

Navegando a través de las cadenas de suministro

Herramienta para
la prevención de la
explotación laboral y la
trata de seres humanos

Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus



Navegando a traves de las cadenas de suministro

**Herramienta para
la prevención de la
explotación laboral y la
trata de seres humanos**

**Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus**



**2020
Helsinki**

Autores:

Anni Lietonen, Anniina Jokinen y Natalia Ollus

Investigación por país:

Estonia: Anna Markina y Simone Eelmaa

Bulgaria: Anton Kojouharov

Letonia: Lasma Stabina y Agnese Alksne

Finlandia: Anni Lietonen y Anna-Greta Pekkarinen

Consultores jurídicos:

Beata Faracik y Claire Methven O'Brien

Diseño editorial e ilustraciones:

Lea-Maija Laitinen

www.leamaija.works

El logotipo de las publicaciones FLOW y los elementos estilísticos del diseño fueron diseñados por Simone Gaglione <https://www.simonegi.it/>

Todos los países socios organizaron dos mesas redondas para los representantes empresariales de los sectores pertinentes para asegurarse de que esta publicación sea de lo más práctico y relevante posible. Deseamos extender nuestro agradecimiento a todos los que comentaron sobre el contenido del conjunto de herramientas.

Impreso en Helsinki por el Instituto Europeo para la Prevención y el Control del Delito, afiliado a las Naciones Unidas (HEUNI) en 2020.



Esta publicación fue financiada por el Fondo de Seguridad Interior de la Unión Europea – Policía.

El contenido de la publicación representa únicamente las opiniones del autor y es de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no asume ninguna responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información que contiene.

HEUNI No. de Publicación 93 f

ISBN 978-952-7249-57-4 (Libro de bolsillo)

ISBN 978-952-7249-58-1 (PDF),

ISSN 1799-5590, ISSN-L 1237-4741

La traducción al español de la presente herramienta y la publicación de la versión en español han sido realizadas por Accem en el marco del proyecto Novicom ("Fomentar el conocimiento, la sensibilización y la puesta en marcha de acciones de apoyo social a víctimas de trata, personas en riesgo de serlo o personas en situación de vulnerabilidad"), financiado por la Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) de la Unión Europea.



Ministry of the Interior
Republic of Latvia



Cofinanciado por la UE

Índice

Introducción	9
Descripción de la Explotación Laboral y la Trata de Personas	3
Riesgos para las Empresas	17
Estándares básicos y Legislación	21
Herramienta: Navegando a través de las cadenas de suministro	28
Herramienta de Evaluación de Riesgos	30
¿Cómo identificar el riesgo de explotación laboral en las cadenas de suministro?	
Herramienta de Estrategia	
¿Cómo elaborar las estrategias contra la explotación?	32
Herramienta de Verificación	
¿Quiénes son sus socios y colaboradores?	37
Herramienta de Contratación	
¿Cómo concluir acuerdos y contratos comerciales sólidos?	40
Herramienta de Evaluación del Lugar de Trabajo	
¿Cómo puede una empresa realizar sus propias inspecciones?	46
Cuando surjan sospechas	55
Referencias	57



Introducción

En los últimos años, el tema de la trata y de la explotación laboral en las cadenas mundiales de suministro ha ganado cada vez más atención. Las empresas están expuestas a un escrutinio cada vez mayor por parte de los consumidores, los medios de comunicación, la sociedad civil, los inversores y los gobiernos para comportarse de manera ética. Sin embargo, se ha prestado menos atención a las estructuras locales y nacionales. Es una práctica común para las empresas de confiar en los subcontratistas/proveedores, o de utilizar socios contractuales que emplean subcontratistas para actividades especializadas, relacionadas con proyectos o trabajos a corto plazo. En los últimos años se han descubierto casos de explotación laboral en las cadenas de suministro/subcontratación en todo el mundo, también en Europa. Con el aumento de la movilidad de los/as trabajadores y las cadenas de suministro cada vez más complejas, existe una creciente necesidad de garantizar que todas las partes involucradas conozcan sus derechos y obligaciones. Esto puede evitar la explotación de los/as trabajadores migrantes y el riesgo de que las empresas se involucren en tales escenarios.

Esta herramienta de gestión de riesgos se ha desarrollado en el marco del proyecto “FLOW” financiado por la UE.¹ Su propósito es proporcionar a las empresas una breve visión general de lo que es la explotación laboral y la trata, así como demostrar los riesgos para las empresas y cómo la participación en tales escenarios se puede evitar de manera efectiva. Esta herramienta se centra en la implementación práctica de los procedimientos de la diligencia debida, como la recopilación de información a través de mecanismos de monitoreo y denuncia liderados por los/as trabajadores.² El objetivo es proporcionar medidas “prácticas” para las empresas que puedan utilizarse para conocer y controlar las redes complejas de la cadena de suministro, especialmente en un entorno local, nacional e intraeuropeo con el foco puesto en la prevención de la explotación y la trata. Las medidas incluyen la realización de una evaluación de riesgos, la elaboración de una estrategia contra la trata, la verificación de los socios contractuales, la incorporación de cláusulas contractuales específicas y la organización de evaluaciones/inspecciones en el lugar de trabajo con respecto a las actividades de subcontratistas u otros socios contractuales. Para complementar este conjunto de herramientas, también se ha desarrollado una Guía sobre el Marco Normativo (HEUNI Serie de Publicaciones No. 94) como parte del proyecto FLOW que proporciona una visión global resumida de los marcos jurídicos existentes que esbozan las responsabilidades

¹ *Flujos de fondos ilícitos y las víctimas de la trata de personas: Descubriendo las complejidades. Acuerdo de Subvención No.: 814791*

² *Esta publicación es la continuación de la investigación previa de HEUNI relacionada con la explotación laboral. Hacemos uso en especial de las recientemente publicadas “Directrices para empresas y empleadores para la gestión de riesgos en las cadenas de subcontratación” (2018), disponible en: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html*

de las empresas en materia de derechos humanos, centrándose en la explotación laboral y la trata de seres humanos.

La externalización del trabajo a través de la subcontratación y la utilización de trabajadores temporales en relaciones laborales excesivamente flexibles dificulta que las empresas evalúen las condiciones de trabajo en las que se producen los bienes y servicios (FRA 2015; Jokinen & Ollus 2019). Cuánto más capas haya en la cadena de suministro, más difícil será examinar cómo los subcontratistas llevan a cabo sus negocios. En el peor de los casos, las estructuras comerciales legales y las largas cadenas de suministro pueden revelar formas graves de explotación o incluso de trata de personas.

La preocupación por los derechos de los/as trabajadores a todos los niveles de la cadena de suministro, en particular en el extremo inferior de una cadena de subcontratación, debe incluirse en las políticas empresariales responsables. Comprometerse a respetar los acuerdos de Empresas y Derechos Humanos (BHR) (en sus siglas en inglés de Business and Human Rights) por sí solo no puede garantizar que una empresa no esté involucrada en la explotación laboral o la trata sin saberlo. Las empresas proactivas pueden mitigar dichos riesgos de manera más eficiente participando en la gestión de riesgos, las inspecciones y el monitoreo de las condiciones de trabajo.

Las empresas deben tomar medidas para reforzar su papel en la regulación de la oferta de mano de obra y en la detección de los indicios de explotación laboral. Medidas eficaces y proactivas para hacer frente a la explotación laboral disuaden a las empresas delictivas de entrar en las cadenas de suministro de mano de obra y promueven la competencia leal y el trabajo decente.

¿Quién debería usar esta herramienta? Responsables, expertos y representantes de:

- Empresas, ONG y/u organizaciones que emplean trabajadores migrantes poco calificados a través del outsourcing, la subcontratación y las empresas de contratación e intermediarios laborales en, por ejemplo, los servicios de construcción, limpieza y restauración.
- Empresas que trabajan en sectores de riesgo en los que se han identificado la explotación laboral y la trata de personas.
- Unidades de contratación pública que trabajan para estados, municipios y/o empresas estatales.
- Expertos y redes de Responsabilidad Social Corporativa.

Los siguientes términos principales son utilizados en esta herramienta:

La explotación laboral se refiere a un conjunto de circunstancias abusivas en las que el/la trabajador/a está sujeto/a a malas condiciones de empleo, está trabajando más horas con un salario por debajo del salario mínimo nacional (**remuneración insuficiente**), en condiciones pobres o inseguras y tiene pocas opciones o capacidad para cambiar su situación laboral. Dependiendo de la legislación nacional, algunas de estas circunstancias pueden definirse como delitos (laborales) o infracciones del código laboral.

El trabajo forzoso se refiere a cualquier trabajo o servicio que las personas se ven obligadas a realizar en contra de su voluntad, bajo amenaza de ser castigadas. Si bien algunos países han tipificado como delito el trabajo forzoso como un delito separado, en la mayoría de los países está tipificado como una forma de explotación en virtud de la legislación nacional sobre la trata de personas.

La trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral se refiere a la explotación de una persona con fines económicos. Si la explotación de un/a trabajador/a incluye también la restricción de su libertad, uso de la fuerza, amenazas, servidumbre por deudas, engaño, falsas promesas, presión psicológica o violencia, pueden cumplirse los criterios de la trata de seres humanos. La trata de seres humanos está tipificada como delito en todos los países europeos, pero las definiciones nacionales de explotación laboral a menudo varían ligeramente.

Las víctimas de la trata de personas tienen derecho a una asistencia incondicional y centrada en la víctima que puede no aplicarse a quienes son víctimas de (mera) explotación laboral, a menudo denominados **trabajadores migrantes explotados**.

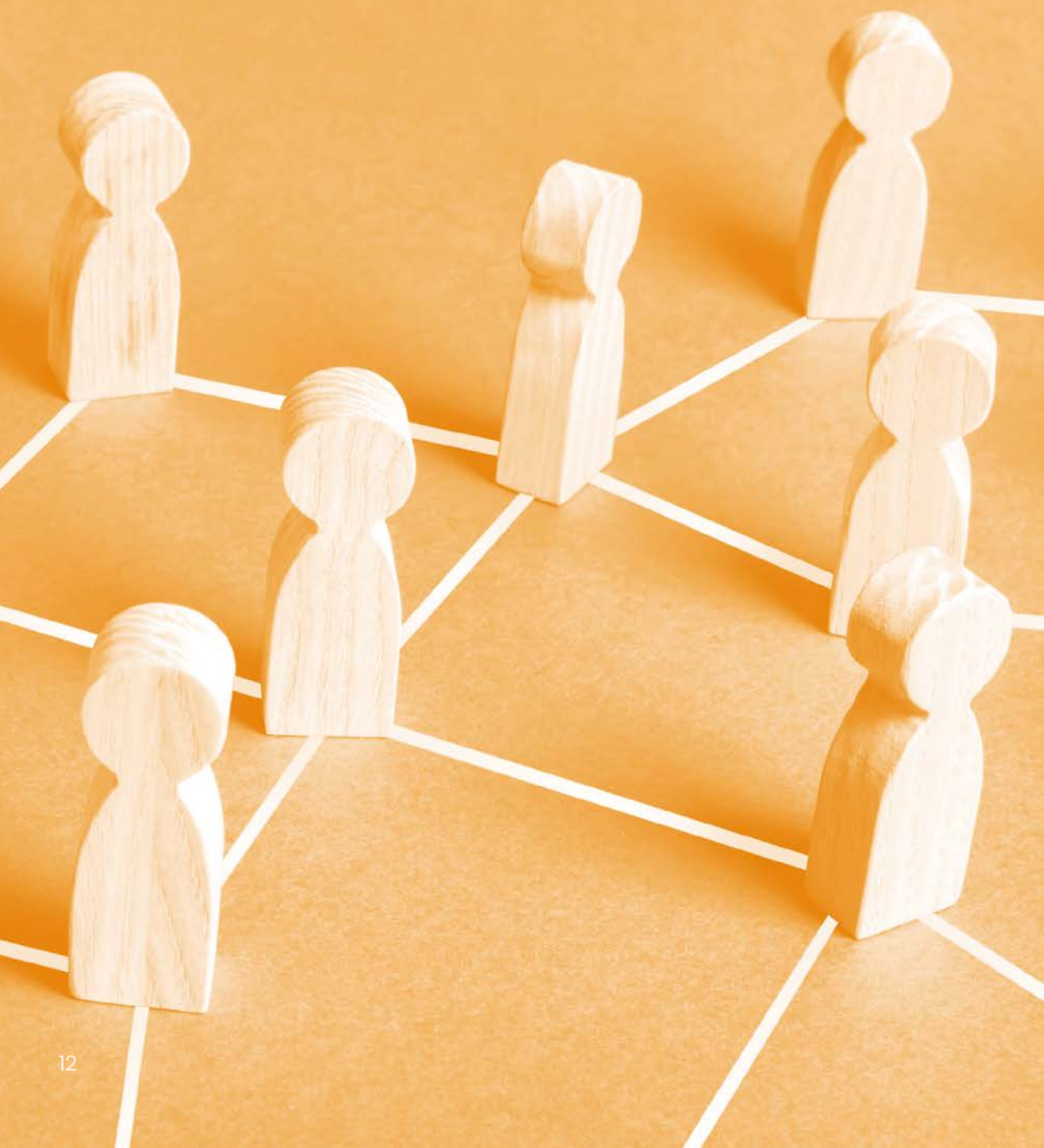
Los migrantes o trabajadores migrantes en el marco de esta herramienta se refiere no solo a los nacionales de terceros países (incluidos los refugiados y solicitantes de asilo), sino también a los ciudadanos de la UE que están trabajando en un país diferente a su país de origen y cuya falta de información de sus derechos (laborales) es abusada por **empleadores, empresas o intermediarios criminales y/o sin escrúpulos** que se aprovechan de la situación y los someten a la explotación laboral para maximizar sus propios beneficios, incluso para la generación de flujos ilícitos de dinero y bienes como consecuencia de dicha explotación.

Las auditorías sociales se refieren a una medida con la cual las empresas pueden medir, comprender, informar y, en última instancia, mejorar el desempeño **social** y ético de una organización. Las **auditorías** en el contexto de esta herramienta se refieren a controles y comprobaciones que tienen como objetivo salvaguardar la ética y la legalidad de las prácticas y de los actores de la cadena de suministro/subcontratación. En esta herramienta, utilizamos los términos **auditorías, evaluaciones de los lugares de trabajo e inspecciones** como sinónimos.

La Responsabilidad Social Corporativa (CSR) (por sus siglas en inglés de Corporate Social Responsibility) se refiere a la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. En la práctica, esto significa que se respetan las legislaciones aplicables y los convenios colectivos, y que las preocupaciones sociales, ambientales, éticas, de derechos humanos y de los consumidores se integran en las operaciones y la estrategia central en colaboración con las partes interesadas. **Empresas y Derechos Humanos (BHR)** se refiere más específicamente al compromiso en materia de derechos humanos y a la prevención de las implicaciones de sus acciones en los derechos humanos.

El dumping social se refiere a una remuneración insuficiente y a condiciones de trabajo y/o de vida deficientes que afectan a determinados/as trabajadores/as, a menudo de origen migrante. El dumping social significa que sus condiciones son más pobres que las estipuladas en la legislación nacional o en los convenios colectivos.

La subcontratación y las cadenas de suministro se refieren a acuerdos en los que se contrata trabajo especializado, por proyecto o a corto plazo con socios comerciales para producir productos o servicios. En esta publicación estos términos se utilizan de forma sinónima, aunque en otros contextos pueda resultar útil distinguirlos entre sí.

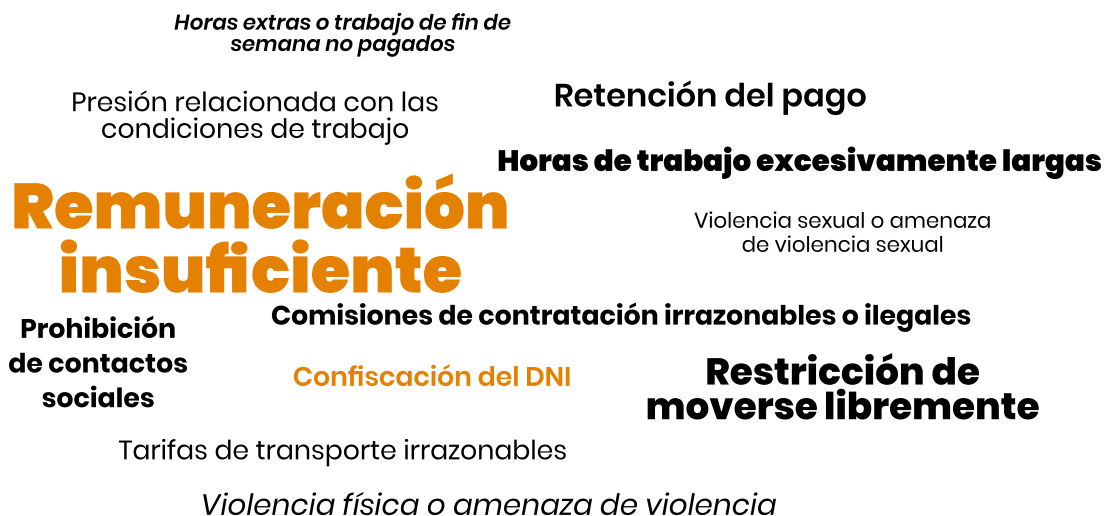


Descripción de la Explotación Laboral y la Trata de Personas

Los/as trabajadores migrantes explotados/as trabajan a menudo largas horas en malas condiciones que están por debajo de los estándares nacionales y a menudo tienen pocas opciones o posibilidades de cambiar su situación (Jokinen & Ollus 2019). Las diferentes características de la explotación laboral se describen en la imagen de la página siguiente. La vulnerabilidad a la explotación severa y la trata de personas aumenta significativamente cuando una persona no puede salir de la situación por temor a ser castigada u otras consecuencias negativas, o cuando los/as trabajadores tienen que pagar altas comisiones de contratación y, por lo tanto, se encuentran en una situación de servidumbre por deudas (Lietonen & Ollus 2018).

La relación laboral puede parecer legal sobre el papel, donde el salario y las horas de trabajo siguen el convenio colectivo aplicable o las estipulaciones nacionales, pero en realidad, las tarjetas bancarias de la persona pueden ser retenidas junto con su pasaporte o permiso de residencia para que no tengan acceso a sus ganancias. Los/as trabajadores pueden firmar contratos legales de trabajo, pero estos contratos no son respetados por el empleador, o puede haber otros contratos falsos con diferentes términos y condiciones de empleo que existen en la realidad (Lietonen & Ollus 2018). Además, las víctimas de explotación pueden desconocer su situación real o ser reacias a buscar ayuda, ya que la explotación a menudo está vinculada a su situación de dependencia del empleador como resultado de dificultades financieras, falta de alternativas, falta de conocimiento de las condiciones de trabajo adecuadas, el miedo a las consecuencias y la falta de conocimientos del idioma local o de los medios para buscar ayuda (Ollus 2016).

Imagen 1. Formas de explotación laboral



Las condiciones de trabajo pueden variar a lo largo de un proceso continuo, desde el trabajo decente en el que todo es acorde a la legislación nacional, las normas y convenciones internacionales, hasta la explotación y la trata donde los derechos humanos y laborales son gravemente violados (Skrivankova 2010). Las empresas deben intervenir en cualquier forma de explotación que detecten o encuentren. Esto aumentará de forma efectiva la seguridad de los/as trabajadores y reducirá el riesgo de ser explotados/as aún más. No hace falta decir que, si bien las auditorías sociales son efectivas para descubrir deficiencias en los lugares de trabajo, el papel de las empresas se limita a tomar medidas preventivas para reducir y administrar el riesgo de explotación laboral y la trata y a la denuncia de incidentes, si es necesario, a la policía u otras autoridades (véase la página 55 para más información sobre qué hacer cuando surjan sospechas). Los casos graves de explotación laboral o incluso de la trata también pueden ser difíciles de identificar porque los perpetradores a menudo hacen todo lo posible para asegurarse de que no sean detectados. El siguiente capítulo describe los riesgos para las empresas con más detalle.





Riesgos para las empresas

¿Por qué las empresas deberían abordar los riesgos de explotación laboral en las cadenas de subcontratación? Los complejos acuerdos de empleo descentralizan y difunden la supervisión y aumentan el riesgo de pasar por alto los problemas de las condiciones de trabajo entre las empresas que utilizan la subcontratación en sectores de riesgo en Europa como la silvicultura, la limpieza, la agricultura, la restauración y la construcción (por ejemplo, FRA 2015). La falta de rendición de cuentas, las complejas relaciones laborales, las largas cadenas de subcontratación y la falta de canales éticos para que los/as trabajadores puedan denunciar problemas aumentan el riesgo de explotación laboral (FLEX 2017). Al asegurarse de que su empresa siga las normas legales y voluntarias sobre derechos humanos y laborales, evitará de forma eficaz los impactos negativos en los derechos humanos relacionados con las actividades comerciales y mejorar el perfil de su empresa como actor responsable y proactivo.

Abordar los riesgos implica:

- Mejorar la reputación y la imagen pública de una empresa a los ojos de sus empleados, clientes y socios.
- Aumentar la posición competitiva cumpliendo los requisitos de posibles socios para ser considerada una empresa responsable.
- Prevenir la competencia desleal que puede estar vinculada a salarios excesivamente bajos o descuidar las normas de salud y seguridad en el trabajo.
- Mejorar la productividad actuando de manera responsable, lo que conducirá a una mano de obra más motivada que puede reflejarse en la calidad, eficiencia y seguridad en el trabajo.
- Facilitar la contratación de trabajadores (migrantes) para conseguir mano de obra calificada por ser considerado un empleador atractivo.
- Facilitar el crecimiento y fortalecer la posición en el mercado de una empresa a los ojos de los clientes, del público en general y de los inversores teniendo en cuenta los aspectos sociales.

Los costes de verse relacionado con la explotación pueden ser altos.

La publicidad negativa puede afectar seriamente la **reputación** de la empresa, lo que a su vez puede llevar a la pérdida de clientes o ganancias. Los subcontratistas que explotan a los/as trabajadores también pueden poner en peligro la seguridad de los/as trabajadores al descuidar las **normas en materia de salud y seguridad** en el trabajo. Estar vinculado con la explotación y acusado de complicidad podría incluso dar lugar a **dificultades operativas**, incluidas largas investigaciones o incluso sanciones. En el peor de los casos, su empresa puede verse involucrada en **investigaciones policiales** con demandas y condenas posteriores.

Su empresa puede verse afectada por la explotación laboral de múltiples maneras:

El uso de contratación de mano de obra, empresas de trabajo temporal, agencias de empleo, trabajadores desplazados o subcontratistas son una forma común de adquirir personal y de solucionar la escasez de mano de obra. Sin embargo, su uso puede disminuir la transparencia en las cadenas de suministro y aumentar el riesgo de que su empresa pueda facilitar la explotación de los/as trabajadores sin saberlo. Los riesgos asociados incluyen que el trabajo puede ser realizado por una persona completamente diferente a lo acordado o esperado y que las condiciones de trabajo violan los derechos humanos o laborales.

Los/as trabajadores migrantes y/o desplazados/as a menudo reciben salarios más bajos que otros/as trabajadores del país de destino, trabajan largas horas sin las pagas extras legales y tienen que soportar condiciones lamentables de empleo o condiciones de trabajo inseguras. También pueden tener que pagar comisiones de contratación ilegales y/o costes inflados de viaje y transporte o alojamiento, lo que aumenta su vulnerabilidad frente a una explotación laboral grave y a la trata. Los/as empleados/as de las empresas de trabajo temporal a menudo se enfrentan a contratos de corta duración, horas de trabajo irregulares y cancelaciones de turnos con poca antelación relacionadas con bajos salarios y la inseguridad sobre cómo llegar a fin de mes. La pérdida de un turno o del trabajo completo puede tener graves repercusiones y causar miedo y dependencia, lo que dificulta quejarse de las circunstancias de explotación (FLEX 2017). Su empresa puede verse afectada también por la explotación laboral o la trata de personas a través de empresas con las que su empresa puede estar cooperando o ser afiliada, como servicios de limpieza o de restauración contratados por su empresa u organización.

Existen estructuras empresariales legales que a menudo se utilizan en casos de explotación laboral y trata, que incluyen actividades como confundir, engañar, manipular u obligar a las víctimas a participar en diversos esquemas que tienen como objetivo reducir los costes laborales al tiempo que imponen la carga del pago de impuestos y cotizaciones sociales a los/as trabajadores (Jokinen & Ollus 2019). Estos incluyen:

- **Los falsos autónomos** son trabajadores por cuenta ajena que se ven obligados a darse de alta como trabajadores por cuenta propia en el país de destino, cuando en realidad tienen poco control sobre sus actividades, pero tienen que asumir los riesgos y costes del emprendimiento sin saberlo. Esto no sólo es el caso de los/as trabajadores migrantes, sino también de los nacionales de los países donde se realiza el trabajo.
- **El esquema de trabajadores desplazados** donde las empresas de fachada contratan trabajadores de países menos prósperos (dentro y fuera de la UE) y los envían a trabajar a otro país de la UE (por ejemplo, trabajadores ucranianos, bielorrusos o vietnamitas desplazados a Estonia y Letonia a través de empresas polacas o lituanas).
- **Las empresas de subcontratación en cascada y las empresas tapadera** se refiere al uso de una serie de empresas destinadas a disfrazar al verdadero empleador y a evadir responsabilidades legales, al tiempo que se cometen delitos económicos y explotación laboral.





Nation

Estándares Básicos y Legislación

Las normas internacionales laborales con respecto al trabajo forzoso³ elaboradas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) figuran entre los instrumentos jurídicamente vinculantes que definen las obligaciones de los Estados relacionadas con la vida laboral. El Protocolo de 2014 del Convenio sobre el Trabajo Forzoso busca prevenir la trata con fines de explotación laboral y, entre sus medidas preventivas, se prevé llevar a cabo la diligencia debida tanto por parte del sector público como del sector privado con el fin de prevenir y responder al riesgo de situaciones de trabajo forzoso u obligatorio. Además, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales⁴ (1976, versión actualizada de 2011) se encontraban entre las primeras orientaciones para los Estados miembro relacionadas con la responsabilidad social de las empresas.

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo⁵, adoptada en 1998, menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, incluidos los/as desempleados y los/as trabajadores migrantes, y compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los/as trabajadores migrantes están protegidos principalmente por las leyes aplicables en el país en el que trabajan. Hasta el momento, la mayoría de los países europeos no responsabiliza a las empresas por las violaciones de los derechos humanos en el caso de los/as trabajadores que trabajan en las cadenas de subcontratación y son empleados/as por otras empresas. La legislación internacional no exige directamente que las empresas se aseguren de que los actores de sus cadenas de suministro respeten los derechos laborales y humanos. Sin embargo, durante la última década más o menos, se han aprobado varias leyes y reglamentos regionales que obligan a las organizaciones a implementar aspectos relacionados con la diligencia debida en materia de derechos humanos o, al menos, informar sobre los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos (por ejemplo, la Directiva 2014/95/EU sobre información no financiera y el Reglamento 2017/821 sobre el comercio de Minerales procedentes de Zonas de Conflicto). Además, en 2019, la Unión Europea estableció una nueva Autoridad Laboral Europea (ELA)

³ El Convenio de la OIT sobre el Trabajo Forzoso (Nº. 29) y el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (Nº. 105)

⁴ <https://www.oecd.org/daf/invmne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

⁵ <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

(por sus siglas en inglés de European Labour Authority) que debe mejorar la cooperación entre los países de la UE, incluida la introducción de inspecciones conjuntas coordinadas, así como el análisis y la evaluación de riesgos en materia de movilidad laboral transfronteriza.

Hasta la fecha, sólo un puñado de países ha promulgado una legislación específica sobre responsabilidad empresarial. Si bien la naturaleza, el tipo y el alcance de la legislación nacional varían, se caracterizan principalmente por la divulgación obligatoria y la transparencia de la información (por ejemplo, en California: Ley de Transparencia en la Cadena de Suministro de 2010), o por la obligatoriedad de la diligencia debida (por ejemplo, la Ley del Deber Corporativo de Vigilancia en Francia 2017) y la obligación de informar sobre las medidas que abordan riesgos en sus operaciones y cadenas de suministro (por ejemplo, la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015). A menudo, estas iniciativas están dirigidas hacia las actividades de las grandes empresas que tienen cadenas globales de suministro.

Tanto las empresas más grandes como otras pueden ir más allá de las normas y estándares legales vinculantes e incluir cláusulas que eviten las violaciones de los derechos humanos en sus contratos con proveedores y subcontratistas.

Las normas y principios nacionales relacionados con la responsabilidad empresarial incluyen planes de acción a nivel nacional, legislación relacionada con las normas laborales, y las obligaciones y responsabilidad del contratista al subcontratar trabajos, los convenios colectivos que determinan los derechos laborales, el papel de las asociaciones de empresarios en la promoción y el seguimiento de la responsabilidad social, así como las prácticas y acuerdos sectoriales. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es distinta de las cuestiones de responsabilidad jurídica y su aplicación, que se definen en gran medida en las disposiciones de la legislación nacional y en la jurisdicción pertinente (UNGPs 2011) (en sus siglas en inglés de United Nations Guiding Principles /Principios Rectores de las Naciones Unidas).

Las normas y recomendaciones internacionales no vinculantes de las Naciones Unidas (ONU) se han introducido para ayudar a las empresas a tener en cuenta los derechos humanos. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas⁶ fue la primera iniciativa liderada por las Naciones Unidas que se centró en la responsabilidad social de las empresas. Apoya a las empresas a hacer negocios de manera responsable a través de los Diez Principios⁷ sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Apoya a las empresas en lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas⁸ (El Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico específicamente), a través de la colaboración y la innovación. La adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas

⁶ <https://www.unglobalcompact.org/>

⁷ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁸ <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about>

⁹ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

para las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs)⁹ en 2011 proporcionó los primeros estándares mundiales acreditados para prevenir y abordar el riesgo de violaciones de derechos humanos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas se aplican a todos los Estados y a todas las empresas comerciales, independientemente de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura. El Principio Rector No. 19 describe las implicaciones de las acciones de las empresas y explica cómo desarrollar las actividades y relaciones comerciales con los socios comerciales y las entidades de su cadena de valor, y cualesquiera otras entidades directamente vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.

El papel de las instituciones de la UE y de los Estados miembro, cuando se producen casos de explotación laboral (grave) o de trata de seres humanos, está relacionado con las obligaciones y la diligencia debida, es decir, la prevención y la protección contra daños.

Todos los Estados miembros de la UE y sus autoridades nacionales tienen el deber de proteger a los/as trabajadores —sus propios/as trabajadores o los/as trabajadores migrantes— de las violaciones de los derechos humanos en el ámbito de las empresas.

Esto significa que ellos mismos están obligados a tomar todas las medidas razonables de diligencia debida, a través de, por ejemplo, regulación, inspecciones, aplicación judicial y otras formas de cumplimiento. Los Estados miembro tienen obligaciones derivadas de la legislación de la UE y del Convenio Europeo de Derechos Humanos, y todos los Estados miembros de la UE están vinculados por la Directiva de la UE sobre la Trata de Seres Humanos 2011/36/EU. La trata de personas está penalizada en todos los países europeos, pero las definiciones nacionales a menudo varían ligeramente cuando se trata de explotación laboral (Jokinen & Ollus 2019). Los delitos relacionados con la explotación laboral o la trata no siempre se persiguen como delitos de trata de personas por varias razones relacionadas con, por ejemplo, la falta de pruebas, la voluntad de la víctima de denunciar, o la falta de habilidades y sensibilización entre las autoridades. Esto conduce a problemas relacionados con el acceso a la justicia y los derechos de las víctimas. Por lo tanto, es importante que las empresas se aseguren de que han tomado medidas suficientes contra la explotación laboral dentro de su propia organización, así como dentro de sus propias cadenas de suministro. Además, más allá de la trata, todos los Estados miembro de la UE tienen obligaciones relacionadas con la protección de datos, el empleo ilegal y el desplazamiento de trabajadores que serán presentadas a continuación.

Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea

Las empresas que implementan estrategias contra la explotación y la trata en la UE, así como las auditorías sociales, deben tener en cuenta el Reglamento Gene-

ral de Protección de Datos (UE) 2016/679 (RGPD)¹⁰. El RGPD en sí no aborda la trata de seres humanos (THB) (en sus siglas en inglés de Trafficking in Human Beings) ni el trabajo forzoso ni ninguna otra forma de explotación laboral. Sin embargo, es importante en este contexto porque sus disposiciones pueden impactar en la forma en que las empresas implementan estrategias de responsabilidad social (auditorías sociales, códigos de conducta u obligaciones contractuales) para verificar el cumplimiento por parte de sus socios comerciales.

Las empresas que implementan estrategias contra la explotación y la trata en la UE, así como las auditorías sociales, deben tener en cuenta el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 (RGPD)¹⁰. El RGPD en sí no aborda la trata de seres humanos (THB) (en sus siglas en inglés de Trafficking in Human Beings) ni el trabajo forzoso ni ninguna otra forma de explotación laboral. Sin embargo, es importante en este contexto porque sus disposiciones pueden impactar en la forma en que las empresas implementan estrategias de responsabilidad social (auditorías sociales, códigos de conducta u obligaciones contractuales) para verificar el cumplimiento por parte de sus socios comerciales.

Este enfoque tiene varias debilidades desde el punto de vista de la prevención de la trata y la explotación (por ejemplo, porque los/as interesados/as pueden retirar su consentimiento en cualquier momento, las víctimas de la trata o/y del trabajo forzoso pueden verse obligadas a no consentir, y porque es difícil garantizar que el consentimiento en una relación laboral sea voluntario). Dadas las ambigüedades actuales, este es el único enfoque que garantiza de manera fiable el cumplimiento del RGPD por la parte Contratante (empresa A), al tiempo que intenta minimizar los riesgos de la trata y explotación laboral.

Directiva sobre Sanciones a los Empleadores

La Directiva de la UE sobre el Régimen de Sanciones a los Empleadores (2009/52/EC) establece normas mínimas sobre sanciones y medidas contra los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. La Directiva aborda el empleo ilegal vinculado a la inmigración irregular en la UE imponiendo obligaciones específicas a todos/as los/as empleadores. Estas incluyen, por ejemplo, el deber del empleador de verificar el estatus legal de los/as trabajadores. La Directiva prevé también la imposición de sanciones contra los empleadores como por ejemplo la exclusión del derecho a subvenciones y a participar en licitaciones públicas de hasta 5 años, e incluso un cierre de los establecimientos utilizados para cometer la infracción. La Directiva establece la responsabilidad compartida del contratista y del subcontratista en los casos en que el subcontratista infrinja la Directiva. Esto se aplica a menos que el contratista pueda demostrar que ha cumplido con las obligaciones de la diligencia debida definidas por la legislación nacional, lo que podría requerir, por ejemplo, informar al subcontratista sobre la ilegalidad del empleo de nacionales de terceros países en situación irregular y sus consecuencias.

La Directiva exige el establecimiento de una serie de medidas protectoras para garantizar los derechos de los/as trabajadores indocumentados no pertenecientes a la UE. Estos incluyen la recuperación de los salarios pendientes, la disponibilidad y accesibilidad de los mecanismos de denuncias, la información sobre los derechos y el acceso a un permiso de residencia. De acuerdo con la Directiva, las empresas deben, en relación con todos los/as trabajadores no pertenecientes a la UE, exigir que los/as trabajadores presenten un permiso de residencia o un documento correspondiente que demuestre que disponen de un permiso para permanecer legalmente en el país antes de comenzar a trabajar. Se debe conservar una copia de estos documentos durante la duración del empleo y notificar a las autoridades cuando se emplee a un nacional de fuera de la UE.

Se recomienda a las empresas que:

- Se aseguren de que actúen con la diligencia debida en las relaciones con los subcontratistas y permanezcan particularmente vigilantes cuando operen en sectores donde se sabe que ocurra la práctica de emplear trabajadores indocumentados.
- Consideren la limitación del número de subcontratistas.
- Distribuyan información sobre los derechos de los/as trabajadores entre sus empleados migrantes no pertenecientes a la UE.
- Garanticen que los nacionales de terceros países tengan igualdad de acceso a los mecanismos de reclamación de la empresa, así como
- Garanticen que estén representados en los comités de la empresa/de los trabajadores y que se les ofrezca apoyo por parte de los sindicatos.

Si bien existen algunas buenas prácticas sobre los impactos para los migrantes indocumentados, la transposición de la Directiva por parte de los Estados miembro ha tenido sus defectos. Por ejemplo, la gravedad de la penalización por delitos difiere significativamente entre los estados. Además, en muchos Estados de la UE, los trabajadores deben presentar primero una queja ante la Inspección de Trabajo antes de presentar una denuncia ante los tribunales, lo que puede implicar la remisión automática a las autoridades de inmigración y resultar en la deportación o detención. Por el contrario, ser identificado como víctima de trata también puede resultar en la regularización de la situación de residencia o trabajo de la persona.

Desplazamiento de Trabajadores y la Directiva sobre su Cumplimiento

Los/as trabajadores desplazados son empleados enviados por su empleador, incluidas las empresas de trabajo temporal, para llevar a cabo un servicio en

otro Estado miembro de la UE con carácter temporal. La Directiva de la UE sobre el Desplazamiento de Trabajadores y su Aplicación (Directiva 96/71/EC) afecta principalmente a los nacionales de la UE desplazados y aclara las obligaciones del Estado de acogida e indica también los costes del prestador de servicios. La Directiva sobre el Cumplimiento (2014/67/UE) tiene por objeto reforzar la aplicación práctica de la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores abordando, por ejemplo, cuestiones relacionadas con el fraude, la elusión de las normas, las inspecciones y el seguimiento, y la responsabilidad compartida en las cadenas de subcontratación, así como el intercambio de información entre los Estados miembro. La propuesta de la Comisión Europea sobre la revisión de las normas del desplazamiento de los trabajadores fue aceptada y entró en vigor en julio de 2020.

Los/as trabajadores desplazados, a diferencia de los trabajadores móviles de la UE, permanecen en el país de acogida de la UE solo temporalmente y, por lo tanto, no gozan de la misma protección que los nacionales del Estado de acogida u otros/as trabajadores que ejercen su derecho a la libre circulación. Además, los/as trabajadores desplazados no tienen derecho a la igualdad de trato en cuanto al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y otras condiciones sociales y fiscales. Esto se debe a que las normas de la UE sobre los/as trabajadores desplazados están comprendidas en la libertad de servicios (artículo 56 del TFUE) en lugar de la libertad de circulación que se aplica en el caso de los/as trabajadores móviles de la UE.

Aunque la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores estaba concebida como una herramienta para el desplazamiento, principalmente de nacionales de la UE, para asignaciones a corto plazo para prestar servicios en otros Estados miembro de la UE, los nacionales de terceros países constituyen actualmente un porcentaje significativo en este grupo. Esto se debe a que los empleadores que utilizan la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores también para desplazar a nacionales de terceros países que residen y trabajan legalmente en un Estado miembro a otro Estado miembro en virtud de las mismas condiciones que un ciudadano de la Unión. Los/as trabajadores desplazados a menudo reciben salarios más bajos que otros trabajadores y se ven obligados a trabajar en condiciones menos favorables/seguras y, por lo tanto, más baratas.

Las llamadas empresas buzón se han creado para eludir la legislación laboral y las protecciones de la seguridad social para los/as trabajadores desplazados a través de acuerdos de subcontratación. Algunas agencias de trabajo temporal también reclutan a propósito a residentes de países y regiones más vulnerables y de grupos con un acceso difícil a un trabajo en su país de origen, para tener más control y ser capaces de imponer bajos salarios y malas condiciones de trabajo.

Además, la baja visibilidad de los/as trabajadores desplazados permite un margen para su explotación, ya que a menudo están aislados debido a las barreras lingüísticas, la separación y la ubicación de las viviendas, la imposición del modo de transporte al/del trabajo, y una mayor exposición a condiciones peligrosas de trabajo, así como de no tener ningún tipo de representación en la empresa para la que prestan servicios.

Una Directiva modificativa de la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores (2018/957), que entró en vigor el 30 de julio de 2020, aborda los retos a los que se enfrentan los/as trabajadores desplazados y las normas poco claras de subcontratación. Con esta modificación, todos los elementos obligatorios de la remuneración (hasta ahora era sólo la paga), así como las normas del Estado miembro receptor acerca del alojamiento de los/as trabajadores y el reembolso de los gastos se aplicará a los trabajadores desplazados. La duración del desplazamiento también se limitará a 12 o 18 meses, después de lo cual los/as trabajadores de la UE tendrán derecho a la mayoría de las condiciones de empleo en base a la libre circulación. En particular, para los desplazamientos de larga duración, la duración de un trabajo cualificado puede satisfacerse mediante la contratación con carácter acumulativo de diferentes trabajadores desplazados para la misma tarea, apuntando así al núcleo mismo del modelo económico existente y al papel de las empresas de trabajo temporal en la contratación y gestión de mano de obra migrante temporal dentro de las cadenas mundiales de suministro.

Se recomienda a las empresas que:

- Consideren emplear directamente a sus trabajadores siempre que sea posible.
- Evalúen las agencias de trabajo temporal y las empresas de trabajadores desplazados antes de hacer negocios con ellas.
- Garanticen que los/as trabajadores desplazados puedan expresar sus preocupaciones y necesidades en, por ejemplo, los consejos/comités de representación de los trabajadores.
- Permitan la participación de representantes sindicales en las auditorías de las instalaciones de los contratistas, así como, en su caso, del alojamiento de los/as trabajadores, y
- Verifiquen que los salarios de los/as trabajadores desplazados estén al menos en el nivel del salario mínimo del país receptor.

Herramienta

Navegando a través de las cadenas de suministro

Las siguientes herramientas ayudarán a su empresa a comprometerse a proteger los derechos de los/as trabajadores migrantes, garantizar entornos de trabajo seguros, promover un crecimiento económico justo y socialmente responsable asegurando que las condiciones de empleo de los/as trabajadores migrantes (salarios, horario laboral y seguridad social) se fijen por igual que para los/as demás trabajadores. El objetivo del siguiente conjunto de herramientas es proporcionar a su empresa medidas prácticas que pueden servir para conocer y controlar las redes complejas de la cadena de suministro, especialmente en un entorno local, nacional e intraeuropeo. Su sector empresarial y el tamaño de su empresa determinan cuál de las siguientes estrategias es la más adecuada para disminuir el riesgo de explotación laboral en sus cadenas de suministro y de subcontratación.

Herramientas para la prevención de la explotación laboral y la trata

Navegando a través de las cadenas de suministro



Herramienta de Evaluación de Riesgos

Dé el primer paso con respecto a la diligencia debida e identifique las áreas donde los riesgos de explotación son más altos. Esta herramienta incluye una lista de verificación fácil de usar para mapear los riesgos.



Herramienta de Estrategia

Defina una estrategia clara de su empresa sobre la prevención de la explotación y la trata, e inclúyala en las directrices internas y las políticas corporativas. Esta herramienta incluye nueve recomendaciones para una actuación basada en valores.



Herramienta de Verificación

Conozca a sus colaboradores, intente verificar que actúen de manera responsable y no estén involucrados en prácticas abusivas o delictivas. Esta herramienta incluye una lista de preguntas para las reuniones con posibles socios comerciales.



Herramienta de Contratación

Incluya cláusulas permanentes en los contratos con subcontratistas y otros socios que tengan por objeto aclarar las obligaciones y requisitos de los socios contractuales. Esta herramienta incluye cuatro pasos para poner las políticas por escrito.



Herramienta de Evaluación del Lugar de Trabajo

Supervise la operación de los contratistas y subcontratistas a través de la realización de inspecciones de las condiciones laborales en los lugares de trabajo. Esta herramienta incluye una guía para la planificación y realización de evaluaciones junto con una lista de preguntas para las reuniones con los/as trabajadores migrantes para descubrir los factores de riesgo que hacen que los/as trabajadores sean vulnerables a la explotación y la trata.





Herramienta de Evaluación de Riesgos

¿Cómo identificar el riesgo de explotación laboral en las cadenas de suministro?

La siguiente lista de verificación le ayudará a evaluar el grado de riesgo de explotación laboral o de trata para su empresa. **Una evaluación de riesgos debe ser el primer paso de la diligencia debida y le ayudará a identificar las áreas donde los riesgos son más altos. Una evaluación exitosa de los riesgos requiere conocimientos de los factores que contribuyen a incrementar el riesgo del/de la trabajador/a de convertirse en vulnerable y una comprensión de los grupos o poblaciones vulnerables que trabajan para su empresa a través de cadenas de subcontratación.** Las empresas que pueden identificarse con una o más de las siguientes declaraciones de la lista de verificación corren el riesgo de estar involucradas en actividades fraudulentas, explotación laboral y/o incluso la trata de seres humanos. Cuando se hayan identificado riesgos más elevados, utilice las herramientas disponibles en esta publicación para supervisar de forma eficaz las operaciones de los contratistas y subcontratistas, por ejemplo, en la construcción y locales comerciales.

1 ¿Su empresa emplea mano de obra no cualificada, temporal y/o estacional?

☐ Sí

2 ¿Su empresa emplea a muchos/as trabajadores migrantes que podrían no estar familiarizados con el convenio colectivo de su país o de su sector empresarial?

☐ Sí

3 ¿Su empresa tiene trabajadores migrantes/personal temporal empleados con contratos temporales y contratados por agencias de personal temporal nacionales o internacionales?

☐ Sí



4 ¿Utiliza su empresa subcontratistas (posiblemente a diferentes niveles de la cadena de suministro), agencias de personal temporal y contratos estacionales a corto plazo? Si es así, ¿el personal de su empresa posee las habilidades para identificar ofertas de licitación/contratos inusualmente bajas?

☐ Sí

5 ¿Hay funciones laborales que son subcontratadas y llevadas a cabo por trabajadores migrantes/personal temporal que no son inmediatamente visibles o perceptibles porque el trabajo se lleva a cabo por la noche o en lugares remotos donde hay menos supervisión?

☐ Sí

6 ¿Existe a veces confusión sobre la identidad de los/as trabajadores que están empleados, por ejemplo, en los lugares de trabajo que tienen acuerdos complejos de subcontratación?

☐ Sí

7 ¿Su empresa carece de un mecanismo de denuncias interno o externo o un sistema de procesamiento de quejas que permita a todos/as los/as trabajadores (empleados directos/indirectos, locales o migrantes) a comunicar los asuntos a la atención de la dirección de la empresa de forma anónima?

☐ Sí

8 ¿Su empresa forma parte de un sector empresarial que anteriormente se ha visto afectado por el trabajo no declarado, el dumping social, la explotación laboral y/o la trata de seres humanos según, por ejemplo, los medios de comunicación, investigaciones, informes de ONG o de otras fuentes?

☐ Sí

9 ¿Su empresa forma parte de un sector empresarial, que según, por ejemplo, los medios de comunicación, investigaciones, informes de ONG o de otras fuentes, no esté lo suficientemente controlado por la administración, como muestra la falta de inspecciones de trabajo, la falta o ineficacia de investigaciones relacionadas con la explotación laboral, además de con un bajo riesgo de enjuiciamiento de los infractores?

☐ Sí



Herramienta de Estrategia

¿Cómo elaborar estrategias contra la explotación?

Un número creciente de empresas está comprometido con la debida diligencia internacional en materia de derechos humanos y publica informes anuales de sostenibilidad. A pesar de este avance, a menudo falta el enfoque en la mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro locales. Si una empresa pretende ser competitiva, un enfoque estratégico sobre la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) es cada vez más importante. Puede contribuir positivamente a salvaguardar los derechos de los/as trabajadores migrantes, la gestión de riesgos, el ahorro de costes, las relaciones con inversores y clientes, la gestión de los recursos humanos y la capacidad de innovación. Esta herramienta está destinada a ayudar a las empresas a definir una estrategia empresarial clara sobre la prevención de la explotación laboral y la trata. Propone recomendaciones sobre cómo incluir este tema en las directrices internas y las políticas de empresa, y cómo aplicar los valores en los que se basa la nueva estrategia. Las recomendaciones también incluyen material y pautas adicionales que le ayudarán a llevar a cabo la estrategia. Los enlaces al material se pueden encontrar al final de las herramientas.

1

Identifique y articule cómo los valores fundamentales de su empresa están vinculados con la diligencia debida en materia de derechos humanos y especialmente en la prevención de la explotación laboral, tanto en su empleo directo y cuando se utilizan subcontratistas. Inclúyalos en la estrategia central de su empresa y diferencie entre enfoques de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) inmediatos y a largo plazo. Si el sistema de valores de su empresa choca con las responsabilidades en el área de los derechos humanos, se debe adoptar un enfoque basado en principios, por ejemplo, uno en el que la prevención de la explotación laboral debe considerarse una prioridad en lugar de hacer hincapié en la rentabilidad en las licitaciones competitivas. Alinee la estrategia con el marco regulatorio de su país y los posibles códigos de conducta sobre cuestiones de derechos humanos aplicados en su sector empresarial.

→ **Utilice los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Herramienta de Evaluación de Riesgos en la página 30. Utilice los principios 17 a 22 de los UNGPs para informarse de la debida diligencia en materia de derechos humanos.**

5

Aumente la conciencia del personal (en particular los responsables y el personal de supervisión) sobre la explotación laboral/la trata de personas/el trabajo forzoso y la legislación pertinente mediante: a) el aprendizaje y el mapeo de los posibles grupos vulnerables que están en mayor riesgo de explotación en su sector empresarial, b) el fomento de la comprensión de las circunstancias que aumentan el riesgo de explotación de los/as trabajadores migrantes/personal temporal, c) el diálogo y la colaboración con las autoridades, las organizaciones de la sociedad civil, los inspectores de trabajo, las asociaciones empresariales y los sindicatos con el fin de mejorar la colaboración para identificar y denunciar posibles casos.

→ **Utilice las Directrices HEUNI para Empresas y Empleadores para la Gestión de Riesgos en las Cadenas de Subcontratación, las publicaciones del proyecto FLOW "Negocios Turbios" y "Navegando a través de las cadenas de suministro" – Un conjunto de herramientas para las empresas responsables".**

4

Comparta la estrategia de su empresa (y las directrices o las políticas corporativas) para prevenir la explotación (preferiblemente personalmente) con las partes interesadas, contratistas, subcontratistas y socios comerciales. Organice reuniones temáticas periódicas con sus socios de las cadenas de suministro y notifíqueles sobre el riesgo de explotación laboral. Conozca a las personas y empresas de su cadena de suministro.

→ **Utilice la Herramienta de Verificación en la página 37.**

2

Comprométase por escrito a respetar la conducta ética y profesional, los principios y derechos laborales fundamentales, y la lucha contra la explotación laboral y la trata en relación tanto al empleo directo como a lo largo de toda la cadena de suministro. Garantice por escrito que los/as empleados son libres de aceptar el empleo y de rescindirlo.

→ **Utilice la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.**

3

Prepare las directrices de su empresa utilizando los puntos restantes de esta Herramienta de Estrategia. Elabore directrices que tengan como objetivo específico prevenir la explotación y la trata en la cadena de suministro y garantice que se cumplan en toda la cadena de suministro. Incorpórelas a todos sus procesos, especialmente los relativos al uso de contratistas, contratación, subcontratistas y trabajadores desplazados.

→ **Utilice las Directrices HEUNI para Empresas y Empleadores para la Gestión de Riesgos en las Cadenas de Subcontratación, página 16, sección A: Precauciones Generales.**



6

Comprométase por escrito a empoderar e informar a los/as trabajadores migrantes sobre sus derechos en el trabajo. Aumente el conocimiento y la sensibilización de los/as trabajadores migrantes proporcionando información (por ejemplo, en forma de folletos) sobre qué es el trabajo forzoso y cómo o a quién pueden notificar al respecto en caso de que tomen conciencia de que está teniendo lugar. La notificación a los/as trabajadores sobre sus derechos en el trabajo debe incluirse en el material de orientación oficial. La información podría entregarse el primer día de trabajo cuando los/as trabajadores reciban una introducción y formación, etc.

→ **Utilice la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los folletos informativos puestos a disposición por las autoridades nacionales para los empleados extranjeros, y la Herramienta de Evaluación del Lugar de Trabajo en la página 46.**

7

Fortalezca y coordine el seguimiento de las condiciones de trabajo entre los empleados y subcontratistas a través de, por ejemplo, a) controles aleatorios regulares, auditorías o evaluaciones del lugar de trabajo, b) el establecimiento de un canal ético/mecanismo de denuncias a través del cual cualquier persona puede informar de forma segura (incluso de forma anónima) de sus sospechas o problemas con las condiciones de trabajo en su propio idioma o en el idioma que entiende, y asegúrese de que las quejas sean respondidas de manera efectiva y con brevedad, y c) asegúrese de que su empresa organice reuniones informales para que los/as empleados discuten sus condiciones de trabajo.

→ **Utilice la Herramienta de Evaluación del Lugar de Trabajo en la página 46.**

8

Establezca procedimientos claros para los diferentes niveles de responsables para hacer frente a situaciones en las que a) la empresa o las autoridades hayan detectado un incumplimiento del contrato, b) haya indicios de explotación laboral y/o de trata, c) el personal de la empresa reciba una queja o un aviso relacionado con la explotación laboral o la trata.

→ **Utilice las Directrices HEUNI para Empresas y Empleadores, páginas 22-25 y véase la página 55 "Cuando surjan Sospechas".**

9

Supervise la implementación de los códigos de conducta y su estrategia contra la explotación. Evalúe el desempeño de su empresa en relación con su estrategia e incluya información sobre ella en su informe anual.

→ **Utilice el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.**



El siguiente recuadro muestra un ejemplo en el que una empresa ha incluido la prevención de la explotación laboral en su estrategia, logrando así resultados concretos.

El ejemplo de una estrategia de transparencia radical de la SOK Corporation.

SOK Corporation proporciona servicios de adquisiciones y de otro tipo a S-Group, una red finlandesa de empresas minoristas y de servicios, incluidos supermercados. En 2018, encargaron a Oxfam Italia que realizara una Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos (EIDH) en sus cadenas de suministro de tomate procesado en Italia. Los recolectores de tomate en Italia son principalmente migrantes de África que trabajan 10 horas al día ganando alrededor de 35 euros al día. Algunos de los/as trabajadores viven en barrios marginales sin electricidad, agua corriente, saneamiento adecuado o incluso sin refugio de la lluvia. A menudo son reclutados por intermediarios laborales ilegales y tienen que pagar para su contratación y transporte. (Yhteishyvä 2018, Oxfam 2019).

Los datos utilizados incluyeron, por ejemplo, entrevistas con acerca de 50 actores relevantes (incluso trabajadores, proveedores, personal de SOK/Coop Trading), una mesa redonda con los diferentes actores, documentos y un análisis de las tendencias de los precios de la cadena de suministro (Oxfam 2019). La EIDH identificó, por ejemplo, el trabajo forzoso, los bajos salarios, el exceso de horas de trabajo, la vivienda insegura e insalubre, los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y en el transporte y la falta de acceso a la justicia. Las recomendaciones incluyeron, por ejemplo, acercar las funciones de compra y sostenibilidad de SOK, exigir a los proveedores italianos de tomate que se abastezcan de los miembros de la Red de Mano de Obra Agrícola de Calidad, apoyar el establecimiento de modelos alternativos de contratación y mecanismos de reclamación de los/as trabajadores en las cadenas de suministro, y abogar a nivel local, nacional (finlandés e italiano) y de la UE para fomentar cambios en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos y derechos de los/as trabajadores migrantes (Oxfam 2019).



Lectura adicional y enlaces útiles:

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998): <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAOL.pdf>

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas: <https://www.unglobalcompact.org/>

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Diez Principios: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Guía de Sostenibilidad Corporativa basada en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas: <https://www.unglobalcompact.org/library/1151>

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGPs): <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshrsp.pdf>

Marco de Presentación de Informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas: <https://www.ungpreporting.org/>

HEUNI Directrices para Empresas y Empleadores para la Gestión de Riesgos en las Cadenas de Subcontratación (2018): https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf/383b17aa-12d1-38d3-e5fb-3665685aadd0/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf?t=1607513684395

Publicación del proyecto FLOW "Negocio turbio: Descubriendo el modelo de negocio de la explotación laboral": [https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+\(1\).pdf/9bcec73c-0245-7d81-81e1-e42095540f02/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+\(1\).pdf?t=1607955830229](https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+(1).pdf/9bcec73c-0245-7d81-81e1-e42095540f02/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+(1).pdf?t=1607955830229)

Institute for Human Rights and Business (IHRB): El Principio de que el Empleador pague – Contratación responsable: <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

Toolkit para luchar con la trata de seres humanos en los sectores económicos: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2019_08/Toolkit__EN.pdf

Toolkits para reducir la esclavitud moderna: <https://www.stronger2gether.org/recursos>



Herramienta de Verificación

¿Quiénes son sus socios?

Las empresas deben elegir con cuidado a sus subcontratistas y socios comerciales para evitar de forma eficaz su participación en la explotación laboral o la trata. El objetivo de este chequeo es verificar que los socios mismos no incurran en prácticas abusivas o delictivas o sin saberlo a través de sus subcontratistas. Además de salvaguardar los derechos de las personas migrantes, el chequeo de posibles socios comerciales fortalecerá su imagen y reputación como una empresa socialmente responsable comprometida con la promoción del trabajo digno. Las licitaciones competitivas pueden ayudar a los compradores a obtener el "mejor precio" y reducir los costes, pero el proceso puede también exponer a su empresa a la explotación laboral oculta. Puede resultar atractivo elegir el mejor licitador, sin embargo, los proveedores que son capaces de reducir los costes a un nivel sospechosamente bajo pueden estar utilizando esquemas de explotación, disfrazados como estructuras comerciales legítimas, con el fin de maximizar sus beneficios aprovechándose de las personas que son engañadas o forzadas a aceptar malas condiciones laborales.

A continuación encontrará preguntas y/o puntos de debate que le ayudarán a alcanzar un entendimiento común de los valores que representa su empresa. Las discusiones tienen también el objetivo de aumentar la conciencia de sus socios sobre prácticas fraudulentas, incluida la explotación laboral. También puede considerar consultar la "Herramienta de Evaluación de Riesgos" con sus socios comerciales para ayudarles a comprender los riesgos relacionados con sus actividades. Esto alentará a otros actores de su sector a actuar de manera responsable y proactiva.



Preguntas de verificación a hacer a los posibles socios comerciales

- ¿Cómo está estructurada su empresa?
 - Estructura de la mano de obra, proporción de personas contratadas directamente, trabajadores migrantes, trabajadores temporales y proporción de trabajadores contratados indirectamente a través de agencias de trabajo y subcontratistas.
- Si su empresa utiliza agencias de trabajo, ¿cómo se seleccionan las agencias de trabajo y cómo garantiza su empresa que cumplan las normas laborales?
- ¿Cómo se organiza el proceso de empleo de los/as trabajadores migrantes desde el primer contacto hasta el inicio del empleo en el país de destino?
- ¿Su empresa tiene políticas o estrategias que tengan como objetivo prevenir la explotación laboral o la trata en su cadena de suministro?
- ¿Su empresa tiene un sistema para reportar quejas o un canal ético para reportar problemas, destinado tanto al personal empleado directamente como a los/as trabajadores de sus subcontratistas que trabajan en sus instalaciones, y a los/as trabajadores de sus contratistas? En caso afirmativo, especifique.
- ¿Cómo se organiza el viaje de los/as trabajadores que llegan de otro país y quién lo paga?
- ¿Se ha comprometido a asegurar de que los/as trabajadores desplazados o temporales no estén obligados a pagar ningún precio para la contratación? En caso afirmativo, ¿cómo?
- ¿Se ha informado a todos/as los/as trabajadores sobre las condiciones generales de empleo del país de destino antes de comenzar el trabajo? ¿Se ha hecho en un idioma que puedan entender, han tenido la posibilidad de utilizar intérpretes si fuera necesario? ¿Cómo se verificó que lo han entendido?
- ¿Se ha informado a los/as trabajadores de sus derechos como empleados en el país en el que trabajan en un idioma que entiendan? Por ejemplo, el derecho a recibir una remuneración de acuerdo con el convenio colectivo, la compensación por trabajar horas extras, el derecho a afiliarse a un sindicato,
- ¿Proporciona su empresa asistencia para encontrar vivienda? Si es así, ¿cómo se determina el alquiler, se deduce directamente del salario y hay alguna regla con respecto a quién es elegible para la vivienda y quién no? ¿Cuántos/as trabajadores viven en cada unidad de vivienda? ¿Son los/as trabajadores libres de rechazar la vivienda puesta a su disposición por parte la empresa y puede el trabajador buscar alojamiento por sí mismo sin incurrir en ningún gasto adicional?
- ¿Cómo se desplazan los/as trabajadores al trabajo? Si el transporte es ofrecido por su empresa, ¿los/as trabajadores tienen que pagar por ello? Si es así, ¿cómo se determinan los gastos?

Los siguientes recuadros describen algunos ejemplos de cómo las empresas pueden evaluar a sus socios comerciales y utilizar las herramientas proporcionadas por las autoridades para verificar el cumplimiento de sus socios con las regulaciones fiscales.

Ejemplo de buena práctica de Finlandia

Una empresa constructora finlandesa ha organizado reuniones cara a cara con empresas de contratación que contratan trabajadores migrantes, así como con empresas de limpieza en un esfuerzo para abordar los riesgos relacionados con la explotación laboral. Las discusiones se basaron en una lista de preguntas y temas que se inspiraron en las Directrices HEUNI para Empresas y Empleadores para la Gestión de Riesgos en las Cadenas de Subcontratación. Según su director de Sostenibilidad, estas reuniones permitieron abordar los asuntos más delicados relacionados con potenciales situaciones de explotación y proporcionaron la capacidad de establecer una comprensión común de los valores de la empresa y la conducta ética. En general, la compañía recibió comentarios positivos acerca de su enfoque por parte de las empresas de contratación de personal. Las reuniones también permitieron la promoción del canal ético de la compañía. Cualquier persona puede usarlo de forma anónima para denunciar incumplimientos o sospechas de actividades que vayan en contra de las directrices de la empresa.

Buena práctica de Estonia: La herramienta de servicio electrónico de la autoridad fiscal

La autoridad tributaria de Estonia ofrece un nuevo portal de servicios electrónicos (disponible desde noviembre de 2019) donde muestran la evaluación de la conducta fiscal de las empresas y facilitan instrucciones sobre lo que las empresas deben hacer para mejorar su calificación. La información general (por ejemplo, la dirección de la empresa, el pago de impuestos, etc.) es público y visible para todos, pero la calificación del comportamiento fiscal no es pública. Es visible solo para el representante de la propia empresa o la persona con la que el representante ha compartido esta información. Por lo tanto, las empresas pueden optar por compartir los índices de su conducta fiscal con sus socios potenciales para demostrar que son buenos socios, o para preguntar a sus subcontratistas de compartir su perfil antes de firmar contratos.



Herramienta de Contratación

¿Cómo concluir acuerdos y contratos comerciales sólidos? agreements and contracts made?

En base a la investigación, aunque todo pueda parecer que está en orden sobre el papel, en realidad las estructuras empresariales legales pueden ser utilizadas para ocultar la existencia de la explotación. Esta herramienta ayudará a su empresa a reforzar sus acuerdos y contratos comerciales y conseguir a través de ellos un mayor control sobre sus cadenas de suministro. Limitar el número de capas en su cadena de suministro, utilizando servicios de agencias de empleo y contratación registradas y que operan legalmente, estableciendo canales de comunicación con el fin de poder denunciar las malas praxis y la introducción de cláusulas contractuales que aborden específicamente los riesgos relacionados con la explotación laboral son medidas firmes tanto para prevenir la explotación como para demostrar los valores de su empresa a los/as empleados/as y las partes interesadas. Esta herramienta es para empresas proactivas y orientadas en valores que desean hacer un esfuerzo adicional para minimizar el riesgo de verse involucradas en la explotación laboral o incluso en la trata de personas.

Paso 1: Si su empresa utiliza un proveedor/un contratista/una agencia, verifique si la empresa opera legalmente (por ejemplo, ¿está registrada en los registros estatales relevantes?), y pida o busque garantías de que la compañía no esté involucrada en un caso penal en curso a través de, por ejemplo, registros gestionados por el Estado o a través de testimonios escritos. Las empresas podrán también solicitar informes de inspección a la Inspección de Trabajo si se han llevado a cabo dichas inspecciones. Las investigaciones penales en curso no son información disponible públicamente.

Paso 2: Defina la política de su empresa para el uso de proveedores y subcontratistas con la ayuda de la Herramienta de Estrategia en la página 32. Determine las obligaciones y requisitos de los socios contractuales, por ejemplo, si los contratistas pueden seguir subcontratando el trabajo a subcontratistas y, de ser así, qué tipo de términos y condiciones deben acordarse por escrito; ¿Deben ser aprobados por su empresa antes de hacerlo? ¿Deberían aplicarse las mismas condiciones de empleo a todos los niveles de la subcontratación? ¿Cómo piensa supervisar a sus contratistas y a los posibles subcontratistas de ellos?

Paso 3: Asegúrese de que las obligaciones y requisitos sean parte de un contrato escrito. Ponga la política de la empresa por escrito y considere incluir cláusulas permanentes en los contratos con subcontratistas y otros socios. Los puntos que se enumeran a continuación abordan temas y posibles medidas que su empresa podría tomar para disminuir el riesgo de explotación laboral en las cadenas de suministro y subcontratación. Están destinados a inspirar la acción preventiva y deben discutirse con el equipo jurídico de su empresa. La línea de actividad y el tamaño de la empresa determinan el nivel de detalle que su empresa debe aplicar en la redacción de contratos con sus socios comerciales y subcontratistas.

Nota: *Las propias empresas son responsables de alinear las cláusulas con las regulaciones nacionales relacionadas con, por ejemplo, la información comercial confidencial y la protección de datos personales. Consulte la publicación de FLOW "Guía sobre el Marco Normativo" para conocer ejemplos de cláusulas contractuales y más información sobre cómo interpretar las reglas del RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) al redactar este tipo de contratos. Se recomienda que la parte contratante y sus socios contractuales obtengan el consentimiento por escrito de los interesados. En ausencia de consentimientos por escrito, se debe exigir que la documentación se reciba después de la anonimización previa de los datos personales.*



Propuestas a considerar al redactar cláusulas contractuales

- ☐ Asegúrese de que no se tolerará la explotación laboral o la trata.
- ☐ Asegúrese de que el contratista no haya sido declarado culpable de cualquier delito cometido en el pasado.
- ☐ Insista en que los contratistas se familiaricen con la estrategia de su empresa en materia de prevención de la explotación laboral y la trata.
- ☐ Obligue a los contratistas a que informen a sus empleados/as extranjeros/as y a los/as de sus subcontratistas acerca de los derechos y obligaciones como empleados en el país en el que trabajan, en un idioma que entiendan. Para asegurarse de que los/as empleados hayan sido informados correctamente, solicite que se envíe una copia de los derechos y obligaciones de los que se ha hablado a su empresa (tenga en cuenta que estos podrían ser fabricados y que esta medida por sí sola no garantiza que una empresa no vulnere los derechos laborales).
- ☐ Insista en que los socios contractuales se aseguren de que los trabajadores empleados por ellos (y por sus subcontratistas) tengan todos los permisos necesarios para poder trabajar y que sus condiciones laborales y la retribución correspondan a las del mercado de trabajo en el país en el que trabajan.
- ☐ Garantice que las agencias de contratación/los subcontratistas no cobren comisiones de contratación a los/as trabajadores temporales o desplazados.
- ☐ Responsabilice al contratista de garantizar que los subcontratistas cumplan los mismos requisitos y obligaciones que los aplicados al contratista.
- ☐ Obligue a los socios contractuales a supervisar tanto sus propias actividades como las de sus subcontratistas.
- ☐ Insista en que los socios contractuales aborden los posibles incumplimientos de contrato en sus cadenas de subcontratación de inmediato y que garanticen que una mala conducta detectada sea tratada de una manera que no imponga una carga adicional sobre el/la trabajador/a y que el/la trabajador/a tenga acceso a cualquier compensación justificada y reparación.

- ☐ Asegúrese que su empresa tenga acceso en cualquier momento a la información/documentación del contratista que demuestre que se cumplen los requisitos y obligaciones, por ejemplo, una prueba de los salarios pagados y de las horas trabajadas.
- ☐ Asegúrese del derecho a contactar con los/as trabajadores en sus lugares de trabajo del socio contractual o de sus subcontratistas sin previo aviso con el fin de obtener información sobre las condiciones de trabajo.
- ☐ Asegúrese que su empresa tenga acceso a las instalaciones del contratista y/o lugar de trabajo, con el fin de realizar inspecciones/evaluaciones/auditorías en el lugar de trabajo para garantizar que el contratista se adhiera a los principios del Código de Buena Conducta del Proveedor. Con respecto al contrato, asegúrese de que las auditorías puedan ser realizadas por usted mismo, pero también por una parte externa/tercera en su nombre. También asegúrese de que, en el caso de una auditoría realizada por una parte externa/tercera, la parte contratante no pueda presionar para firmar un Acuerdo de Confidencialidad que significaría que toda la auditoría carece de sentido debido a la cantidad de restricciones en cuanto a lo que se puede revelar en el informe interno posterior a la auditoría.
- ☐ Permita que los contratos sean revocados o rescindidos de forma inmediata si se detectan infracciones graves. En casos menos graves, considere la opción de dar un plazo acordado para poder corregir la situación, y si la conducta no mejora, y las cláusulas se violan sistemática e intencionalmente, el contrato puede ser revocado o rescindido inmediatamente. Antes de rescindir un contrato, es importante considerar qué posibles repercusiones puede tener esta acción para que las posibles víctimas de explotación no se vean perjudicadas aún más y que la explotación no continuará en otro lugar o en otras formas después de la terminación del contrato.

Paso 4: Redacte una estrategia clara sobre cómo hacer frente a posibles incumplimientos del contrato. Considere diferentes escenarios en los que un incumplimiento del contrato/una situación de explotación es identificado por su personal, el personal que trabaja en la cadena de suministro o por las autoridades. Garantice respuestas rápidas a un incumplimiento de contrato. Dependiendo de la legislación nacional, las infracciones de la legislación laboral podrían no ser castigadas con arreglo al derecho penal, mientras que los delitos graves de explotación laboral y la trata de personas son delitos punibles que pueden llegar hasta penas de prisión. Las repercusiones para las víctimas de la trata suelen ser graves y las víctimas tienen derecho a recibir servicios de apoyo especializado financiados por el Estado. Por lo tanto, es importante que las empresas tengan una estrategia clara sobre cómo lidiar con diferentes escenarios de explotación.



Las sanciones por infracciones de la legislación laboral siguen siendo insignificantes, lo que hace que la explotación laboral sea un esfuerzo relativamente libre de riesgos y con altos beneficios. Algunas empresas han introducido sus propios modelos de sanciones para prevenir la economía sumergida y al mismo tiempo salvaguardar los derechos de los/as trabajadores. El siguiente recuadro describe un ejemplo en el que una empresa utiliza multas cuando observa infracciones por parte de sus socios subcontratistas.

Buena práctica del sector de la construcción sobre el uso de multas:

Senate Properties es una gran empresa finlandesa semiprivada que mantiene y construye las propiedades del Gobierno finlandés. Tienen requisitos superiores a la media en lo que respecta, por ejemplo, las cadenas de contratos. Las directrices de Senate Properties para prevenir delitos financieros cubren proyectos de construcción y mantenimiento, así como la adquisición y administración de servicios. Por ejemplo, el proveedor tiene que entregar informes sobre cada subcontratista en su cadena de subcontratación. Solo pueden utilizar subcontratistas que hayan sido aprobados por escrito por el contratista principal. También se comprometen a nivel contractual a proporcionar a todos los que trabajan en sus empresas una introducción sobre, por ejemplo, las condiciones de trabajo en un idioma que entiendan. También hay sanciones: por ejemplo, las deficiencias o negligencias en la obtención de la aprobación de un subcontrato resultan en una multa de hasta 10.000 euros.

Lecturas adicionales y enlaces útiles:

HEUNI Directrices para Empresas y Empleadores para la Gestión de Riesgos en las Cadenas de Subcontratación: <https://heuni.fi/-/report-series-88c#c94762e7>

Manual sobre Empresas y Derechos Humanos para Profesionales del Derecho (2018): <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>

OIT Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm

Las Directrices HEUNI para prevenir la contratación abusiva, el empleo explotador y la trata de trabajadores migrantes en la región del Mar Báltico: <https://heuni.fi/documents/47074104/0/Guidelines+report+English.pdf/fd798672-a644-698b-3247-79d156b8d884/Guidelines+report+English.pdf?t=1609763307744>

Guía de Diligencia Debida de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>



Herramienta de Evaluación del Lugar de Trabajo

¿Cómo puede una empresa realizar sus propias inspecciones?

Los actores empresariales responsables pueden desempeñar un papel proactivo y significativo en la prevención de la explotación laboral. A través del compromiso de respetar los derechos humanos e invertir en responsabilidad social, las empresas pueden reducir de forma efectiva las posibilidades para que los empresarios criminales exploten a los/as trabajadores y distorsionen la competencia legal. La siguiente herramienta está destinada a formar parte de la agenda de responsabilidad social de una empresa y está diseñada para proporcionar a las empresas más control sobre su cadena de subcontratación a través de evaluaciones efectivas de las condiciones de trabajo. Esta herramienta también puede utilizarse como modelo para integrar las consideraciones de responsabilidad social en la contratación pública.

Esta herramienta no pretende en modo alguno sustituir el trabajo de los inspectores de trabajo u otras autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. Las actividades relacionadas con la evaluación del lugar de trabajo se describen aquí desde la etapa de planificación hasta la evaluación real, y para tomar medidas adicionales y medidas correctivas si se descubren problemas. Para aquellas empresas que ya están haciendo inspecciones de seguridad en los lugares de trabajo, por ejemplo, en el sector de la construcción, esta herramienta se puede utilizar para incorporar el tema de explotación laboral en los protocolos de inspección existentes.

"Los inspectores de trabajo tienen recursos limitados y no necesariamente pueden hacer inspecciones en todas las empresas de forma regular. Por lo tanto, las evaluaciones del lugar de trabajo realizadas por las propias empresas son

una muy buena herramienta para abordar la explotación y la economía sumergida". Un inspector de trabajo finlandés.

Esta herramienta está diseñada como una herramienta de auto-auditoría adecuada para el personal propio de una empresa que esté bien informado acerca de las estructuras de la empresa y las posibles áreas de riesgo. Se recomienda que las evaluaciones se lleven a cabo de forma regular, por ejemplo, de 1 a 3 veces al año, dependiendo del tamaño de la empresa y la escala de sus operaciones.

Las evaluaciones en el lugar de trabajo se pueden hacer de forma reactiva como respuesta a las quejas (a través de, por ejemplo, los canales éticos que las empresas utilizan para informar sobre sospechas de mala conducta), pero también deben ser llevadas a cabo en lugares donde todo está aparentemente bien. Es más probable que las evaluaciones no anunciadas descubran malas condiciones laborales que los controles que se anuncian con antelación. Las auditorías a gran escala requieren recursos como tiempo, personal y dinero. Para algunas empresas, puede ser beneficioso considerar la posibilidad de involucrar a ONG locales, inspectores de trabajo, sindicatos o consultores en materia de derechos de los/as trabajadores, u otros expertos de organismos de auditoría privada para llevar a cabo este trabajo. Los siguientes recuadros describen algunos ejemplos en los que las empresas han establecido canales éticos para denunciar infracciones o en los que los trabajadores/as pueden utilizar aplicaciones móviles para informar de los problemas encontrados.

Ejemplo de buena práctica en Letonia: El canal de denuncias anónimas

El fabricante de cemento SCHWENK Latvija presta especial atención a la responsabilidad social en su cadena de suministro. La empresa organiza regularmente campañas de información y ha establecido un canal de denuncias anónimas para sus empleados. Anualmente, alrededor de 350 empleados realizan aproximadamente 2.000 denuncias de riesgo a través de este canal. Estas denuncias se refieren principalmente a infracciones en materia de seguridad, pero el canal también se puede utilizar para informar de problemas relacionados con el empleo y los salarios. El canal ha permitido a la compañía fortalecer su reputación como una empresa responsable y de abordar los problemas de manera flexible.



Ejemplo de buena práctica en Bulgaria: Aplicación para las denuncias de los/as trabajadores

En 2019, la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB), la Inspección General del Trabajo y la Agencia Tributaria Nacional (NRA) llevaron a cabo una campaña de sensibilización sobre los daños de la economía sumergida. Como parte de la campaña introdujeron una aplicación móvil gratuita, VOX KNSB, que permite a las personas usuarias denunciar problemas e irregularidades en su lugar de trabajo, así como compartir prácticas positivas. La aplicación está disponible para Android y iPhone, y el anonimato de los usuarios está garantizado. Se puede adjuntar material fotográfico y la app registra automáticamente la ubicación desde la que se ha enviado el informe. En los primeros meses la app fue descargada por más de 10.000 usuarios. Se presentaron alrededor de 50 denuncias y el 85% de ellas se referían a infracciones de las relaciones laborales.

La herramienta de inspección introducida en esta guía no requiere ningún conjunto de habilidades o competencias especiales. La herramienta está diseñada de tal manera que los mandos intermedios o los expertos en responsabilidad corporativa/sostenibilidad puedan seguir los pasos básicos presentados aquí.

UN CONSEJO: Las Evaluaciones en el Lugar de Trabajo se pueden implementar como tales, pero también pueden ser adaptadas para formar parte de las inspecciones de seguridad en el lugar de trabajo, auditorías, estrategias de recursos humanos, evaluaciones anuales y/o encuestas de satisfacción laboral.

¿Cuáles son los requisitos para llevar a cabo las inspecciones?

Idealmente, la(s) persona(s) que realiza/n las inspecciones debe/n tener **sólidos conocimientos en materia de explotación laboral y de trata, preferiblemente con una especialización en cuestiones de sostenibilidad y responsabilidad**. Se recomienda que las personas que realicen las inspecciones se familiaricen con el siguiente material relacionado con la detección de los indicios de la explotación laboral y la trata. También es una buena idea una combinación con las posibilidades existentes de capacitación relacionadas con el entorno laboral, talleres o seminarios ofrecidos por entidades privadas, actores estatales, ONG, sindicatos u otros actores. Además, las buenas habilidades de comunicación de las personas que llevan a cabo las inspecciones promoverán el intercambio de información y fomentarán el establecimiento de relaciones de confianza con los empleados, subcontratistas y socios comerciales.

Las buenas habilidades lingüísticas son importantes a pesar de que las inspecciones deberían llevarse a cabo preferiblemente utilizando la lengua materna de lo/as trabajadores. El inglés puede ser el idioma más factible de usar para evitar las principales barreras lingüísticas. **Sin embargo, si los conocimientos del idioma inglés de los/as participantes no son suficientes, no acepte que un representante de los/as trabajadores o el subcontratista actúe como intérprete, ya que la persona puede no ser imparcial.** Las personas que efectúen inspecciones deben leer detenidamente.

Aspectos a tener en cuenta al realizar la evaluación del lugar de trabajo

Hay que tener en cuenta que el proceso de controles aleatorios o inspecciones no anunciadas puede causar presiones sobre las personas evaluadas y causar fricciones entre su empresa y sus socios comerciales. Para evitar cualquier daño a los/as trabajadores o a sus relaciones comerciales, los términos de los controles aleatorios deben establecerse claramente en los acuerdos contractuales (consulte la Herramienta de Contratación en la página 40). Es esencial que se adopte un enfoque de “no hacer daño”, de modo que la inspección no signifique un mayor riesgo para los/as trabajadores vulnerables. Para los/as trabajadores es importante que las evaluaciones del lugar de trabajo no los lleven a perder su fuente de ingresos o su permiso de trabajo, lo que podría dar lugar a que sean deportados del país de destino. En su lugar, estos/as trabajadores deberían recibir ayuda por parte de la empresa y las autoridades pertinentes para asegurar sus salarios no pagados y obtener apoyo para encontrar un nuevo trabajo. Por lo tanto, un fuerte enfoque sobre los derechos de los/as trabajadores es crucial al llevar a cabo las evaluaciones. Además, los/as trabajadores pueden no estar dispuestos a compartir sus preocupaciones con una persona que no conocen o con alguien en una posición de poder. Sin embargo, se pueden tomar ciertas medidas para facilitar una atmósfera en la que las personas se sientan más cómodas para hablar y facilitar informaciones.



1 Considere la capacidad de comunicación: Identifique los diferentes idiomas utilizados en los lugares de trabajo con anticipación y difunda material de información sobre los principios laborales para los/as empleados/as extranjeros/as. Muchos/as trabajadores pueden ser capaces de comunicarse lo suficiente en inglés o en un idioma local. De lo contrario, debe considerar ofrecer los servicios de un intérprete imparcial (ya sea cara a cara o a través de un teléfono). No se aconseja el uso de conocidos o amigos del mismo grupo para actuar como intérpretes, ya que estas personas pueden estar vinculadas a los explotadores.

2 Cree confianza: Tómese el tiempo y haga un esfuerzo para expresar claramente los motivos de la evaluación y piense cuidadosamente cómo presentarlos cuando se reúna con los supervisores y trabajadores, por ejemplo, repartir folletos informativos en diferentes idiomas que incluyan la política de su empresa sobre explotación laboral y los posibles canales éticos utilizados por su empresa. Considere la posibilidad de incluir datos de contacto de, por ejemplo, sindicatos, asociaciones de empresarios, administración para la salud en el trabajo y organizaciones o líneas telefónicas que ofrezcan asistencia en asuntos relacionados con los derechos de los/as trabajadores. Recuerde también presentarse a los/as trabajadores. Dependiendo de la empresa y del país, podría ser útil interactuar con los representantes de los/as trabajadores durante la evaluación. Pida consentimiento para tomar notas y explique por qué lo está haciendo.

3 Cree un espacio seguro, haga preguntas y escuche: Trate de establecer un entendimiento entre usted, los supervisores y los trabajadores para comunicar claramente que el objetivo de la evaluación del lugar de trabajo es facilitar una línea de comunicación bidireccional y considerar cuál es el mejor momento/espacio para dirigirse a los/as supervisores y trabajadores. Hable primero con los supervisores y la persona responsable, y a continuación compare lo que dicen ellos con lo que dicen los/as trabajadores. Es más probable que obtenga respuestas directas de los/as trabajadores cuando no hay responsables, supervisores o compañeros/as cerca. Asegúrese de que no haya otras personas que escuchen las discusiones si los/as trabajadores comparten información confidencial y personal. Asegúrese de dar la impresión de que tiene tiempo suficiente y asegúrese de escuchar atentamente a cada persona y preguntar si la persona con la que está hablando tiene algo más que agregar o discutir. Si surge información sensible en el curso de la inspección, anote toda la información y tome en cuenta las experiencias de cada persona.

4 Informe, eduque y apoye: Las personas pueden carecer de confianza en las autoridades y, por lo tanto, es importante brindarles información sobre sus derechos y posibilidades. Explique que ponerse en contacto con las autoridades es esencial si desean acceder a sus





derechos legales. Si las personas no desean ponerse en contacto con las autoridades, tómese el tiempo para explicar qué autoridades, organizaciones, líneas telefónicas u otros servicios ofrecen asesoramiento y apoyo a las personas en su situación y cómo proporcionar información anónima a las autoridades (véase página 55 "Cuando surjan Sospechas"). Asegure a las personas que pueden contactarle más tarde (recuerde dejar sus datos de contacto) e infórmeles sobre los posibles canales éticos de su empresa para revelar información (preferiblemente de forma anónima).

5 Mire más allá del papeleo: Los empleadores/actores/empresas de la cadena de suministro pueden haber desarrollado estrategias para encubrir las infracciones de las condiciones laborales legales. Existe, por ejemplo, la posibilidad de que los supervisores o los/as trabajadores reciban instrucciones específicas por parte de los empleadores sobre lo que deben decir. Estos pueden incluir falsos testimonios sobre sus condiciones de trabajo, salarios y condiciones en las que viven. Los/as trabajadores pueden incluso haber recibido identidades falsas o firmado contratos falsos con horas de trabajo falsificadas y haber recibido instrucciones de huir o esconderse en caso de que ocurra una inspección (FRA 2018). Se debe prestar especial atención si los/as trabajadores se encuentran en el lugar de trabajo fuera del horario laboral establecido. Esto puede ser una señal de que los empleados en realidad están trabajando más tiempo del estipulado oficialmente. Tenga en cuenta que, en función de la normativa legal de cada país, los/as trabajadores autónomos o temporales pueden no tener un número máximo de horas de trabajo legalmente establecido. Sin embargo, su empresa debe considerar adoptar estándares que limiten las horas extras para no exceder un cierto número de horas por semana.

6 Informe y comuniqué: Anote los principales puntos de las discusiones y redacte un plan correctivo sobre los próximos pasos. Informe a los/as trabajadores sobre los próximos pasos. Cuando se deleguen ciertos puntos de acción a otras partes o personas, asegúrese de no divulgar material confidencial a personas que no tienen las competencias para manejarlo. Con el fin de abordar los problemas identificados durante la inspección, es importante involucrar a los contratistas y subcontratistas responsables de los empleados. Sin embargo, debe considerar muy bien qué incluir en el informe. Las deficiencias deben enumerarse a un nivel más general y el anonimato de lo/as s empleados entrevistados debe salvaguardarse, a menos que tenga permiso por escrito de la persona cuya identidad se quiere revelar (si se sospecha de un delito, consulte la página 55 "Cuando surjan Sospechas"). Redacte un informe sobre las carencias para el subcontratista y organice una reunión en la que se discutan a fondo los criterios de responsabilidad y se proporcionen a su empresa pruebas de cómo éstas han sido/serán corregidas. Incluya información sobre las mejoras en su informe anual.



¿Qué buscar y qué elementos hay que cubrir a la hora de realizar una evaluación en el lugar de trabajo?

La siguiente lista de preguntas no es exhaustiva, pero está destinada a servir como punto de partida y visión general de los temas que podrían cubrirse al conversar con posibles socios comerciales y trabajadores de la cadena de suministro. Cuando sea necesario, pida pruebas para respaldar sus respuestas. Antes de la inspección, determine los temas generales relacionados con la agenda de Responsabilidad Social Corporativa y de la de los Negocios y Derechos Humanos de su empresa en los que la evaluación pretende centrarse, por ejemplo, salud y seguridad, igualdad, diversidad y cuestiones de discriminación. Desde el punto de vista de la explotación laboral, la clave es descubrir cualquier problema en las condiciones de trabajo y establecer si los/as trabajadores están trabajando libremente o bajo alguna forma de amenaza.

Antes de la inspección, lea y conozca los indicios de explotación laboral y trata en la contratación y el empleo, en el lugar de trabajo y en la vivienda. Las personas pueden no estar dispuestas a hablar con usted por varias razones, por ejemplo, problemas de horario, problemas de comunicación o, como un indicio de explotación el/la trabajador/a puede haber sido informado/a o amenazado/a por su empleador de no hablar con otros empleados en el lugar de trabajo. En casos como este, se deben considerar nuevas acciones, por ejemplo, dependiendo del contexto, ponerse en contacto con el empleador o las autoridades y, como mínimo, dejar folletos informativos sobre dónde obtener información acerca de sus derechos como empleados extranjeros y a quién acudir en caso de dificultades. Las siguientes preguntas están diseñadas para descubrir los factores de riesgo que hacen que los/as trabajadores sean vulnerables a la explotación y la trata.

Identificación de los riesgos de la explotación laboral o de la trata – discusión directa con los/as trabajadores:

- ¿Cómo se enteró del trabajo?
- Antes de comenzar este trabajo, ¿le explicaron sus derechos como empleado en el país en el que está trabajando?
- Antes de comenzar este trabajo, ¿le explicaron los términos y condiciones generales de empleo (horas de trabajo, sueldo, etc.) y a quién recurrir en caso de dificultades?
- ¿Se le ha proporcionado información y orientación laboral adecuadas?

- ¿Los términos del empleo son parte de un contrato escrito en un idioma que usted entienda? ¿Ha firmado otro contrato con el mismo empleador y para el mismo trabajo, pero con diferentes condiciones de trabajo?
- ¿Dónde vive? ¿En un piso compartido? ¿Quién es el propietario? ¿Depende la vivienda del empleador? ¿Puede renunciar a la vivienda proporcionada por su empleador sin incurrir en cargos adicionales y sin que continúen las deducciones para este concepto?
- ¿Tiene un espacio seguro para sus documentos importantes, como los documentos de viaje y pasaporte? Si se los ha dado voluntariamente a alguien para su custodia, ¿tiene acceso a ellos cuando los desee?
- ¿Cómo se desplace al trabajo? Si el transporte es proporcionado por una entidad privada, ¿tiene que pagarlo/o la cantidad es deducida de su salario?
- ¿Ha tenido que pagar una comisión para obtener el trabajo? ¿Ha tenido que pagar a un tercero para obtener el puesto, sea deliberadamente o no? (Los/as trabajadores que pagan comisiones para conseguir su empleo son más vulnerables a la servidumbre por deudas).
- ¿Tuvo que pedir dinero prestado o tomar algún préstamo para pagar los gastos incurridos en el proceso de solicitud del permiso de trabajo, o en relación con los arreglos del viaje al país de destino?
- ¿Ha tenido algún problema para recibir su pago y/o la nómina oficial?
- ¿Sabe cuánto dinero por hora/mes debería ganar de acuerdo con la ley?
- ¿Sabe cuáles son las retenciones legales aplicadas en su salario y, por el contrario, cuáles pueden ser ilegales?
- ¿Alguna vez ha tenido que trabajar mientras estaba enfermo? ¿Le pagan en caso de estar de baja por enfermedad? ¿Sabe qué hacer o a dónde acudir en caso de enfermedad?
- ¿Con qué frecuencia tiene un día libre? ¿Alguna vez tiene dos o más días libres consecutivos?
- ¿Ha disfrutado de vacaciones pagadas?



- ¿Está informado de su horario laboral de manera oportuna? ¿Las horas de trabajo están fijadas en un horario de turnos que está actualizado, accesible y comprensible?
- ¿Recibe una compensación por trabajar horas extras? En otras palabras: ¿Obtiene dinero extra si trabaja por la noche o durante los fines de semana? ¿Qué pasa si trabaja más de 8 horas por día o más de 40 horas por semana, le pagan dinero extra en estos casos?
- ¿Considera que el ambiente de trabajo es seguro y cuenta con medios/equipos/ropa de protección adecuados para realizar su trabajo sin ningún riesgo para su salud? En otras palabras: ¿El empleador le ha dado o proporcionado fondos para comprar ropa protectora o tuvo que pagarla usted mismo?
- ¿Alguna vez le presionaron para hacer tareas o un trabajo que no quería hacer/no esté cubierto por su contrato/para el cual no tiene cualificaciones?
- ¿Sabe dónde denunciar los problemas a los que se pueda enfrentar en el trabajo?
- ¿Tiene algo que agregar o comentarios que hacer con respecto a sus condiciones laborales o con el trabajo en general?
- ¿Tiene alguna otra pregunta o comentario?

Cuando surjan sospechas...

Si observa que su subcontratista está infringiendo la ley, debe ponerse en contacto con la policía o las autoridades de salud y seguridad en el trabajo.

Cuando se trata de violencia o amenazas, se debe contactar inmediatamente con las autoridades correspondientes.

Si no está seguro de si se respetan los términos y las condiciones laborales puede ponerse en contacto con las inspecciones de trabajo, las autoridades fiscales, los servicios de inmigración y las organizaciones de emprendedores para consulta e información adicional.

Si sospecha que los términos y condiciones de empleo no se respeten, pero el/la trabajador/a no está dispuesto/a a revelar ninguna información, puede proporcionarle una lista de organizaciones con las que los/as trabajadores pueden ponerse en contacto en caso de que quieran discutir su situación de forma más anónima.

Si sospecha que alguien puede ser víctima de la trata de personas, se debe contactar con el sistema nacional de asistencia para las víctimas de la trata.

Las autoridades nacionales ofrecen líneas telefónicas o formularios electrónicos a través de los cuales se puede facilitar información (a menudo de forma anónima) relacionados con su sospecha de, por ejemplo, incumplimiento fiscal, conductas inapropiadas o delitos.





Lectura adicional y enlaces útiles:

Una lista exhaustiva de indicadores para identificar a las víctimas de la trata de personas: https://www.ihmiskauppa.fi/en/information_on_helping_victims/identifying_victims_of_human_trafficking

Una lista exhaustiva de los indicios de explotación laboral y la trata de personas en el ámbito de la contratación y el empleo, en el lugar de trabajo y en la vivienda (p.22-23): https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf/383b17aa-12d1-38d3-e5fb-3665685aadd0/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf?t=1607513684395

Iniciativa Comercio Ético: Gestión de Riesgos Asociados con la Esclavitud Moderna – Manual de Buenas Prácticas para el Sector Privado (por ejemplo, La Herramienta 2 proporciona una lista detallada de las tarifas que debe pagar el empleador): <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2018/12/03105819/Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf>

FRA (2018): Protegiendo a los trabajadores migrantes de la explotación en la UE: impulsar las inspecciones en los lugares de trabajo https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf

Referencias

FLEX (2017): Research paper: Risky Business: Tackling Exploitation in the UK Labour Market. Available at: <https://www.labourexploitation.org/publications/risky-business-tackling-exploitation-uk-labour-market>

FRA (2015): Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA (2018): Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections, <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-boosting-workplace-inspections>

Jokinen, A. & Ollus, N. (eds) (2019): Shady Business: Uncovering the business model of labour exploitation. Publication Series 92a, Helsinki: HEUNI. Published as part of the European Commission funded project FLOW "Flow of illicit funds and victims of human trafficking: uncovering the complexities", available at: [https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+\(1\).pdf/9bccec73c-0245-7d81-81e1-e42095540f02/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+\(1\).pdf?t=1607955830229](https://heuni.fi/documents/47074104/0/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+(1).pdf/9bccec73c-0245-7d81-81e1-e42095540f02/HEUNI+Publication+Series+92a+FLOW+Shady+business.+Uncovering+the+business+model+of+labour+exploitation+(1).pdf?t=1607955830229)

Lietonen, A. & Ollus, N. (2018): Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains. Preventing labour exploitation and human trafficking in Finland. Publication Series 88c, Helsinki: HEUNI. Available at: <https://heuni.fi/-/report-series-88c#c94762e7>

Ollus, N. (2016): Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 25-45.

Skrivankova, K. (2010): Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation. JRF programme paper: Forced Labour. Joseph Rowntree Foundation.

Oxfam. (2019). The People Behind the Prices. A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains. Oxford: Oxfam. <https://www.s-kanava.fi/documents/15244/85296611/The+people+behind+the+prices/8ea-07d1b-0707-44f9-b543-ba4c104a533f> DOI: 10.21201/2019.4030

Yhteishyvä (The S-group customer magazine). (2018). "Osa kerääjistä asuu hökkelilylissä" – S-ryhmä haluaa vaikuttaa ihmisoikeuksiin tomaattimurskan alkulähteillä. <https://yhteishyva.fi/artikkeli/osa-kerajista-asuu-hokkeli-lylissa-s-ryhma-haluaa-ljmuUFdCAi-k6sAYEWO8aQy>. Published 28.11.2018, edited 13.2.2020, read 21.2.2020.





