



Asamblea General

Distr. general
28 de marzo de 2017
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

35º período de sesiones

6 a 23 de junio de 2017

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños

Nota de la Secretaría

La Secretaría tiene el honor de transmitir al Consejo de Derechos Humanos el informe temático de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Maria Grazia Giammarinaro, preparado de conformidad con la resolución 26/8 del Consejo. El informe se centra en los esfuerzos realizados por las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales para combatir la trata en las cadenas de suministro adoptando medidas voluntarias. La Relatora Especial especifica y analiza las principales dificultades que plantea la adopción de normas voluntarias y de procesos de verificación de la conformidad que faciliten eficazmente la detección de la trata de personas. Basándose en el diálogo entablado con las partes interesadas identificadas en el marco de iniciativas sobre normas voluntarias, formula recomendaciones a las iniciativas de múltiples partes interesadas, los encargados de los programas de verificación de la conformidad, las empresas, los Estados y los donantes. Estas recomendaciones están destinadas a reforzar las normas voluntarias sobre la trata de personas, los procesos de verificación de la conformidad utilizados por las iniciativas de múltiples partes interesadas para mejorar la detección y resolución de los casos de trata de personas, y la legislación nacional sobre la transparencia de las empresas respecto de las medidas de lucha contra la trata de personas en sus cadenas de suministro.



Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades de la titular del mandato	3
A. Participación en conferencias y consultas	3
B. Visitas a países.....	4
III. Fortalecimiento de las normas voluntarias de las empresas destinadas a prevenir y combatir la trata de personas y la explotación laboral, especialmente en las cadenas de suministro	4
A. Marco normativo internacional y nacional	4
B. Alcance del informe.....	7
C. Normas voluntarias y forma en que abordan la trata en las cadenas de suministro	8
D. Colaboración con las iniciativas de múltiples partes interesadas y las empresas de auditoría	12
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	15
A. Recomendaciones formuladas a las iniciativas de múltiples partes interesadas	16
B. Recomendaciones formuladas a los auditores y a los encargados de verificar la conformidad	19
C. Recomendaciones formuladas a las empresas	20
D. Recomendaciones formuladas a los Estados.....	21
E. Recomendaciones formuladas a los donantes	24

I. Introducción

1. En este informe, presentado de conformidad con la resolución 26/8 del Consejo de Derechos Humanos, la Relatora Especial describe las actividades que llevó a cabo durante el período examinado y presenta un informe temático sobre los esfuerzos de las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales¹ por combatir, a través de normas voluntarias, la trata de personas en las cadenas de suministro. La Relatora Especial desea agradecer a todas las partes interesadas que participaron en las consultas y las actividades realizadas con vistas a la elaboración de la sección temática; sus aportaciones y su disposición a discutir estas cuestiones hicieron posible la sección temática. Agradece asimismo a las partes interesadas la confianza depositada en la titular del mandato para hacer avanzar el debate.

II. Actividades de la titular del mandato

2. En relación con las actividades realizadas entre el 1 de mayo y el 31 de julio de 2016, la Relatora Especial se remite al informe más reciente que presentó a la Asamblea General (A/71/303). Las actividades que llevó a cabo entre el 1 de agosto de 2016 y el 28 de febrero de 2017 se describen brevemente a continuación.

A. Participación en conferencias y consultas

3. El 19 de septiembre de 2016, la Relatora Especial participó en la reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General para tratar los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes e intervino en la mesa redonda 6 sobre la vulnerabilidad de los refugiados y los migrantes en sus viajes desde sus países de origen hasta sus países de llegada.

4. El 21 de septiembre, la Relatora Especial participó como ponente en una reunión paralela, celebrada en el marco de la reunión plenaria de alto nivel, sobre la Iniciativa para los Migrantes en Países en Crisis y la lucha contra la trata de personas en situaciones de conflicto y posconflicto, organizada por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina para Vigilar y Combatir la Trata de Personas del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

5. También el 21 de septiembre, la Relatora Especial participó a su vez como oradora en la presentación de la Alianza 8.7, organizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Alianza es una asociación mundial incluyente de composición diversa que aspira a facilitar la coordinación estratégica de las diversas partes interesadas en alcanzar la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Relatora Especial también participó en una reunión de Wilton Park, celebrada entre el 1 y el 3 de febrero de 2017, para intervenir en una sesión de intercambio de ideas sobre la estructura directiva de la Alianza y las siguientes fases de su puesta en funcionamiento.

6. El 28 de octubre, la Relatora Especial presentó su informe temático sobre la trata de personas en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos (A/71/303) a la Asamblea General en su 71^{er} período de sesiones.

7. También en octubre, la Relatora Especial organizó una reunión con representantes de organizaciones de auditoría social en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, como parte de un proyecto de cooperación con la comunidad empresarial para erradicar la trata de personas en las cadenas de suministro. Más adelante se aporta más información sobre el proyecto y la reunión.

8. En noviembre, la Relatora Especial pronunció una alocución ante la Electronic Industry Citizenship Coalition en su conferencia anual de 2016, como oradora principal en una sesión dedicada a las tendencias en materia de gobernanza de las cadenas mundiales de

¹ Para una definición de las iniciativas de múltiples partes interesadas y una descripción de las coaliciones sectoriales, véanse los párrafos 32 a 36.

suministro, en la que los participantes examinaron nuevos marcos regulatorios destinados a favorecer la transparencia en las cadenas de suministro y las normas para lograr una mayor responsabilidad de las empresas por los abusos laborales cometidos en sus cadenas de suministro.

9. También en noviembre, la Relatora Especial participó en la mesa redonda sobre la protección internacional de los refugiados y las respuestas europeas organizada en el marco de la Conferencia de Viena sobre las Migraciones por el Centro Internacional de Formulación de Políticas Migratorias. También participó en la reunión de un grupo de expertos sobre los principios jurídicos fundamentales inherentes a la definición de la trata de personas, organizada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

10. La Relatora Especial organizó, conjuntamente con la Asociación de Comercio Exterior y la Electronic Industry Citizenship Coalition, una reunión sobre la migración laboral y la trata de personas en las cadenas de suministro, que se celebró en noviembre durante el Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos de 2016. A la reunión asistieron representantes de la comunidad empresarial, las organizaciones de la sociedad civil y los Gobiernos.

11. El 25 de noviembre, la Relatora Especial participó como oradora en la reunión de alto nivel titulada “New ways to tackle human trafficking for forced labour along migration routes” (Nuevas formas de combatir la trata de personas con fines de trabajo forzoso a lo largo de las rutas migratorias), organizada por el Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, el Departamento Federal de Relaciones Exteriores de Suiza, la OIT, la OIM, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

B. Visitas a países

12. La Relatora Especial visitó Kuwait del 4 al 8 de septiembre y los Estados Unidos del 6 al 16 de diciembre de 2016, por invitación de los respectivos Gobiernos. Los informes sobre las visitas figuran en las adiciones del presente informe. La Relatora Especial agradece a los Gobiernos la cooperación que le proporcionaron antes de las visitas y durante las mismas. Espera visitar el Brasil en una fecha por acordar con el Gobierno que convenga a ambos. Expresa su agradecimiento al Gobierno de Cuba por cursarle una invitación para realizar una visita al país, que tendrá lugar del 10 al 14 de abril de 2017.

III. Fortalecimiento de las normas voluntarias de las empresas destinadas a prevenir y combatir la trata de personas y la explotación laboral, especialmente en las cadenas de suministro

A. Marco normativo internacional y nacional

13. Los Estados tienen la obligación, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, de brindar protección contra las violaciones de los derechos humanos perpetradas por terceros, incluidas las empresas, dentro de su territorio y/o de su jurisdicción. La obligación de los Estados de prevenir y combatir la trata de personas está claramente estipulada en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Así por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso u obligatorio (art. 8) y la Convención sobre los Derechos del Niño impone a los Estados partes la obligación de adoptar todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o en cualquier forma (art. 35).

14. Con respecto a la obligación de los Estados de eliminar la trata de personas en virtud del Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente

Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, los Estados partes deben adoptar las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar el delito de trata de personas (art. 5). Con arreglo al Protocolo, los Estados partes también deben establecer políticas, programas y otras medidas de carácter amplio para prevenir y combatir la trata de personas (art. 9, párr. 1 a)). En virtud de los Principios y Directrices Recomendados sobre los Derechos Humanos y la Trata de Personas, los Estados deben investigar, procesar y resolver efectivamente ante los tribunales los casos de trata de personas, así como aplicar penas efectivas y proporcionadas a las personas naturales o jurídicas que sean declaradas culpables de trata de personas (principios 13 y 15).

15. Conforme a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y aplicar los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios pertinentes, en particular la eliminación del trabajo forzoso, con independencia de que los hayan ratificado o no. A este respecto, en virtud del Convenio de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182), los Estados partes deben adoptar medidas eficaces para prohibir las peores formas de trabajo infantil, prohibición que debe incluir la trata de niños. De conformidad con el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105), ambos de la OIT, los Estados partes tienen la obligación de adoptar medidas para abolir el trabajo forzoso u obligatorio. Con la aprobación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, se reforzó el Convenio núm. 29 de la OIT. El Protocolo describe las medidas para prevenir el trabajo forzoso y hace hincapié en la necesidad de proporcionar a las víctimas protección y acceso a medios de reparación apropiados y eficaces, como la indemnización. Entre las medidas que deben tomar los Estados en virtud del Protocolo figura el apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la diligencia debida a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva (art. 2 e)). También la Recomendación de la OIT sobre el Trabajo Forzoso (Medidas Complementarias), 2014 (núm. 203), subraya esta obligación, a saber la de orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten medidas eficaces para detectar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos, en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados (art. 4 j)).

16. En lo que respecta a la obligación de los Estados de brindar protección contra las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre los derechos humanos y repararlas, en 2011 el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar. Los Principios Rectores establecen que los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades (principio 2). Si bien no abordan específicamente la cuestión de la trata en las cadenas de suministro, los Principios Rectores establecen, en su principio 17, que las empresas deben proceder con la diligencia debida para detectar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. En virtud del mismo principio, la diligencia debida debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas, y debe abarcar no solo las consecuencias relacionadas con sus propias actividades sino también las que guarden relación con sus relaciones comerciales.

Actividades nacionales destinadas a legislar sobre la obligación de proporcionar información no financiera

17. En los últimos años, a nivel de los Estados, el mencionado principio de la diligencia debida y la necesidad de garantizar la responsabilidad empresarial han ocupado un lugar central en la legislación nacional elaborada para responder a la exigencia de los

consumidores de más transparencia en las actividades de las empresas y su influencia en la trata de personas y el trabajo forzoso.

18. Algunos ejemplos notables son la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California (2010), en los Estados Unidos de América, que entró en vigor en enero de 2012, y la Ley sobre la Esclavitud Moderna (2015) en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. La Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California exige que los vendedores minoristas y los fabricantes que tengan ingresos brutos anuales mundiales superiores a los 100 millones de dólares y que operen en California, con independencia de que tengan o no su sede en este estado, deben divulgar información sobre sus actividades destinadas a erradicar la esclavitud y la trata de personas de sus cadenas de suministro directas de bienes tangibles ofrecidos para la venta. De acuerdo con la Ley, las empresas concernidas deben informar sobre sus actividades en cinco áreas diferentes: verificación, auditoría, certificación, rendición de cuentas interna y formación.

19. En virtud de la Ley sobre la Esclavitud Moderna, las empresas con una facturación total superior a los 36 millones de libras esterlinas que realicen sus actividades o parte de ellas en cualquier parte del Reino Unido deben publicar una declaración anual sobre la esclavitud y la trata que describa las medidas tomadas por la empresa durante el ejercicio financiero para asegurarse de que no haya situaciones de esclavitud o trata de personas en ninguna de sus cadenas de suministro y en ningún sector de sus propias actividades. Las empresas pueden también presentar una declaración afirmando que no han adoptado ninguna medida de ese tipo. La declaración puede incluir información sobre la estructura de la empresa y sus cadenas de suministro, sus políticas y procesos de diligencia debida para combatir la trata de personas y la esclavitud, los sectores específicos de su actividad y sus cadenas de suministro que pueden verse expuestos a un riesgo mayor y las medidas adoptadas para reducir tal riesgo, la eficacia de esas actividades, y la formación ofrecida a su personal. Además, la declaración debe ser firmada por los cargos más altos. Las obligaciones impuestas por la Ley sobre la Esclavitud Moderna pueden hacerse valer en los juicios civiles entablados por las autoridades.

20. Ambas leyes se consideran como avances legislativos en lo que se refiere a la responsabilidad empresarial por las obligaciones no financieras. No están, sin embargo, libres de críticas. Se ha criticado la Ley sobre la Esclavitud Moderna por permitir a las empresas con sede en el Reino Unido que oculten sus cadenas de suministro a condición de que las mercancías que producen no ingresen en el Reino Unido, en tanto que la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California se considera insuficiente, ya que se limita a exigir a las empresas que informen sobre sus actividades sin necesidad de mencionar la calidad y eficacia de las medidas adoptadas para eliminar la trata de personas de sus cadenas de suministro. En 2015, la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias presentó un informe al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/30/35) en el que analiza con mayor detalle esas dos iniciativas nacionales.

21. De los comentarios y la información resultantes de las consultas con las iniciativas de múltiples partes interesadas y los representantes del sector privado se desprende que, si bien este tipo de legislación constituye un buen punto de partida para la mayoría de las empresas y facilita que las empresas más pequeñas adopten a su vez medidas de transparencia, es preciso lograr más transparencia. Por otro lado, las partes interesadas del sector privado consultadas coincidieron en la necesidad de establecer marcos normativos más sólidos a nivel de los Estados que establezcan, basándose en las normas internacionales, expectativas claras para las empresas respecto de su obligación de respetar los derechos de los trabajadores y proteger a estos contra los abusos laborales. Unos marcos normativos más sólidos no solo ayudarían a las empresas a garantizar que sus proveedores estuviesen ligados por el mismo imperativo de eliminar la trata de personas y respetar los derechos de los trabajadores, sino que contribuirían asimismo a garantizar condiciones equitativas a quienes llevan a cabo sus actividades con arreglo a esas normas.

22. En 2012 se firmó en los Estados Unidos un decreto presidencial destinado a reforzar las salvaguardias contra la trata de personas en los contratos federales. Las nuevas enmiendas al Reglamento Federal de Adquisiciones incluyen nuevas medidas de diligencia debida relativas a los contratistas y abordan los principales indicadores de riesgo, como el

recurso a prácticas de contratación contrarias a la ética, y prohíben en particular a los contratistas que cobren comisiones de contratación a los trabajadores o no les permitan acceder a sus documentos personales.

23. Al margen de la legislación nacional sobre la responsabilidad de las empresas y la transposición efectiva de las normas internacionales a los códigos laborales nacionales, la existencia de políticas y leyes nacionales en otras esferas también desempeña un papel importante en la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso y la reducción de estos fenómenos. Aunque no aborden directamente la cuestión de la trata de personas, medidas como las adoptadas para regular la contratación resultan cruciales para reducir los factores de riesgo. De hecho, en 2014 el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes dedicó una parte de su informe al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/26/35) a la cuestión de la contratación en el contexto de la explotación laboral de los migrantes.

24. Desafortunadamente, la regulación de las actividades de las agencias de contratación de mano de obra y la eliminación de las prácticas de contratación contrarias a la ética distan de ser homogéneas a escala mundial y el nivel de ratificación del Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181) es bajo. Algunas jurisdicciones nacionales no regulan las actividades de las agencias de contratación de mano de obra, lo que favorece el florecimiento de la “informalización” del sector y prácticas tales como el cobro de comisiones de contratación a los solicitantes de empleo. Por otro lado, en algunas jurisdicciones, los trabajadores contratados a través de agencias de empleo no gozan del mismo nivel de protección social que los empleados directos, lo cual crea una segunda clase de trabajadores y exacerba el potencial impacto negativo de la falta de regulación de este sector.

25. Con respecto a la regulación de la contratación, en septiembre de 2016 la OIT aprobó los principios generales y directrices operativas no vinculantes de la OIT para la contratación equitativa, en los que se reitera que la contratación debe llevarse a cabo de manera tal que se respeten, amparen y hagan efectivos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas laborales internacionales, como la prevención y eliminación del trabajo forzoso. Las directrices consagran principios relacionados con la prohibición de las comisiones de contratación, la transparencia en las condiciones de empleo, la prohibición de la confiscación de los documentos de identidad de los trabajadores, y los contratos, entre otros. Otra iniciativa, el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS) fue puesta en marcha por la OIM en 2014. El IRIS es una iniciativa de múltiples partes interesadas destinada a las agencias de contratación de mano de obra, que ofrece un sistema de certificación que reconoce a las agencias de contratación respetuosas de la ética evaluando su cumplimiento del código de conducta del IRIS. Basándose en las normas laborales de la OIT, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las buenas prácticas del sector, el código de conducta incluye asimismo principios como la prohibición de cobrar comisiones de contratación a los solicitantes de empleo y el respeto de la libertad de circulación, de la transparencia de las condiciones de empleo, de la confidencialidad y de la protección de los datos, y del acceso a vías de recurso.

26. En respuesta a la falta de regulación estatal y al escaso grado de aplicación de las normas internacionales, así como a la exigencia de los consumidores de mayores niveles de transparencia y cumplimiento de esas normas, las empresas también han intentado abordar estas cuestiones adoptando normas voluntarias y programas de verificación de la conformidad estableciendo sus propios programas o participando en iniciativas de múltiples partes interesadas. La forma en que esas iniciativas hacen frente a la trata de personas es el tema central del presente informe.

B. Alcance del informe

27. En 2016, junto con Verité, organización no gubernamental internacional, la Relatora Especial puso en marcha, gracias a contribuciones preasignadas que se habían recibido a tal fin, un nuevo proyecto basado en la labor anteriormente realizada en el marco del mandato

de hacer frente al riesgo de trata de personas en las cadenas mundiales de suministro. El objetivo del proyecto es reducir la vulnerabilidad que sufren los trabajadores en las cadenas de suministro y hacer frente al riesgo de trata de personas fortaleciendo las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales, y promover el efecto catalizador de dichas iniciativas y coaliciones con vistas a potenciar los esfuerzos realizados por las empresas para mejorar sus políticas y medidas de lucha contra la trata de personas y otros tipos de violación de los derechos laborales.

28. En 2016, la titular del mandato llevó a cabo una labor de recopilación de las iniciativas de múltiples partes interesadas y coaliciones sectoriales en ejecución en diversos sectores, como la pesca, la industria del aluminio, la electrónica, el café o el té. La recopilación supuso un primer paso hacia la cooperación con dichas iniciativas, basada en el diálogo bilateral y dos consultas. El objetivo era individualizar y comprender los problemas, las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas empleadas en la detección de la trata de personas y la explotación laboral y la lucha contra estos fenómenos.

29. La primera de ambas consultas estaba destinada a los participantes en las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales; la segunda, a los representantes de las empresas que llevan a cabo auditorías sociales y otros tipos de evaluaciones de las cadenas de suministro.

30. Cada consulta empezó con un análisis de las tendencias del momento en las cadenas de suministro y de las estrategias para hacer frente al riesgo de trata de personas. Ello suponía centrarse en la complejidad inherente a la producción en las cadenas de suministro y las dificultades relacionadas con el aumento de la visibilidad y la responsabilidad más allá de los fabricantes y productores de primer nivel. La subcontratación y la externalización de las diversas etapas de producción hacen que sea cada vez más difícil para las empresas vigilar y abordar las condiciones de trabajo y los derechos humanos de manera sistemática e integral. Las iniciativas sectoriales y de múltiples partes interesadas se enfrentan a los mismos problemas, con importantes consecuencias para la validez de sus reclamaciones basadas en la sostenibilidad y los derechos. Por otra parte, las cadenas de suministro no solo son cada vez más complejas a lo largo de las cadenas de producción, sino que también están muy estratificadas en lo tocante al suministro de mano de obra. Las agencias de contratación y de empleo son una característica cada vez más común de las cadenas de suministro, lo que tiene importantes consecuencias para las iniciativas voluntarias.

31. Las estrategias destinadas a promover la transparencia en las cadenas de suministro a nivel legislativo se ven reforzadas por las iniciativas que tienen por finalidad ir más allá de la auditoría de la diligencia debida en las cadenas de suministro para integrar el empoderamiento y la voz de los trabajadores mediante nuevos mecanismos de política, comunicación y reclamación, y para aumentar la atención prestada por las empresas a la reparación y al fortalecimiento de las medidas correctivas. Las consultas se centraron básicamente en estas y otras tendencias.

C. Normas voluntarias y forma en que abordan la trata en las cadenas de suministro

1. ¿Qué son las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales?

32. Las iniciativas de múltiples partes interesadas son organizaciones que han establecido normas voluntarias de sostenibilidad, con frecuencia para un producto o sector de actividad específico. Ofrecen una marca común a las empresas que se han comprometido a ajustarse a los principios establecidos por la norma y aceptan ser supervisadas en el marco del programa de verificación pertinente, que comprueba su conformidad con las normas y su grado de adhesión a las mismas. La serie de normas voluntarias elaborada en el marco de la iniciativa abarca a menudo un amplio abanico de cuestiones de sostenibilidad, desde los riesgos ambientales o la corrupción hasta las condiciones de trabajo y los derechos laborales. Son ejemplos de estas iniciativas, identificados en el marco del proyecto, el Forest Stewardship Council, el Fairtrade, Aquaculture Stewardship Council, UTZ y la Aluminium Stewardship Initiative, que a su vez se agrupan en una organización central, la

ISEAL Alliance, creada para fortalecer estos sistemas de normas mejorando sus repercusiones, definiendo e impulsando su credibilidad, fomentando su adopción y proliferación y aumentando su eficacia.

33. La estructura directiva de las iniciativas de múltiples partes interesadas suele incluir a un amplio abanico de partes interesadas, en particular empresas, proveedores de estas y representantes de la sociedad civil. Esta composición plural desempeña un papel importante, especialmente en el proceso de establecimiento de normas, por el cual las partes interesadas determinan los criterios e indicadores que utilizará la iniciativa para evaluar la conformidad de una empresa con la norma convenida. A este respecto, la calidad de los criterios e indicadores relativos a la trata de personas dependerá en gran medida del nivel de conocimiento del problema que tenga la parte interesada, así como del éxito que tenga la iniciativa a la hora de concienciar a las partes interesadas sobre el proceso de establecimiento de normas, en particular a aquellas que puedan aportar comentarios y reacciones significativos. En última instancia, la medida en que estos comentarios y reacciones puedan ser incorporados al proceso dependerá de la capacidad de transmitir a otras partes interesadas la importancia y la repercusión que los indicadores de riesgo de trata de personas pueden tener en sus actividades y su desempeño global, evaluados en relación con las normas laborales.

34. Para evaluar la conformidad de las empresas y otorgar, cuando corresponda, la certificación correspondiente, las iniciativas de múltiples partes interesadas establecen un programa de verificación de la conformidad. La ISEAL Alliance define la “verificación de la conformidad” como la demostración fehaciente de que se cumplen los requisitos establecidos para un producto, proceso, sistema, persona u órgano. En cambio, algunas organizaciones de normas voluntarias usan la expresión “sistema de certificación”. Los modelos de verificación de la conformidad varían en función de su enfoque y nivel de rigor, y pueden ir desde las autoevaluaciones hasta las auditorías por terceros. Los modelos de metodología de auditoría pueden diferir en lo que respecta a la frecuencia y la intensidad, así como a los requisitos que deben cumplir los auditores para reunirse y llevar a cabo su labor. Los programas de verificación de la conformidad también recurren a diferentes sistemas de puntuación para calificar el nivel de conformidad de las empresas solicitantes con la norma. En la actualidad, muchas iniciativas de múltiples partes interesadas han optado por aplicar un enfoque gradual o continuo de mejora, en lugar de un enfoque “aprobado/desaprobado”, y otorgan un papel prominente a las actividades de fomento de la capacidad que ayudan a las empresas a comprender y abordar las dificultades experimentadas a la hora de aplicar la norma y cumplir los requisitos de conformidad.

35. Las empresas también han abordado las cuestiones de sostenibilidad mediante iniciativas sectoriales. Se trata de asociaciones o coaliciones sectoriales que reúnen a las empresas en torno a un código de conducta o una norma voluntaria y un programa de conformidad sobre las cuestiones de sostenibilidad, incluidos los derechos humanos y las normas laborales. Si bien el *modus operandi* se parece al de las iniciativas de múltiples partes interesadas, pueden darse diferencias en la organización de las estructuras directivas, en las que desempeñan un papel más importante las empresas, e incluso los proveedores.

36. Algunos ejemplos de coaliciones sectoriales son la Electronic Industry Citizenship Coalition y la Business Social Compliance Initiative de la Asociación de Comercio Exterior. La coalición agrupa a empresas como Apple, HP e Intel y ha elaborado un código de conducta y auditoría que incluye extensas referencias a cuestiones como las prácticas de contratación contrarias a la ética. La Business Social Compliance Initiative es una iniciativa intersectorial que también ha elaborado un código de conducta y un plan de aplicación, que comprende una auditoría, un programa de fomento de la capacidad para las empresas, incluidos los proveedores, y actividades de participación de otras partes interesadas. Como ya se ha señalado, las normas y el programa de verificación de la conformidad no bastan por sí solos para incorporar las normas en un modelo de operaciones de una empresa. Por esa razón, muchas iniciativas de múltiples partes interesadas y coaliciones sectoriales desarrollan, en paralelo, programas de fomento de la capacidad y otras actividades de concienciación dirigidas a sus partes interesadas para contribuir a promover las normas y su aplicación.

2. ¿Cómo se codifica la trata de personas en las normas voluntarias?

37. Los códigos de conducta de las empresas y las normas voluntarias elaboradas por las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales incluyen normalmente una referencia a la trata de personas o al trabajo forzoso. La norma sobre la trata o el trabajo forzoso suele basarse en los instrumentos de derechos humanos y las normas laborales internacionales. No obstante, la referencia suele limitarse a la mera prohibición del recurso al trabajo forzoso o a la trata de personas y no es desarrollada por medio de indicadores específicos que contribuyan a identificar las prácticas de riesgo o a determinar la forma que pueden adoptar el trabajo forzoso o la trata de personas en la práctica.

38. Como se ha señalado anteriormente, las prácticas de contratación contrarias a la ética y el tipo de riesgo de trabajo forzoso y de trata de personas que entrañan no son objeto de un amplio reconocimiento por parte del sector privado y de las partes interesadas que participan en el proceso de establecimiento de normas. En tanto que ciertas iniciativas, como la Ethical Trading Initiative o Social Accountability International, se crearon para promover un fuerte componente de derechos laborales, otras, como el Marine Stewardship Council, nacieron con una vocación principalmente ambiental. Como consecuencia de ello, el nivel de sofisticación de los indicadores elaborados para dar cuenta de manera eficiente de las prácticas empresariales de riesgo en este ámbito varía de una iniciativa a otra. Las diferencias entre las motivaciones originales de las iniciativas pueden no solo repercutir en el proceso de establecimiento de normas y de revisión, sino también condicionar el éxito de una iniciativa de múltiples partes interesadas a la hora de establecer un programa de verificación capaz de comprobar eficazmente la observancia de una norma relativa a la trata de personas por parte de las empresas.

39. Las restricciones presupuestarias impuestas por las empresas clientes y las limitaciones de los protocolos de auditoría en relación con las entrevistas a los trabajadores, incluidas las dificultades prácticas que generan las entrevistas a trabajadores migrantes de diversos orígenes culturales y lingüísticos, son también problemas fundamentales. Dadas la poca conciencia que tienen los clientes de los riesgos de trata y trabajo forzoso y la falta de sistemas de evaluación de las prácticas de contratación y migración, el nivel de detección de los casos de trata de personas y de trabajo forzoso sigue siendo bajo. Un problema fundamental individualizado gracias al diálogo con el sector de la auditoría es la ausencia de representantes de ese sector en las negociaciones destinadas a establecer normas en el seno de las iniciativas de múltiples partes interesadas. Como consecuencia de ello, tales negociaciones pueden generar protocolos de auditoría que no sean eficaces ni prácticos.

40. Otra cuestión clave es la evaluación de las competencias de los auditores. El grado de comprensión de la complejidad de la detección de la trata de personas, el trabajo forzoso y otros tipos de explotación laboral varía entre los diversos actores del sector. Para que un auditor pueda evaluar correctamente el desempeño de una empresa respecto de los indicadores relativos a la trata de personas, es imprescindible que disponga de las aptitudes necesarias para entrevistar a los trabajadores, entre otras tareas, y de amplios conocimientos sobre la vulnerabilidad específica de cada categoría de trabajadores, como los trabajadores migrantes o los contratados. Por desgracia, a menudo se encomienda a un solo equipo de auditores la evaluación de la totalidad de los indicadores, incluidos los relacionados con otras cuestiones, como la deforestación o la corrupción. Es improbable que auditores con competencias en los problemas ambientales tengan el mismo nivel de experiencia en la evaluación de las prácticas empresariales descritas en los indicadores de riesgo de trata de personas o de trabajo forzoso, especialmente si se tiene en cuenta que esas prácticas pueden disimularse sutilmente y que los propios trabajadores pueden no ser conscientes de la irregularidad de prácticas empresariales percibidas como normales, como la obligación de trabajar horas extraordinarias o el cobro de comisiones de contratación.

3. Crítica de las normas voluntarias y preocupación por su eficacia al detectar y combatir la trata de personas

41. Las normas voluntarias y los programas de certificación reciben críticas desde algunos sectores del movimiento de defensa de los derechos laborales, en particular de los

sindicatos, que han denunciado que tales programas y el uso de auditorías como método de verificación no han servido para proteger los derechos de los trabajadores.

42. Se han levantado voces en contra de la falta de representación de los trabajadores y de la sociedad civil en las estructuras directivas de las iniciativas de normas voluntarias. El control que las empresas pueden ejercer sobre la participación de tales actores también se ha denunciado como una estrategia destinada a excluir las voces discordantes y reducir el nivel de las normas hasta el más bajo común denominador de prácticas de las empresas en cuestión.

43. Durante la consulta, las partes interesadas del sector privado expresaron su preocupación por la dificultad de diseñar un sistema que permitiera apoyar eficazmente los esfuerzos de las empresas que avanzan a velocidades diferentes en la consecución de los objetivos de sostenibilidad. A las organizaciones de múltiples partes interesadas les resulta difícil atender las necesidades en materia de fomento de la capacidad de quienes empiezan a aplicar medidas para alcanzar objetivos básicos, al tiempo que responden a otros que aspiran a una plataforma que permita lanzar nuevas herramientas para superar los objetivos básicos y apuntar a mayores niveles de debida diligencia empresarial.

44. También se ha criticado la auditoría como medio para evaluar la conformidad de las empresas con las normas laborales, por su incapacidad para evaluar el desempeño de las empresas a largo plazo. Una auditoría, incluso la más completa, es decir, aquella que incluye entrevistas a los trabajadores y se complementa con información de fuentes alternativas, por ejemplo actores locales, como los representantes de la sociedad civil o los sindicatos locales, no deja de ser una instantánea que ofrece una visión meramente parcial de las condiciones de trabajo cotidianas.

45. Al mismo tiempo, los representantes de los auditores expresaron su preocupación por su escaso peso a la hora de abordar las conclusiones de las auditorías y de aplicar sus recomendaciones. Por otro lado, muchos de los problemas que constituyen las causas fundamentales de los abusos laborales comunes detectados en la cadena de suministro, como los relacionados con las prácticas de contratación contrarias a la ética o las horas extraordinarias obligatorias, están estrechamente relacionados con la conducta y las decisiones empresariales de las empresas clientes. Algunos representantes de los auditores también se refirieron a las dificultades experimentadas al señalar esos problemas a la atención de las empresas clientes, dada la subasta a la baja practicada por algunos auditores, que aceptan llevar a cabo auditorías en condiciones irrealistas.

46. Además, dada la repercusión que pueden tener los resultados de una evaluación de auditoría en las relaciones empresariales con los proveedores, en los últimos años han proliferado las prácticas consistentes en presentar fábricas modélicas especialmente acondicionadas para ser sometidas a auditoría y trabajadores modélicos preparados para responder a los auditores. Estas prácticas agravan otro problema de los sistemas vigentes de supervisión basados en auditorías, a saber, la concentración de los recursos de las empresas en la supervisión del primer nivel de sus cadenas de suministro. Es bien sabido que la mayoría de las violaciones de los derechos humanos y los peores abusos laborales se producen más allá del primer nivel de proveedores. Sin embargo, pocas empresas han extendido sus esfuerzos de diligencia debida a lo largo de toda la cadena de valor o para incluir sus cadenas de suministro de mano de obra.

47. Esta falta de responsabilidad en los niveles más bajos de la cadena de suministro inhibe el efecto multiplicador que deberían producir los esfuerzos destinados a ajustarse a las normas, a saber, que el grupo mayor del sector esté sometido a la misma norma. La influencia de las empresas sobre sus proveedores en las complejas cadenas de suministro actuales, en las que cada empresa puede representar un pequeño porcentaje de la actividad de un proveedor, puede resultar muy limitada si no viene acompañada de una acción colectiva del conjunto del sector. Si bien los esfuerzos que hacen las coaliciones sectoriales y las iniciativas de múltiples partes interesadas están destinados a superar estos obstáculos, las limitaciones impuestas actualmente por cada empresa a la transparencia en la cadena de suministro entorpecen el uso de herramientas potentes como la aspiración de los consumidores a un mayor grado de responsabilidad, ya que unos niveles más bajos en la cadena de suministro ocultos tras la falta de transparencia serán inmunes a esa exigencia de

responsabilidad. Asimismo, los proveedores cuyas relaciones comerciales se mantengan predominantemente con empresas con sede en países en que existe un mayor grado de conciencia de los consumidores y donde la legislación nacional exige un mayor grado de diligencia debida y transparencia responderán a las exigencias de sus compradores en materia de respeto de los derechos humanos y de las normas laborales de manera diferente que los proveedores cuyas principales relaciones comerciales se mantengan con empresas con sede en países que tienen marcos nacionales menos rigurosos y una menor exigencia de los consumidores en lo que se refiere a una producción de bienes respetuosa de la ética.

48. Con respecto a la transformación sectorial, las iniciativas sectoriales, de múltiples partes interesadas y de certificación celebran debates internos sobre la forma de superar la participación de una sola empresa o del “silo” de una única cadena de suministro para lograr la transformación de todo el sector o del mercado a fin de garantizar que las normas de sostenibilidad, en particular el respeto de los derechos humanos, sean la regla en el ámbito empresarial. Sin embargo, se ha cuestionado el papel de esas iniciativas en la transformación sectorial y su influencia en la legislación nacional destinada a promover los derechos laborales y los derechos humanos.

49. Los problemas mencionados, al igual que la falta de buenas prácticas en materia de reparación a los trabajadores damnificados, se plantearon a lo largo de la consulta con las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales, como cuestiones que requerirían un mayor compromiso entre las iniciativas sobre las cadenas de suministro.

D. Colaboración con las iniciativas de múltiples partes interesadas y las empresas de auditoría

50. La Relatora Especial consideró esencial colaborar con las iniciativas de múltiples partes interesadas, las coaliciones sectoriales y los representantes del sector de auditoría para examinar la manera en que afrontan las dificultades y las críticas, y, a través de un diálogo constructivo, determinar los ámbitos en que deberían focalizarse los nuevos esfuerzos. En particular, las consultas y posteriores actividades de seguimiento ofrecieron la oportunidad de adquirir mayores conocimientos sobre el riesgo de trata de personas en las cadenas de suministro, evaluar los puntos fuertes y débiles de las estrategias para detectar y eliminar la trata, reconocer los problemas y compartir las buenas prácticas en materia de auditoría y evaluación, analizar las tendencias vigentes en la profesionalización del sector de auditoría y explorar posibles sinergias entre las organizaciones participantes, la Relatora Especial, los Gobiernos y la sociedad civil.

51. En ambas consultas se puso de manifiesto el gran interés de las iniciativas de múltiples partes interesadas, las coaliciones sectoriales y el sector de los auditores por colaborar con la Relatora Especial, al reconocer el papel decisivo que esta podía desempeñar en la creación de un espacio de diálogo abierto y continuo y de intercambio de enseñanzas adquiridas y buenas prácticas. Puesto que no existe ninguna otra plataforma con el mismo grado de credibilidad e independencia que la de la Relatora Especial, los representantes de las iniciativas de múltiples partes interesadas y las empresas de auditoría celebraron y alentaron la continuación de los esfuerzos liderados por la titular del mandato para individualizar buenas prácticas que pudieran reproducirse en otros contextos y tratar de encontrar respuestas innovadoras a los desafíos comunes.

52. A la luz de las enseñanzas adquiridas y las dificultades existentes para detectar los casos de trabajo forzoso y trata de personas, se solicitó a los representantes del sector de los auditores que examinaran los puntos fuertes y débiles de las estrategias de auditoría vigentes, como la forma en que los auditores abordaban las prácticas en materia de contratación y migración, la forma en que recababan datos a los trabajadores, y las dificultades y limitaciones relacionadas con las expectativas de los clientes.

53. Se señaló que, si bien las auditorías sociales habían contribuido de manera positiva a establecer un conocimiento básico de los derechos humanos y de las condiciones laborales en el lugar de trabajo, eran igualmente importantes otras formas de participación, por ejemplo la formación y el fomento de la capacidad del personal encargado de verificar la conformidad, o la elaboración y difusión de directrices específicas sobre la trata de seres

humanos. También se resaltaron otros tipos de evaluaciones, como las autoevaluaciones llevadas a cabo por los proveedores para estimar su conformidad con las normas, o las evaluaciones de las cadenas de suministro de mano de obra efectuadas para examinar las condiciones de contratación y migración cuando estas condiciones entrañasen, entre otras cosas, riesgo de servidumbre por deudas o trabajo forzoso en el caso de los trabajadores migratorios.

54. Las consultas también favorecieron la celebración de un diálogo intenso sobre estrategias y participación, encaminado a dar voz y a empoderar a los trabajadores en el marco de las iniciativas de sostenibilidad, en especial en los mecanismos de vigilancia del cumplimiento de las normas, como las líneas telefónicas de asistencia para la presentación de denuncias, la realización de encuestas entre los trabajadores, las buenas prácticas en la participación de estos durante las auditorías, las actividades de formación y fomento de la capacidad para los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en el lugar de trabajo, y la formación para el diálogo entre trabajadores y directivos en el lugar de trabajo. No obstante, se reconoció que seguía siendo un reto evitar que trabajadores potencialmente vulnerables, como los migrantes, los jóvenes o las mujeres, quedasen involuntariamente excluidos de estas nuevas estrategias.

55. Entre las estrategias propuestas para reforzar las auditorías, mejorar las medidas destinadas a detectar los casos de trata y proporcionar vías de recurso, así como a aplicar con mayor eficacia las iniciativas complementarias a las evaluaciones, figuraban también una mayor participación de la comunidad y de las partes interesadas, una mejor formación de los auditores, el fortalecimiento de las iniciativas para el intercambio de datos e información, y la utilización de nuevas tecnologías a fin de mejorar la recolección de información, por ejemplo a través de plataformas de tecnología de la información, líneas telefónicas de emergencia y otros mecanismos similares.

56. Los representantes del sector de los auditores acordaron proponer una estrategia de “señal de alerta”, que permitiría a los auditores investigar más allá del alcance de la auditoría cuando se detectasen indicadores clave de explotación laboral previamente definidos. En ese sentido, establecer un esquema de la cadena de suministro podría resultar útil para detectar prácticas de riesgo más allá del primer nivel de proveedores. Esta actividad ayudaría a las empresas clientes a priorizar las auditorías sobre la base de la presencia de indicadores de riesgo en las prácticas de subcontratación o en sectores económicos y zonas geográficas de alto riesgo.

57. Asimismo, los participantes en las consultas examinaron la profesionalización de la auditoría social, las tendencias y novedades existentes en el sector y los esfuerzos de este para mejorar la capacidad y el desempeño de los auditores. Analizaron también las buenas prácticas en el ámbito de la evaluación, las alianzas con la sociedad civil y las enseñanzas adquiridas al complementar las auditorías con otras estrategias destinadas a aumentar la responsabilidad en la cadena de suministro. Los miembros de la Asociación de Profesionales de Auditoría Social, constituida recientemente para mejorar la profesionalidad de los auditores y las organizaciones que realizan auditorías sociales en forma independiente, han venido examinando el ámbito de aplicación de este tipo de auditorías, las competencias requeridas de un auditor y la obligación de las empresas de auditoría de garantizar la idoneidad de sus auditores, así como su integridad e independencia en todo momento.

58. En la segunda consulta también se destacaron varias iniciativas de intercambio de datos destinadas a ayudar a las empresas a priorizar esfuerzos, así como la necesidad de registrar datos sobre las agencias de contratación de mano de obra. Asimismo, se examinaron las alianzas y el papel de las actividades de promoción en el sector de la auditoría social, así como la necesidad de contar con un mecanismo de supervisión, por ejemplo un sistema de certificación, para asegurar la calidad y el cumplimiento de la normativa en todo el sector.

59. También se debatieron diversos medios de presentación y tratamiento de reclamaciones, en particular ejemplos de líneas telefónicas de asistencia para los trabajadores e innovaciones en el uso de la tecnología de los teléfonos inteligentes. No obstante, se señaló que, al igual que la auditoría social, esos esfuerzos por sí solos no

podían resolver el complejo problema de la trata de personas, por lo que debían reforzarse con otros medios de concienciación, fomento de la capacidad, detección de problemas y acceso a vías de recurso. Se plantearon cuestiones acerca de la función desempeñada por las autoridades locales en la remisión y el seguimiento de las reclamaciones, así como sobre la mejor forma de concertarse con esas autoridades, cuando fuese necesario. Asimismo, se hizo alusión a las buenas prácticas relacionadas con la rehabilitación de las víctimas de la trata y su reintegración en la comunidad y el mercado laboral, como un tema que requiere la atención urgente de todas las partes interesadas.

60. Con relación a las críticas de que habían sido objeto las iniciativas voluntarias por su poca eficacia para transformar los modelos empresariales vigentes, los representantes de las iniciativas de múltiples partes interesadas compartieron algunos ejemplos alentadores de los esfuerzos llevados a cabo por algunas iniciativas en materia de transformación del sector que ilustran el efecto positivo que pueden tener las normas voluntarias en la promoción de estándares más elevados en las políticas y leyes nacionales. Puesto que las normas voluntarias *per se* no bastan para lograr la conversión del sector en un nuevo modelo empresarial sostenible, los enfoques innovadores tratan de combinar los esfuerzos del sector público y los de las iniciativas voluntarias. Se reconoció que la colaboración entre las partes interesadas, desde las empresas hasta la sociedad civil y los organismos reguladores, era una condición necesaria para esa transformación, como también lo eran los acuerdos de asociación con los Gobiernos, las organizaciones internacionales y el sistema de las Naciones Unidas en general.

61. Los participantes expusieron otras medidas e intervenciones, que se enumeran a continuación y que también han ayudado a la Relatora Especial a determinar las esferas en las que, en el marco de su mandato, se requerían más participación y trabajo a fin de fortalecer las estrategias aplicadas por las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales para detectar y combatir la trata de personas:

a) Deben fortalecerse los códigos y políticas empresariales para hacer frente al riesgo de trata y trabajo forzoso en la contratación y en las cadenas de suministro de mano de obra, y se deben establecer salvaguardias específicas para los trabajadores migratorios y demás trabajadores en situación de vulnerabilidad.

b) Deben alentarse la fijación de normas, las iniciativas de múltiples partes interesadas y las iniciativas de certificación para lograr la participación de un amplio abanico de partes interesadas, incluidos los auditores, en la concepción y el establecimiento de nuevos sistemas normativos.

c) Deben coordinarse las iniciativas existentes y se debe facilitar la colaboración con los Gobiernos y la sociedad civil, especialmente en lo que respecta a los mecanismos de reparación de agravios y a las disposiciones relativas a las vías de recurso.

d) Deben respaldarse las actividades destinadas a mejorar la calidad de las auditorías y a fomentar la capacidad de los auditores para detectar los casos de trata de personas y trabajo forzoso.

e) Deben alentarse las iniciativas destinadas a intercambiar información de auditoría para permitir a las empresas optimizar sus recursos, centrarse en resolver los problemas fundamentales y realizar auditorías más allá del primer nivel de proveedores.

f) Debe alentarse a las empresas que recurren a auditorías para evaluar la conformidad de la cadena de suministro a que revisen sus protocolos de evaluación a fin de respaldar el mejoramiento de la calidad de las auditorías y crear las condiciones necesarias para que los auditores puedan detectar mejor los riesgos de trata.

g) Se necesitan nuevos y mejores datos sobre el riesgo de trabajo forzoso y trata en las cadenas de suministro, desglosados por región, sector e industria. Se debe alentar a las empresas y a los auditores a intercambiar datos anónimos extraídos de los resultados de las auditorías.

h) Deben esquematizarse, mediante el análisis de los datos de auditoría, las tendencias existentes en el comportamiento de las empresas, para comprender la situación y contribuir a orientar el compromiso de las partes interesadas.

i) Se deben recolectar datos sobre la investigación de los efectos de la legislación en materia de presentación de información no financiera.

j) Debe facilitarse el diálogo con los Gobiernos para que estos incorporen en la legislación nacional las buenas prácticas resultantes de la aplicación de las normas voluntarias.

62. Habida cuenta del potencial que pueden tener las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales para reproducir en cascada las políticas empresariales en materia de eliminación de la trata de personas en todos los sectores, y del papel que puede desempeñar la Relatora Especial en el suministro de una plataforma influyente y neutral, la titular del mandato seguirá explorando la posibilidad de estrechar contactos con esas iniciativas, en particular para:

a) Reforzar las normas voluntarias sobre la trata de personas y determinar las buenas prácticas en esa esfera, formulando observaciones y proporcionando información y asesoramiento especializado sobre los procesos de revisión normativa, y elaborando conjuntamente actividades de fomento de la capacidad para las iniciativas y sus partes interesadas;

b) Potenciar el aporte de los trabajadores en el proceso de fijación de normas y en los mecanismos de vigilancia, mediante el reconocimiento de las buenas prácticas existentes en la participación de los trabajadores en los programas de supervisión y en la elaboración de los programas de fomento de la capacidad;

c) Individualizar las buenas prácticas y formular orientaciones y recomendaciones para la creación de mecanismos empresariales de reparación de agravios y vías de recurso que atiendan, de manera eficaz, las necesidades de los trabajadores; y

d) Analizar la incidencia de la normativa en materia de divulgación de información no financiera sobre las políticas de las empresas relativas a la trata de personas.

IV. Conclusiones y recomendaciones

63. En el presente informe se ofrece un panorama general de las principales dificultades que enfrentan las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales al ayudar a sus empresas miembros y proveedores a acabar con la trata de personas en sus actividades y cadenas de suministro. Crear más conciencia sobre la trata de personas y las prácticas de riesgo entre las partes interesadas es un requisito previo para el establecimiento de una normativa que permita evaluar de manera eficaz el desempeño de las empresas en la prevención y la lucha contra la trata de personas. Es preciso garantizar la incorporación de las voces de los trabajadores como fuente alternativa de información sobre el desempeño de la empresa. Se deben examinar las metodologías de auditoría para que las auditorías de terceros se ejecuten en circunstancias óptimas, que se asignen los recursos necesarios para incluir las opiniones de los trabajadores y que los auditores reúnan las competencias requeridas para evaluar las prácticas de riesgo asociadas a la trata de personas. Las iniciativas de múltiples partes interesadas y las empresas deben encontrar soluciones que aseguren una estrategia de normas voluntarias en la cual los trabajadores, los sindicatos y la sociedad civil desempeñen un papel fundamental en el proceso de fijación de normas, en los programas de vigilancia y en los mecanismos empresariales de reparación de agravios.

64. Las normas voluntarias *per se* no bastan para transformar los modelos empresariales. Los métodos innovadores para la transformación del sector exigen una colaboración más estrecha con los Gobiernos. Los Estados deben garantizar marcos normativos que, sobre la base de las normas internacionales, protejan a los trabajadores contra la explotación laboral y establezcan expectativas claras para las empresas en esta materia.

65. En este contexto, la Relatora Especial desea formular las recomendaciones que se enumeran a continuación.

A. Recomendaciones formuladas a las iniciativas de múltiples partes interesadas

1. Recomendaciones sobre el proceso de fijación de normas

66. Deberían fortalecerse los criterios e indicadores de conformidad con los puntos de referencia e indicadores destinados a garantizar unas cadenas de suministro libres de trata propuestos por la Relatora Especial (A/HRC/23/48/Add.4, apéndice I), y deberían incluirse, como mínimo, los siguientes indicadores:

a) Todos los trabajadores tendrán derecho a poner fin a la relación laboral en cualquier momento, sin sanción alguna, con un plazo razonable de preaviso, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos.

b) Los trabajadores no podrán estar sujetos a servidumbre por deudas ni ser obligados a trabajar para pagar una deuda de ningún tipo, incluidas las no pecuniarias.

c) No se cobrará a los trabajadores ninguna tarifa ni comisión de contratación, ni directa ni indirectamente, ni total ni parcialmente, como tampoco se les cobrarán los gastos generados por la tramitación de los documentos oficiales y visados de trabajo.

d) Los empleadores que recurran a agencias de empleo y/o contratación privadas utilizarán únicamente las agencias que cuenten con la debida habilitación o certificación del organismo público competente.

e) Los trabajadores recibirán por escrito un contrato de trabajo de lectura sencilla y comprensible para ellos. Los contratos de los trabajadores migratorios se pondrán en conocimiento del trabajador en cuestión con suficiente antelación al inicio de sus actividades laborales.

f) Queda prohibida toda sustitución o modificación contractual que suponga una merma de los salarios, prestaciones u otras condiciones laborales convenidos inicialmente.

g) A los trabajadores se les remunerará en moneda de curso legal y se les entregarán nóminas o recibos de sueldo detallados y escritos en un idioma que comprendan, en los que se indicarán las tarifas salariales, las horas trabajadas, el total abonado y las deducciones autorizadas por ley efectuadas por el empleador.

h) Los trabajadores cuyos salarios se calculen en función de su desempeño no podrán percibir una suma inferior al salario mínimo obligatorio establecido por la ley.

i) El salario se abonará, a intervalos regulares, directamente al trabajador o se ingresará en su cuenta bancaria, y no se retrasará, diferirá ni retendrá.

j) Las deducciones salariales aplicables a los sueldos del trabajador serán las legítimas.

k) Los adelantos salariales o los préstamos con cargo al salario concedidos a los trabajadores, incluidos los tipos de interés y los plazos de reembolso, se ajustarán a la ley, se explicarán a los trabajadores en su propio idioma y se convendrán por adelantado entre ambas partes.

l) Los trabajadores conservarán el control íntegro y pleno de sus ingresos y tendrán la libertad de utilizarlos según estimen oportuno.

m) Los trabajadores no estarán obligados a utilizar los almacenes o servicios que estén vinculados a la empresa. Cuando no sea posible acceder a otros, los empleadores velarán por que esos bienes y servicios se vendan o suministren a un precio justo y razonable, sin ánimo de utilizar la deuda o ningún otro método como mecanismo de coerción al trabajador.

n) La residencia obligatoria en una unidad residencial administrada por el empleador no será condición del empleo.

o) Queda prohibida la retención o confiscación de pasaportes, otros documentos de identidad o permisos de trabajo; en los casos en que tales documentos sean retenidos por los empleadores o por los agentes de contratación de mano de obra como un requisito legal, se aplicarán procedimientos sencillos a fin de que los trabajadores accedan de manera directa e inmediata a los documentos en cualquier momento.

p) Los trabajadores no estarán físicamente confinados al lugar de trabajo, y su libertad de circulación fuera del horario de trabajo y en las instalaciones anejas, como dormitorios o residencias, no será objeto de restricciones, ni siquiera mediante intimidación psicológica y/o amenazas verbales.

q) Los trabajadores, con independencia de su nacionalidad o situación de residencia, tendrán derecho a afiliarse a sindicatos y a negociar de forma colectiva.

67. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían determinar cuáles son las partes interesadas para cada norma en particular, teniendo especialmente en cuenta a los sindicatos, y asegurarse de que participasen activamente en la determinación de los criterios e indicadores en el proceso de fijación de normas y revisiones posteriores. Asimismo, deberían velar por que las consideraciones de género se incorporasen a la norma cuando se detectasen factores concretos de vulnerabilidad por motivos de género en el sector o lugar de trabajo que aquella regule. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían considerar la posibilidad de establecer un programa de fomento de la capacidad adaptado a cada grupo destinatario a fin de dotar de las herramientas necesarias a las partes interesadas para participar en los procesos de fijación y revisión de las normas.

68. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían garantizar que los criterios e indicadores utilizados para determinar la conformidad con cada norma estuvieran efectivamente adaptados al sector y la actividad específicos abarcados por la iniciativa.

69. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían elaborar y realizar actividades de fomento de la capacidad para que todas las partes interesadas, entre ellas los compradores, los proveedores, los agentes de contratación de mano de obra, los trabajadores, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, en particular a nivel local, y sus asociados, comprendieran el riesgo de trata de personas y explotación laboral en sus actividades y en las de sus interlocutores comerciales. Asimismo, deberían aplicar medidas para ajustarse a las normas.

70. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían considerar la posibilidad de establecer una plataforma local con todas las partes interesadas para examinar y coordinar las medidas de aplicación de las normas, las dificultades observadas en su puesta en práctica y las soluciones.

71. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían coordinar su labor con la de otros titulares de sistemas normativos para garantizar la conformidad de la normativa en materia de trata y de explotación laboral con los instrumentos internacionales de derechos humanos y las convenciones laborales internacionales, y para evitar la duplicación de los esfuerzos de los miembros a la hora de demostrar la conformidad con las normas mediante el intercambio y la coordinación de los procesos y resultados de las evaluaciones.

72. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían cooperar con las autoridades estatales intercambiando las enseñanzas y experiencias adquiridas en la aplicación de las normas, para examinar las lagunas existentes en la reglamentación y en las políticas estatales en el ámbito de la eliminación de la trata de personas, y para promover la adopción de un marco legal pertinente y medidas que permitieran aplicar efectivamente la ley.

2. Recomendaciones sobre el proceso de evaluación

73. Al elaborar un programa de verificación de la conformidad o un sistema de certificación, las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían interactuar con los trabajadores y los sindicatos para asegurarse de que sus inquietudes y observaciones se tuvieran en cuenta y de que estuvieran informados de los mecanismos a través de los cuales pudieran hacer aportaciones. Esta interacción debería existir no solo durante las evaluaciones, sino también durante las consultas previas a la auditoría, así como en la evaluación realizada por los encargados de verificar la conformidad, en el examen de las políticas y los procedimientos, y en la solución de las controversias.

74. El programa de verificación de la conformidad no solo debería basarse en los mecanismos de auditoría a cargo de terceros, sino también aplicar programas de supervisión que incluyeran a los trabajadores y los sindicatos como fuentes alternativas de información a fin de posibilitar una evaluación continua de la conformidad con las normas laborales. De ser necesario, las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían elaborar orientaciones específicas para que los trabajadores potencialmente vulnerables, como los migratorios, los jóvenes y las mujeres, no resultasen excluidos de los mecanismos de vigilancia.

75. El programa de verificación de la conformidad debería exigir que, durante las tareas de auditoría u otros mecanismos de vigilancia utilizados para evaluar los indicadores de explotación laboral, se destinase el tiempo suficiente para que los auditores entrevistasen a los trabajadores, se prestasen los servicios de interpretación necesarios, se adoptasen todas las disposiciones necesarias para abordar los problemas de género, se realizasen las entrevistas, de ser posible, fuera del lugar de trabajo; y se asignase tiempo suficiente para el examen de documentos, las entrevistas con los directivos, las entrevistas con otras partes interesadas, como las comunidades o los sindicatos locales, y para la redacción de informes.

76. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían establecer indicadores para evaluar el nivel de riesgo de los clientes, y determinar la intensidad y frecuencia de las auditorías. Esos indicadores deberían tener en cuenta elementos como la ratificación y puesta en vigor por el Estado de las convenciones internacionales sobre derechos humanos y normas laborales; la existencia de regímenes normativos que regulen las actividades de contratación de conformidad con las normas y directrices internacionales; el grado de informalidad existente en el sector económico en que opera el cliente; el porcentaje que representan los grupos vulnerables en la fuerza laboral del cliente, en particular el número de trabajadores migratorios, temporeros, estacionales, por contrata o que desempeñan su actividad en su domicilio; el nivel de complejidad de las cadenas de suministro de mano de obra del cliente; y los antecedentes del cliente en estas cuestiones.

77. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían garantizar que en el proceso de verificación de la conformidad se incluyera una evaluación de las agencias de contratación de mano de obra cuando el proveedor recurriera a ellas para contratar trabajadores o como agencias de empleo, y que se aplicasen los criterios e indicadores mencionados anteriormente que se encontrasen bajo el control de dichos intermediarios en su condición de agentes de contratación o empleo. Los resultados de la evaluación de la conformidad con las normas de las agencias de contratación de mano de obra deberían formar parte de la evaluación de la conformidad de la empresa e incidir en la determinación del estatuto de certificación.

78. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían asegurarse de que los auditores y los encargados de verificar la conformidad hubieran demostrado su idoneidad y experiencia en la evaluación de la conformidad con las normas laborales y en el proceso continuo de entrevista con los trabajadores. Una vez establecidos los indicadores de riesgo, las iniciativas deberían considerar la posibilidad de solicitar que los auditores y los encargados de verificar la conformidad colaborasen con las organizaciones de la sociedad civil especializadas en la detección de las víctimas y en el suministro de servicios especializados a las personas objeto de la trata. Las iniciativas

de múltiples partes interesadas deberían velar por que los servicios especializados abordasen las cuestiones de género y por que se suministrasen servicios tanto a hombres como a mujeres. También deberían considerar la posibilidad de incorporar expertos en trabajo forzoso y trata de personas en los órganos de supervisión.

79. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían impartir una formación específica sobre la trata de personas a los auditores y los encargados de verificar la conformidad para mejorar sus competencias en materia de detección del riesgo y de evaluación de los indicadores de riesgo; la formación también debería incluir técnicas para entrevistar a los trabajadores y crear más conciencia sobre los distintos factores de vulnerabilidad de los trabajadores, como los relacionados con el género o la situación migratoria.

80. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían analizar la posibilidad de colaborar con los auditores y demás mecanismos de control al elaborar y establecer protocolos de auditoría y modalidades de control para asegurarse de su eficacia para detectar los indicadores de riesgo en la práctica.

81. Las iniciativas de múltiples partes interesadas deberían elaborar módulos específicos exhaustivos de protocolos de auditoría sobre los indicadores y orientaciones en materia de trata de personas para su utilización cuando se detectasen por primera vez las señales de alerta en materia de trata y trabajo forzoso previamente determinadas, y que permitieran a los auditores ampliar el alcance de la auditoría y poner en evidencia el problema en su real magnitud.

82. La no conformidad con las normas sobre trata de personas y trabajo forzoso debería entrañar la suspensión de la certificación o cualquier otra sanción prevista de naturaleza y nivel de gravedad similares. Debería establecerse conjuntamente con las empresas un plan escalonado para garantizar la solución del problema de la falta de conformidad y evitar que los trabajadores se viesan perjudicados por la sanción aplicada.

B. Recomendaciones formuladas a los auditores y a los encargados de verificar la conformidad

83. Los encargados de verificar la conformidad y las empresas de auditoría deberían asegurarse de que los auditores que realizasen las evaluaciones del lugar de trabajo estuviesen capacitados para detectar y evaluar los indicadores de riesgo de trata de personas, trabajo forzoso y explotación laboral, incluidos los riesgos asociados a las prácticas de contratación contrarias a la ética.

84. Al realizar la auditoría, los encargados de verificar la conformidad y las empresas de auditoría deberían garantizar que se asignase el tiempo necesario a las entrevistas con los trabajadores y sus representantes, se tuviesen debidamente en cuenta las cuestiones de género y se destinasen recursos suficientes para la contratación de intérpretes que prestasen apoyo a los auditores cuando fuera necesario.

85. En caso de que la empresa auditada recurriese a agencias de contratación de mano de obra, debería establecerse un protocolo especializado de auditoría para evaluar los riesgos inherentes a sus prácticas de contratación.

86. Los encargados de verificar la conformidad y las empresas de auditoría deberían complementar la información obtenida en las entrevistas con los trabajadores y el estudio de documentos con fuentes de información alternativas, como los sindicatos o las partes interesadas de la sociedad civil que realizasen sus actividades en el sector y la región.

87. Los encargados de verificar la conformidad y las empresas de auditoría deberían considerar la posibilidad de intercambiar datos agregados sobre los resultados de las auditorías con los Gobiernos y otras partes interesadas para

respaldar las estrategias oficiales, basadas en datos empíricos, destinadas a combatir la trata de personas con fines de explotación laboral.

C. Recomendaciones formuladas a las empresas

88. Las empresas deberían elaborar y aplicar una política destinada a erradicar la trata de personas de sus cadenas de suministro o adherirse a una iniciativa de múltiples partes interesadas o a coaliciones sectoriales que combatieran la trata de personas y el trabajo forzoso de conformidad con las recomendaciones formuladas en el presente informe. Esa política debería formar parte de la política más general de la empresa destinada a defender los derechos humanos y de la constante diligencia debida que ejerciese la empresa en dicha materia de conformidad con el marco establecido en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La adhesión a esa política debería ser reconocida por las más altas instancias de la empresa. Toda empresa que estableciera su propia política debería solicitar la colaboración de los trabajadores, los sindicatos y la sociedad civil para formular esa política y medidas de aplicación que abordasen de manera eficaz las cuestiones relacionadas con la trata de personas.

89. Al seleccionar nuevos proveedores, las empresas deberían aplicar un mecanismo de evaluación que tuviera en cuenta la conformidad del proveedor con la política que hubiera adoptado o a la que adhiriese la empresa, estableciendo indicadores de riesgo como los que se mencionan en las recomendaciones sobre el reforzamiento de criterios e indicadores formuladas anteriormente para las iniciativas de múltiples partes interesadas. Las empresas deberían difundir ampliamente las condiciones de selección entre los potenciales licitadores.

90. Las empresas deberían integrar sus políticas sobre la trata de personas, el trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral como cláusulas de carácter vinculante en los contratos con los proveedores. Se deberían comunicar claramente las sanciones aplicables en caso de incumplimiento por el propio proveedor o de problemas de incumplimiento encontrados a lo largo de su cadena de suministro, incluida la de mano de obra. Si se detectaran violaciones graves de los derechos de los trabajadores, las sanciones podrían incluir la inmediata rescisión del contrato. Debería establecerse, en colaboración con el proveedor, un plan escalonado para garantizar que los problemas de incumplimiento pudieran solucionarse sin que la sanción aplicada perjudicase a los trabajadores. En el plan deberían incluirse plazos específicos y metas que permitieran evaluar las mejoras en la aplicación de la política de la empresa.

91. Las empresas deberían revisar y modificar las prácticas comerciales que pudieran repercutir negativamente en las condiciones de trabajo de sus proveedores, como fijar plazos de entrega que obligasen a los trabajadores a cumplir horas extraordinarias o exigir a los proveedores contratar trabajadores en peores condiciones o a través de agencias de empleo durante los períodos de mayor actividad.

92. Las empresas deberían considerar la posibilidad de publicar los nombres de sus proveedores, así como las políticas y medidas aplicadas para garantizar la conformidad de estos con la política de la empresa, aludiendo, entre otras cosas, a los casos de falta de conformidad y las medidas correctivas adoptadas.

93. Las empresas deberían confeccionar un esquema de las cadenas de suministro de mano de obra de sus proveedores para detectar los riesgos, especialmente en lo que respecta a las prácticas de contratación; solicitar la plena divulgación de los nombres de los contratistas de los proveedores; y elaborar y aplicar un programa de fomento de la capacidad para los proveedores a fin de mejorar su conocimiento de los indicadores de riesgo y prestarles asistencia en la aplicación de medidas destinadas a demostrar su conformidad con las normas y políticas de la empresa en materia de trata de personas y trabajo forzoso, e incluso de medidas para controlar las prácticas de sus agencias de contratación.

94. En cooperación con otros proveedores y empresas y tras evaluar los indicadores de riesgo y una esquematización de las cadenas de suministro de los proveedores, las empresas deberían invertir en la evaluación y supervisión del segundo nivel de proveedores. También en cooperación con otros proveedores y empresas, las empresas deberían establecer un programa de fomento de la capacidad destinado a mejorar la conformidad del segundo nivel de proveedores con las normas sobre trata y trabajo forzoso.

95. Las empresas deberían establecer un mecanismo de reparación de agravios que funcionase a nivel operacional, o participar en un mecanismo de ese tipo, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y cooperar con los mecanismos de reparación de agravios estatales judiciales y no judiciales. Al elaborar y establecer dichos mecanismos, las empresas deberían interactuar con los trabajadores, sus representantes y las organizaciones de la sociedad civil especializadas en las cuestiones de la trata de personas y la explotación laboral.

96. Cuando se detectase un caso de trata de personas, las empresas deberían establecer, en cooperación con el proveedor y las autoridades locales y nacionales, un plan de reparación para que los trabajadores tuviesen un acceso efectivo a medidas de reparación, como una indemnización, y a una asistencia adecuada. Toda medida que se adoptase debería incluir un enfoque centrado en los derechos humanos y fundamentarse en los derechos de la víctima de la trata, cuya participación en la resolución de su caso debería garantizarse durante todo el proceso. Las empresas deberían velar por que, en lo que respecta al acceso a los mecanismos de reparación de agravios y el plan de reparación, se tuviesen en cuenta los obstáculos específicos y los factores de vulnerabilidad a que se enfrentarían los trabajadores migratorios, los trabajadores por contrata, los jóvenes y las mujeres.

D. Recomendaciones formuladas a los Estados

1. Ratificación de instrumentos internacionales

97. Los Estados deberían ratificar todos los instrumentos internacionales que prohíben la trata de personas, el trabajo forzoso, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud, en particular el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930; armonizar su legislación nacional con las normas internacionales, tipificar como delito todas las formas de trata de personas y sancionar debidamente la violación de dichas disposiciones.

2. Legislación sobre transparencia

98. Los Estados deberían:

a) Aprobar una legislación eficaz que exigiera transparencia en las cadenas de suministro, el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de suministro, la divulgación pública de información por las empresas, así como medidas relativas a las prácticas de contratación pública; y garantizar la aplicación de dicha legislación.

b) Establecer mecanismos de sanción para las empresas que incumplieran sus obligaciones y dotar a los organismos encargados de hacer cumplir la ley de los recursos necesarios para efectuar un seguimiento de las denuncias por incumplimiento.

c) Publicar las listas de las empresas que deben acatar la legislación en materia de transparencia.

d) Elaborar y publicar material de orientación antes de la entrada en vigor de la legislación para ayudar a las empresas a comprender los requisitos correspondientes.

e) Reforzar la legislación sobre transparencia, que debería exigir a las empresas que informasen sobre las medidas concretas adoptadas para combatir la trata de personas en sus operaciones y cadenas de suministro. Tales medidas deberían contemplar como mínimo ciertas esferas que suscitan preocupación, como las prácticas de contratación, la metodología utilizada para verificar la conformidad con la política de la empresa, el uso de fuentes alternativas de información para complementar los datos de auditoría, la calidad del mecanismo de reparación de agravios, y la coordinación con las partes interesadas, incluidos los sindicatos y los representantes de la sociedad civil.

f) Fomentar las actividades de intercambio de conocimientos con las iniciativas de múltiples partes interesadas mediante, entre otras cosas, el establecimiento de plataformas para el intercambio de experiencias, enseñanzas adquiridas y buenas prácticas en materia de normas voluntarias, que pudieran contribuir a fortalecer las estrategias nacionales y locales para la aplicación y el seguimiento de las normas laborales.

3. Regulación de las agencias de contratación de mano de obra

99. Los Estados deberían proteger a los trabajadores de las violaciones de los derechos humanos cometidas durante el proceso de contratación por los empleadores, los agentes de contratación de mano de obra u otras empresas. Para ello, los Estados deberían adoptar medidas apropiadas, a saber, políticas, instrumentos legislativos, normas reglamentarias y decisiones judiciales eficaces, para prevenir e investigar esas violaciones, sancionar a los culpables y ofrecer reparación a las víctimas; y ejercer y exigir el ejercicio de la diligencia debida para garantizar el respeto de los derechos humanos.

100. Los Estados deberían aprobar leyes y normas reglamentarias, revisar las existentes y, de ser necesario, reforzarlas, y considerar la posibilidad de establecer, revisar y evaluar periódicamente los mecanismos y políticas nacionales para una contratación equitativa, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

101. Los Estados deberían velar por que las leyes y las normas reglamentarias pertinentes comprendieran todos los aspectos y etapas del proceso de contratación, se aplicaran a todos los trabajadores, en especial a quienes se encontrasen en situación de vulnerabilidad, y a todos los tipos de trabajo.

102. Los Estados deberían garantizar la conformidad de todo el sector de la contratación con las leyes y normas reglamentarias pertinentes. Tales medidas deberían incluir la inscripción oficial, la concesión de licencias u otros sistemas reguladores. Los sistemas deberían ser eficaces y transparentes y permitir a los trabajadores y demás partes interesadas verificar la legitimidad de las agencias de contratación y de las ofertas de empleo.

103. Los Estados deberían garantizar la existencia de una Inspectoría del Trabajo eficaz y solvente, y asegurarse de que su personal estuviese facultado y capacitado para investigar e intervenir en todas las etapas del proceso de contratación y empleo, para todos los trabajadores y en todas las empresas, y para controlar y evaluar las operaciones de todas las agencias de contratación de mano de obra.

104. Los Estados deberían garantizar que la legislación relativa a las actividades de contratación prohibiera explícitamente el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores y solicitantes de empleo.

105. Los Estados deberían velar por que los contratos de trabajo fuesen claros, transparentes y respetados; y deberían exigir y garantizar la entrega de los contratos por escrito a los trabajadores, en los que se especificasen las tareas y las condiciones de empleo, en particular las derivadas de convenios colectivos. El contrato, o una copia fehaciente del mismo, debería estar redactado en el idioma del trabajador o en otro que comprendiera, y debería proporcionarse la información necesaria en forma clara y completa para que el trabajador pudiese expresar su consentimiento libre e

informado. Los contratos de los trabajadores migratorios deberían entregarse con suficiente antelación a su salida del país de origen. Los contratos no deberían poder sustituirse y deberían ser aplicables en el país de destino. Preservando la confidencialidad y la protección de los datos personales, los Gobiernos podrían considerar la posibilidad de utilizar la tecnología de la información para alcanzar los objetivos antes mencionados. A falta de un contrato escrito, los Estados deberían velar por que todos los derechos de los trabajadores contratados se respetasen de conformidad con las leyes y normas reglamentarias vigentes.

106. Los Estados deberían garantizar que los trabajadores tuviesen acceso gratuito a una información completa y precisa sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.

4. Acceso a vías de recurso

107. Los Estados deberían velar por que los trabajadores tuvieran acceso rápido y asequible a mecanismos de solución de controversias y de reparación de agravios que les permitiesen denunciar las prácticas abusivas o fraudulentas alegadas en materia de contratación y empleo sin temor a sufrir represalias, como la inclusión en listas negras, la detención o la expulsión, con independencia de su situación legal o su presencia en el país; y a vías de recurso adecuadas y eficaces cuando se hubiesen cometido abusos. Asimismo, los Estados deberían garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otra índole, que en caso de que los abusos relacionados con la contratación y el empleo ocurrieran dentro de su territorio y/o jurisdicción, los afectados tuviesen acceso a recursos eficaces, que podrían incluir una indemnización, aunque no necesariamente limitarse a ella. Durante la investigación o el proceso de resolución de un agravio o controversia, debería protegerse a los denunciantes o demandantes, y los trabajadores migratorios deberían tener acceso oportuno y eficaz a los procedimientos. Los Estados deberían asegurar el acceso de los trabajadores a estos mecanismos desde el exterior, una vez que hubiesen regresado a su país de origen.

108. Los Estados deberían promover políticas encaminadas a detectar y eliminar los obstáculos para un acceso efectivo a los mecanismos de solución de controversias y de reparación de agravios, como los procedimientos administrativos complejos, los gastos excesivos, el temor a ser objeto de discriminación, represalias o despidos y, en el caso de los trabajadores migratorios, el temor a la detención o a la expulsión.

5. Legislación en materia de migración

109. Los Estados deberían suprimir y sustituir los sistemas de patrocinio que vinculasen a los trabajadores con un empleador como patrocinador, creando una situación de vulnerabilidad que favoreciera las relaciones laborales abusivas y de explotación conducentes a la trata de personas.

110. Los Estados deberían desarrollar e incrementar el número de alternativas que favorecieran una migración legal y segura, y el empleo legítimo de los trabajadores migratorios.

111. Los Estados deberían garantizar el pleno reconocimiento del derecho de todos los trabajadores, incluidos los migratorios, a constituir sindicatos, a afiliarse a ellos, y a participar en negociaciones colectivas.

112. Los Estados deberían velar por que los acuerdos bilaterales y multilaterales en materia de migración laboral previeran mecanismos para la supervisión de la contratación de los trabajadores migratorios, se concluyeran entre los países de origen, tránsito y destino, según el caso, y se aplicasen efectivamente. Asimismo, los Estados deberían garantizar la compatibilidad de esos acuerdos con los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y los demás instrumentos internacionales pertinentes de derechos humanos y normas laborales. Los acuerdos también deberían establecer mecanismos específicos para asegurar la coordinación y cooperación internacionales, en particular en lo relativo a la protección consular, y subsanar las disparidades

legales y reglamentarias en materia de contratación en corredores comunes de migración laboral.

113. Los Estados deberían dotar a las embajadas en el extranjero de los recursos necesarios para prestar servicios a los trabajadores migratorios, en particular canales de consulta y de queja.

6. Investigación

114. Los Estados deberían invertir en la investigación y en la recolección y el análisis de datos sobre la magnitud y la prevalencia de la trata de personas con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro, determinados productos básicos, sectores, la economía informal y la producción nacional, como base para la formulación de políticas y estrategias eficaces por los actores tanto del sector público como privado.

E. Recomendaciones formuladas a los donantes

115. Los donantes deberían contribuir a apoyar el mandato de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, para que la titular del mandato pudiera proseguir la labor descrita en el presente informe, en particular en las esferas donde se requiere una mayor colaboración con las iniciativas de múltiples partes interesadas y las coaliciones sectoriales.
