Asistencia a Víctimas del Trabajo Esclavo

Finalmente, es importante destacar el Flujo Nacional de Asistencia a Víctimas del Trabajo Esclavo como un instrumento importante en la lucha contra el trabajo esclavo. Tiene como objetivo promover la atención especializada y sistematizada a las víctimas del trabajo esclavo contemporáneo a través de la acción integrada y organizada de su red de protección. Se estructura en tres etapas de actuación, que son: desde la denuncia hasta la planificación de la actuación de la Inspección del Trabajo, rescate y post-rescate de la víctima. En cada una de estas etapas se señalaron los actores responsables, incluida la sociedad civil, y las medidas aplicables a cada una de las instituciones.

3. ¿Cómo han participado la sociedad civil y el sector privado en este proceso?

La sociedad civil desempeña un papel central en la erradicación del trabajo esclavo en Brasil.

En primer lugar, porque fue precisamente su movimiento el que el gobierno brasileño reconoció el problema y comenzó la lucha. Después de décadas de presión de la sociedad civil, que desde 1970 había denunciado sistemáticamente la existencia de trabajo esclavo contemporáneo, el gobierno brasileño reconoció la existencia de esta forma de explotación en su territorio en 1995 ante las Naciones Unidas.

Segundo, porque las organizaciones de la sociedad civil son los principales socios del Estado en este enfrentamiento, viendo lo que el Estado aún no ve y actuando de manera crítica.

Las estrategias fueron y siguen siendo diversas, como denuncias ante la prensa y foros internacionales, el diálogo directo con organismos estatales e incluso el desarrollo de campañas educativas, estudios y publicaciones técnicas.

En cuanto al sector privado, tenemos que reconocer que la erradicación del trabajo esclavo contemporáneo implica imponer pérdidas financieras a quienes utilizan esta práctica criminal para garantizar ganancias o competitividad. Sin embargo, es raro que las empresas adopten compromisos por voluntad propia, siendo fundamental en este proceso la presión y denuncia de la sociedad civil, la prensa y la comunidad internacional. Veamos cómo sucede esto en Brasil.

Las personas y empresas sorprendidas beneficiándose del trabajo esclavo comenzaron, en 2003, a ser incluidas en un registro público de transparencia, llamado “Lista Sucia”.

Esta base de datos es utilizada por decenas de empresas públicas y privadas que firmaron voluntariamente el Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, aplicando sanciones comerciales y financieras. Además, una resolución del Banco Central de Brasil prohíbe operaciones de crédito a todos los bancos con empresas incluidas en la “Lista Sucia”.

Así, cuando una empresa que cotiza en bolsa es incluida en la actualización semestral de la “Lista Sucia”, sus acciones sufren importantes caídas en Bolsa. Así sucedió con las grandes empresas productoras de azúcar y alcohol o con las grandes empresas constructoras, por ejemplo. Además, sin acceso al crédito y con la marca sufriendo un impacto negativo en los medios, los inversores comenzaron a presionar a la corporación para que adoptara políticas que evitaran que el problema volviera a ocurrir. Tenemos casos de cadenas productivas que mejoran significativamente gracias a esto.

Con base en la experiencia brasileña, hay algunos elementos que deben observarse para reducir el problema en las cadenas de producción:

- 1) Un sistema público y de calidad de inspección del trabajo es esencial para identificar los actores económicos involucrados en el trabajo esclavo;
- 2) Una lista patrocinada por el Estado o con información del Estado, garantizando transparencia en los nombres de los involucrados, es la base para crear políticas corporativas efectivas para combatir el trabajo esclavo. La realización y difusión de investigaciones que identifiquen la cadena productiva de los actores involucrados en el trabajo esclavo tiene el potencial de involucrar a los consumidores en la lucha contra este delito. Porque no hay consumo consciente sin información de calidad;
- 3) La alianza entre organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y prensa es fundamental para monitorear el comportamiento del gobierno y el sector empresarial. El Ministerio Público y la Justicia deben actuar para imponer compensaciones proporcionales a los ingresos de las empresas sorprendidas con trabajo esclavo;

4) El boicot no funciona a largo plazo. Lo que notamos en Brasil es que, al denunciar a una empresa por participación directa o indirecta en trabajo esclavo, eso generaba repercusión en la prensa. Los comentarios negativos comenzaron a circular en la sociedad y en las redes sociales, aumentando la percepción de riesgo sobre una determinada marca por parte de inversores, accionistas o socios comerciales. Son ellos, y no los consumidores finales, quienes son el actor clave.

Temiendo que la denuncia significara una depreciación de su inversión, se produjeron movimientos en la Bolsa de Valores o con los accionistas. Esto creó una ventana de oportunidad en la que la empresa, preocupada por la situación, buscó dar respuesta a la sociedad, abriendo la posibilidad de implementar políticas corporativas. La ventana dura poco, ya que el consumidor lo olvidará, la prensa traerá otro escándalo y el inversor recuperará la confianza. Pero, si se utiliza bien, puede suponer cambios importantes.

Vera Belazelkoska

"Nuestro trabajo se centra en la innovación tecnológica para construir mecanismos de denuncia inclusivos que protejan a los trabajadores en las cadenas de valor globales. Durante los últimos nueve años, hemos estado desarrollando y probando diversas tecnologías para ver cómo podemos aprovechar los dispositivos que todos llevamos en nuestros bolsillos para apoyar a los trabajadores más vulnerables, como aquellos expuestos al trabajo forzado y la trata de personas."

Caso Práctico 2: Innovación Tecnológica para Mecanismos de Quejas Inclusivos en la Protección de Derechos Laborales en América Latina.

Tengo el placer de presentar lo que estamos haciendo con Ulula desde hace nueve años y está centrado en la innovación tecnológica para construir mecanismos de consulta y mecanismos de quejas inclusivos en la protección de los trabajadores en las cadenas de valor globales.

Ulula es una organización de innovación social que está construida por científicos sociales e ingenieros así que es una mezcla muy interesante. Trabajamos en desarrollar y testear diferentes tecnologías y ver cómo podríamos beneficiarnos de la tecnología a través, también, de esas computadoras pequeñas que tenemos en nuestros bolsillos y nos ayudan guiar todo el día. Además, ver cómo esas tecnologías pueden ser positivas y efectivas para las y los trabajadores que están expuestos a vulnerabilidades de trabajo forzoso y trata de personas.

Decir que en Ulula nunca empezamos con la innovación compleja, siempre se piensa en tener una innovación accesible. Por eso, desde el comienzo innovamos con tecnología que no necesita conexión a internet y que también tenga opciones para comunicación de voz, lo que llaman IVR que es el *Interactive Voice Response* para poblaciones que también son analfabetas y tampoco tienen teléfonos inteligentes o no tienen acceso a datos. Porque aunque generalmente asumimos que todos estamos conectados, no es la realidad de muchos trabajadores en la cadena de valor. Esto ocurre significativamente en el sector agrícola.

También estamos innovando con otros temas de aplicaciones conocidas como WhatsApp o Facebook, siempre intentando desarrollar y utilizar algo que ya el trabajador va a reconocer, porque es un desafío crear confianza y después si también empezamos a pedir, que también descarguen esta aplicación. Tenemos que pensar qué es lo que el usuario utiliza. Además, la herramienta valora mucho la alerta temprana que significa que una vez que empezamos a recolectar datos de vulnerabilidad de trabajadores tiene que ser algo que va a notificar a una línea de contabilidad y de transparencia, y debe de haber personas encargadas de empezar a actuar sobre lo que están escuchando, porque no solamente tenemos quejas consultas sobre temas de, por ejemplo, pago. También recibimos, a través de la tecnología, alertas sobre temas de trabajo infantil, por ejemplo y por eso es muy urgente que el sistema tenga ese reportaje en tiempo real.

Es fundamental que sea una herramienta de comunicación de dos vías no solamente para reportar sino para poder construir un diálogo entre las personas que lo utilizan y las organizaciones que están del otro lado. Por otro lado, es muy importante que sea anónima, que proteja a los trabajadores y que también permita denuncias sin que el trabajador tenga que decir quiénes es y también siempre protegiendo su número

de teléfono porque en muchos países ese número de teléfono se conecta con el DNI y por eso cualquier herramienta tiene que pensar en la anonimidad y seguridad del trabajador, y que tiene que ser multilingüe. Por eso tenemos nuestra plataforma ya en más de 50 países y más de 80 idiomas.

Para organizaciones en las cadenas de valor globales el tema social se ha vuelto de extrema importancia y nosotros, aparte de que es lo correcto de hacer, vemos que aunque las compañías que tienen otros mecanismos de tomar decisiones, también los consumidores tienen criterios sociales en sus decisiones de compra. Entonces compradores y proveedores ahora sí tienen esos criterios y códigos de consulta, códigos de compromisos sociales en sus contratos y hemos visto que más que 58% de las compañías *fortune global 500* tienen códigos de conductas sociales para sus proveedores.

Por ello, hay un aumento de parte de empresas globales para monitorear el desempeño social, mejorarlo en el tiempo y asegurarse que es algo de importancia alta. No obstante, a pesar de ello, una de cada dos compañías todavía no tienen maneras de identificar y mitigar riesgos de derechos humanos y de esclavitud moderna. El 45 % de auditorías sociales muestran información falsificada o no actualizada, ya que pasa una vez al año, o por ejemplo en el 20% de los proveedores, ofrecen una muestra representativa pero no de toda la cadena de valor.

También sabemos que hay oportunidades de engañar el proceso de auditoría. No es la culpa de los auditores pues no pueden estar en todos los lugares todo el tiempo y muchas veces vemos, en algunas regiones más que otras, que hay mucha preparación y entrenamiento con trabajadores, sobre cómo contestar durante entrevistas. Las auditorías funcionan hasta un punto y después requieren un esfuerzo adicional. Nosotras tampoco pensamos que la tecnología debería ser el único esfuerzo, eso no es correcto. La tecnología puede ser una herramienta importante pero también hay muchas otras maneras de involucrar, de entrevistar, de organizar trabajadores que apoyamos y somos muy realistas en qué es lo que la tecnología sí puede hacer y dónde tiene sus límites.

Por eso, la importancia de la retroalimentación continua es muy alta y la tecnología digital puede ser una herramienta complementaria para la protección de los derechos de trabajadores, reducción en rotación de trabajadores que sí les importa mucho a los proveedores y también aumento de satisfacción de los trabajadores y de parte de compradores y de compañías y empresas globales. Ellos también quieren proteger su marca y evitar interrupción en la cadena de suministro, además de evitar multas y sanciones legales y sociales.

Una vez que las empresas tengan mejor idea de dónde tienen riesgos sociales y de derechos laborales y esclavitud moderna, podrán tener más eficiencia con sus capacitaciones de proveedores, con sus auditorías, con sus programas y es ahí donde la tecnología puede ser de gran ayuda.

Ahora voy a entrar en el tema de por qué la mayoría de las compañías tienen pero muy pocas lo hacen. Eso es porque no estamos todavía llegando todos: los puntos de la *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* sobre empresas responsables sobre temas de mecanismos de quejas bien integrados.

Los mecanismos tienen que ser legítimos, tienen que ser accesibles y predecibles, para ser equitativos y transparentes, alineados con derechos humanos globales. Tienen que ser una fuente de aprendizaje continuo —no solo un mecanismo que funciona y nunca lo cambiamos—, siempre se tiene que mirar cómo se puede mejorar y deben estar basados en el compromiso dialógico.

Esos son los principios muy importantes para construir un PQR digital o no digital. Eso una base muy importante, un guión que está accesible a organizaciones con buenas prácticas. Pero lo que nosotros hemos visto ahora, especialmente con las nuevas leyes de debida diligencia, es la presión para que las empresas hagan más en ese tema de quejas y reclamos no judiciales.

La expectativa es alta, hay empresas globales que necesitan empezar a identificar a qué tipo de mecanismos de queja se requieren y múltiples mecanismos de quejas no tienen que competir, cada uno tiene un rol en el ecosistema. Por ejemplo, la mayoría tienen un sistema operativo del empleador; la mayoría de proveedores en la cadena de suministro van a tener algo, puede ser un buzón de quejas dentro del comedor, puede ser la oficina de recursos humanos, puede ser solamente que los trabajadores sepan que pueden hablar con su supervisor o pueden ser un poco más maduros en su construcción y llegar a un comité local con representantes de la sociedad civil de un comité de género.

Entonces sí, hay versiones diferentes, es un *spectrum* de mecanismos de quejas simples tradicionales y algo un poco más desarrollado. Pero esos sistemas son importantes para analizar proveedores en la cadena de valor y para monitorear temas de trata, de esclavitud moderna y de trabajo infantil. Los compradores globales tienen un rol para ayudar en ese tema. También, las compañías globales no pueden solamente depender de esos mecanismos de queja de los empleadores locales: tienen que también tener líneas éticas. Pero la mayoría de ellas son internacionales, son online.

Puede ser que no estén disponibles en el idioma del trabajador, o no ser accesibles, y muchos trabajadores no saben quién es el comprador; o están bien hechos para sindicatos, para ONG o coaliciones de ONG, pero no trabajadores directos que tienen un problema solamente por la parte burocrática que piden demasiado. Entonces tienen una barrera que afecta la participación y, por eso, las compañías tienen que pensar si eso es suficiente o no, y ahora vamos a ver, con las leyes nuevas, que la mayoría de esas líneas éticas no son suficientes y Ulula sí tenemos algunas iniciativas interesantes que no son ni del proveedor ni del comprador, que son iniciativas gubernamentales o *multi-stakeholder*.

Por ejemplo, escuchamos a Jimena de Amfori. Nosotros trabajamos con Amfori para crear un mecanismo global de quejas para la cadena de valor que se llama *Speak for Change* y ya lo implementamos en seis países, y todos los años está creciendo y una iniciativa por asociaciones industriales, u organizaciones gubernamentales o inter gubernamentales, como el *National Contact Point* Defensores del Pueblo.

También tenemos algunas iniciativas regionales, por ejemplo, en Tamil Nadu, en el sur de India, donde un grupo de empresas crearon múltiples mecanismos de quejas y consultas donde están colaborando porque todas comparten los mismos proveedores.

Para concluir, quiero destacar que todo tiene que estar centrado en la remediación, y un caso práctico que voy a compartir es un proyecto que hemos hecho con una un grupo de empresas y con el responsable que trabaja en el sector de palma de aceite en Guatemala, donde el objetivo fue crear e implementar un sistema tecnológico para consultar con los trabajadores en el sector y bien ajustado para trabajadores migrantes nacionales que vienen de otros Estados y también trabajadores indígenas. Aunque muchos hablaban español, fue una decisión muy importante, para crear más confianza, tener un mecanismo PQR en su idioma materno kekchi. Fue lo que implementamos con dos productores en el país y tuvimos un impacto muy positivo ya que más que 3.000 trabajadores participaron. Muchos tenían esos teléfonos simples, no tenían teléfonos inteligentes. Recibimos más que el 50% de resolución de quejas y las compañías implementaron seis planes de acción correctivos y 10 campañas de información educativa para los trabajadores, para aumentar conocimiento.

Por último, tenemos un caso basado en un proyecto con productores pequeños organizados en cooperativas, que consiste en aumentar el conocimiento de las cooperativas para gestionar ese tipo de riesgo. El proyecto fue un éxito y nos estamos expandiendo en Guatemala e India. En menos de un año recibimos y resolvimos 110 quejas y consultas de trabajadores y hemos involucrado más que 2.000 granjeros o pequeños productores que tampoco, en su mayoría, tenían acceso a teléfono *smartphone* o acceso a Internet.

Para finalizar, les voy a dejar con estas buenas prácticas: hay que crear confianza, hay que tener un sistema accesible cuando estamos hablando de la tecnología y la innovación y, al final, pensar en la gestión efectiva. No vale introducir mecanismos de quejas digitales si no hay un protocolo claro, eficaz y, también, ganas de entrar en mediación y negociación, es lo más importante para tener remediación y prevenir casos de trabajo forzoso.

DECLARACIÓN DEL COMITÉ

El Foro Regional de América Latina contra la Esclavitud Moderna es un evento que sirve para abordar uno de los desafíos más apremiantes en la región: la lucha contra la esclavitud moderna y la explotación laboral. En su tercera edición, se abordó el tema de debida diligencia y responsabilidad corporativa.

Desde el Comité Organizador del Foro Regional de América Latina Contra la Esclavitud Moderna formado por Caribe Afirmativo, CIPDH bajo los auspicios de UNESCO, Free The Slaves, Fundación Libera, ONOTZI, United Justice y Verité, resaltamos la importancia del foro por los siguientes tres aspectos fundamentales:

- **1. Fomento del Diálogo Regional e Internacional:** Con el objeto de cohesionar el movimiento contra la esclavitud moderna, el foro pretende generar vínculos y alianzas entre distintas entidades que tienen el objetivo de erradicar la trata de personas y el trabajo forzoso. Al unir fuerzas, se pueden generar sinergias y catalizar esfuerzos en la lucha contra la esclavitud moderna, en el caso de esta edición, para promover leyes de debida diligencia vinculantes en la región.
- **2. Promoción de Normativas Regionales:** América Latina enfrenta una ausencia significativa de leyes vinculantes sobre debida diligencia y responsabilidad corporativa. Este foro ofrece una plataforma para discutir y diseñar normativas adaptadas a las realidades específicas de cada país en la región. Además, el foro también sirvió para dar voz y resaltar la importancia de incluir en los procesos a las personas afectadas y grupos amezados o en mayor riesgo de ser víctimas, como puede ser el colectivo LGTBIQ+, personas migrantes, mujeres, o comunidades indígenas.
- **3. Generación de Conocimiento y Capacitación:** A través de las discusiones y presentaciones, el foro proporciona conocimiento sobre las mejores prácticas y los desafíos específicos en la implementación de mecanismos de debida diligencia. Esto incluye la experiencia de entidades gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, la perspectiva de sobrevivientes, y la expertise académica, facilitando una comprensión más profunda del problema y las soluciones posibles.

En resumen, el Foro de América Latina sobre Debida Diligencia / Responsabilidad Corporativa ha servido para avanzar en la creación de un entorno empresarial más justo y responsable, proteger los derechos de los trabajadores y combatir la esclavitud moderna en la región.