

CONDICIONES HABILITANTES PARA LOS DERECHOS HUMANOS

VERSIÓN 0.2 | OCTUBRE DE 2020

Introducción

Este documento se centra en el análisis de las condiciones habilitantes, que es el único componente de todo el proceso de evaluación de los derechos humanos que se especifica en el Anexo 3. Las condiciones habilitantes corresponden a leyes, procesos, mecanismos sociales, y otros factores y circunstancias en el paisaje que favorezcan (o puedan favorecer) la protección y el respeto de los derechos humanos, o puedan abordar y mitigar los actuales y potenciales impactos negativos en los derechos humanos y sus causas fundamentales. Esto incluye, entre otros, a las garantías de los derechos humanos, que son medidas cautelares que se adoptan deliberadamente con el fin de prevenir y mitigar los abusos a los derechos humanos.

Este Anexo identifica las condiciones habilitantes comunes para los derechos humanos y tiene como finalidad ayudar al evaluador a definir los parámetros de desempeño adecuados para evaluar las condiciones habilitantes más importantes para cada indicador seleccionado de derechos humanos. En general, se prevé que los evaluadores incorporen varias de estas condiciones habilitantes comunes en los parámetros de desempeño de derechos humanos que se definan. En función del contexto del paisaje específico, es posible que los evaluadores también tengan que adaptar la descripción de estas condiciones habilitantes y/o identificar condiciones habilitantes adicionales, y desarrollar parámetros de desempeño respecto a las mismas, para evaluar adecuadamente la situación y las tendencias de las iniciativas para proteger y respetar los derechos humanos en el paisaje.

Condiciones habilitantes generales

Algunas condiciones habilitantes son relevantes para varios o todos los problemas relacionados con los derechos humanos y los indicadores asociados. Estos son algunos ejemplos:

- **Mecanismo(s) de reclamación operativo (MRO) y eficaz** puede abordar los reclamos antes de que se intensifiquen y ayudar a proporcionar medidas de *remediación* en una etapa temprana. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos resumen los ocho principios más importantes de un MRO¹:

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2011. *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas*

- **Legítimo:** suscitar la confianza de los grupos de actores para cuyo uso se destine y responder por el correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- **Accesible:** ser conocido por todos los grupos de actores para cuyo uso se destine y prestar la debida asistencia a los que puedan tener dificultades para acceder a ellos;
- **Predecible:** disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, claridad sobre los tipos de procesos y resultados disponibles, así como los medios para monitorear la implementación;
- **Equitativo:** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y la experticia necesaria para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- **Transparente:** mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación sobre su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- **Compatible con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- **Una fuente de aprendizaje continuo:** adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;
- **Basarse en la participación y el diálogo:** consultar a los actores interesados para cuyo uso se destine sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.
- **Uso de sistemas de consulta y participación basados en la tecnología** para conocer las perspectivas de los titulares de derechos e identificar los impactos negativos reales y posibles para los derechos humanos. Dichos sistemas a veces son desarrollados o usados por los sindicatos, ONG locales, asociaciones de agricultores, pueblos indígenas y otros actores para ayudar a monitorear y denunciar los problemas.
- **Registro de uso de la tierra y conflictos a nivel de paisaje:** el gobierno local o una parte neutral puede establecer y operar un registro abierto y accesible para documentar las disputas y conflictos por el uso de la tierra. El registro debería incluir información sobre la naturaleza de la disputa, cuando se presentó y el estado de avance hacia su resolución. Un registro debería operar en conjunto

para "proteger, respetar y remediar"). OHCHR.
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

con los esfuerzos de las autoridades gubernamentales para ayudar a dejar clara la propiedad de la tierra y los derechos de uso, facilitar la obtención de títulos de tierra legales, y resolver los conflictos de forma equitativa y con respeto por los derechos.²

- **Generación de capacidades de los titulares de derechos:** un mayor conocimiento de los derechos y las responsabilidades de los titulares de derechos (es decir, trabajadores y miembros de la comunidad) puede ayudar a mejorar la participación en los procesos de diligencia debida de derechos humanos y otros esfuerzos por identificar, resolver y remediar los impactos adversos contra los derechos humanos.

Indicador 2.2.1: Trabajo infantil³

No existe un enfoque único para terminar con el trabajo infantil; sino, las soluciones más eficaces normalmente incluyen múltiples componentes adaptados a un contexto específico. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado cinco áreas principales: educación, protección social, mercados laborales, estándares legales y reglamentación, que son los pilares esenciales de la respuesta de las políticas al trabajo infantil. Además, existe consenso en torno a los factores que contribuyen al trabajo infantil, como protecciones legales limitadas, pobreza y marginación, exposición a traumas, acceso limitado a la escuela y educación de baja calidad, oportunidades limitadas de trabajo digno y la ausencia o insuficiente aplicación de los derechos de los trabajadores y otros derechos humanos. El acceso a la educación de calidad es una de las soluciones más eficaces para enfrentar el trabajo infantil. Esto permite a las familias invertir en la educación de sus hijos, lo cual ofrece mayores beneficios a largo plazo que involucrar a los niños en el trabajo a expensas de su educación.

El trabajo infantil en cadenas de suministro de productos básicos concierne a varias partes como gobiernos, empresas, compradores y comerciantes nacionales e internacionales, organizaciones de empleadores y de trabajadores y la sociedad civil. La colaboración entre estas iniciativas de múltiples actores puede ayudar a identificar y coordinar las acciones necesarias para abordar el trabajo infantil. La colaboración entre industrias es especialmente importante para ayudar a garantizar que cuando se aborda

² Esta condición habilitante puede vincularse a la evaluación del Pilar de Gobernanza para el Indicador 3.1.2 de conflictos por la tierra.

³ LandScale analiza las Peores formas de trabajo infantil según la definición de la OIT: (1) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (2) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (3) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (4) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Según la OIT, "trabajo infantil es todo aquel que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Si un trabajo realizado por niños se define o no como trabajo infantil depende de la edad del niño, el horario y el tipo de trabajo y las condiciones en que se efectúa dicho trabajo".

el trabajo infantil en una cadena de suministro, este no se desplaza simplemente a otra. Dichas asociaciones pueden implantar sistemas que aborden las causas subyacentes del trabajo infantil, no solamente su manifestación y sus síntomas.

Condiciones habilitantes comunes para abordar eficazmente el trabajo infantil:

- Educación inclusiva y equitativa
 - Mayor acceso a oportunidades de desarrollo en la infancia temprana para los hogares vulnerables (por ej., programas y asistencia de cuidado para la infancia temprana)
 - Costos escolares directos e indirectos reducidos
 - Mejor calidad escolar y mayor acceso escolar
- Protección social
 - Mitigar las vulnerabilidades económicas que impulsan a las familias a recurrir al trabajo infantil para satisfacer las necesidades básicas y lidiar con la incertidumbre. Esto puede hacerse a través de pagos en efectivo o beneficios directos en especie (por ej., asistencia alimentaria) a hogares de bajos ingresos, así como a través de un mejor y mayor acceso a la atención de salud, transporte, seguro social y otros beneficios que ayuden a satisfacer las necesidades básicas de las familias.
- Trabajo y medios de subsistencia dignos
 - Hogares con acceso suficiente a crédito en condiciones justas.
 - Los pequeños productores/agricultores tienen oportunidades para invertir en nueva tecnología e infraestructura, además de promover las asociaciones de pequeños productores y/o cooperativas.
 - Los trabajadores cuentan con pocos obstáculos para transitar desde la economía informal a la formal e invertir en el desarrollo de sus habilidades.
- Marco jurídico
 - Estado de ratificación de leyes y estándares internacionales sobre trabajo infantil
 - Existencia de leyes nacionales, sistemas reglamentarios e inspección y aplicación de los mecanismos asociados al trabajo infantil.

Recuadro 1. Estudio de caso de trabajo infantil: El Salvador

El Salvador nos entrega un ejemplo de progreso significativo en la eliminación del trabajo infantil peligroso en la industria de la caña de azúcar. La caña de azúcar se cultiva en condiciones peligrosas, lo que incluye muchas horas de trabajo bajo al sol, uso de machetes afilados, prender fuego para despejar los campos, entre otros muchos riesgos. En 2002, la Asociación de Productores de Caña de Azúcar firmó un memorando de entendimiento con el gobierno de El Salvador para poner fin al trabajo infantil en la industria de la caña de azúcar. La estrategia incluía aumentar la concientización, mejorar la educación y la capacitación y organizar sistemas de monitoreo basados en la comunidad. Como resultado, se logró reducir el número de niños trabajadores en la producción de la caña de azúcar de 12.380 niños en 2004 a 1.559 niños en 2009.⁴

Indicador 2.2.2: Trabajo forzoso⁵

El trabajo forzoso es un fenómeno de múltiples facetas que requiere soluciones multidimensionales. Los factores que contribuyen al trabajo forzoso incluyen deficiencias de gobernanza, demanda volátil del consumidor, presión por disminuir los costos y otras presiones aplicadas a los proveedores y sus respuestas a dichas presiones. Numerosas fincas, minas y fábricas se encuentran en paisajes donde existe una gobernanza insuficiente. Esto significa que hay un mayor riesgo de que se incurra en prácticas laborales ilegales y una falta de aplicación de los estándares internacionales laborales y de derechos humanos en esos casos.

Además, las tendencias en la demanda de los consumidores de estilos que cambian rápidamente, las expectativas de respuesta y entrega rápida y la competencia continua por los precios a lo largo de la cadena de valor contribuyen a varios efectos negativos para los trabajadores y sus derechos, entre otros salarios inferiores, menos beneficios y la creciente prevalencia del uso de mano de obra subcontratada e informal en lugar de la contratación laboral directa y permanente.

Una amplia variedad de grupos de actores, entre los que se incluyen reguladores, compradores, comerciantes, proveedores, representantes de los trabajadores y la sociedad civil, tienen un papel decisivo en la mitigación del trabajo forzoso. Si tenemos en cuenta que las causas subyacentes del trabajo forzoso son diversas y globalizadas, un solo actor o intervención rara vez es suficiente para enfrentar el problema.

⁴ International Labour Organization. 2016. *Eliminating and Preventing Child Labour*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_456960.pdf

⁵ Según la OIT, “El trabajo forzoso se refiere a situaciones en las cuales personas son forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración”.

Condiciones habilitantes comunes para abordar eficazmente el trabajo forzoso:

- **Prevención**
 - **Concientización:** educar al público en general, los grupos vulnerables y los empleadores sobre la prevención del trabajo forzoso
 - **Contratación justa:** proteger a los trabajadores de posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y asignación
 - **Diligencia debida:** enfrentar el trabajo forzoso en las operaciones empresariales y cadenas de suministro
 - **Enfrentar las causas fundamentales y los factores de riesgo:** un foco en la economía informal
 - **Procedimientos de reclamación:** dar voz a los trabajadores a través de procedimientos de reclamación capaces de descubrir y resolver problemas.
 - **Acción impulsada por los trabajadores:** los trabajadores, los sindicatos y otros grupos de apoyo tienen un papel crucial que desempeñar para exponer el trabajo forzoso mediante, por ejemplo, la negociación colectiva.

- **Protección, remediación y aplicación**
 - **Protección:** promover la recuperación segura y prevenir la revictimización
 - **Remediación:** garantizar que las personas sometidas a trabajo forzoso tengan acceso a los recursos apropiados⁶
 - **Aplicación:** fortalecer la administración de la justicia penal y laboral

- **Abordar el trabajo forzoso en situaciones de crisis y fragilidad del estado**
 - **Prevención:** generar resiliencia y asegurar la preparación
 - **Protección:** asegurar la identificación, asistencia en la liberación y recuperación
 - **Contratación:** enfrentar el reclutamiento forzado y otros abusos extremos asociados a los conflictos armados

Recuadro 2. Estudio de caso de trabajo forzoso: Brasil

El Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo en Brasil es una de las respuestas más integrales al trabajo forzoso. Es una iniciativa impulsada por múltiples actores con la participación del Instituto Ethos, el Instituto Observatorio Social, la OIT y la ONG Repórter Brasil. Las empresas nacionales e internacionales

⁶La remediación es una inquietud prevalente ya que es difícil brindar reparaciones por el daño sufrido a las víctimas y el peligro de la victimización continua. Los trabajadores víctimas de trata de personas y trabajo forzoso a menudo enfrentan el despido, la deportación y posibles represalias si son expuestos.

que firman el Pacto se comprometen a mantener sus cadenas de suministro libres del trabajo forzoso.

Los componentes clave del Pacto son:

- Una comisión nacional para erradicar el trabajo forzoso y la mano de obra esclava
- Un plan de acción nacional
- Un organismo especial de inspección
- La publicación de una “lista sucia”
- Las organizaciones de la sociedad civil investigan las cadenas de suministro de las empresas que figuran en la lista y las presionan para que regularicen su cadena.

El Pacto fue emulado por la industria del acero brasileña, donde 15 empresas se unieron a la OIT y a las organizaciones de la sociedad civil en el combate contra el trabajo forzoso en la producción de carbón. El modelo brasileño es un ejemplo importante de la combinación de la presión pública y privada para defender los derechos humanos y hacer cumplir sus mandatos⁷.

Indicador 2.2.3: Derechos laborales

Los trabajadores de fincas, fábricas y otros sectores productivos están entre las personas más vulnerables del comercio global. Puesto que los trabajadores agrícolas con frecuencia carecen de acceso a la tierra y no pueden vivir de ella, tienen menos oportunidades de contar con un medio de subsistencia digno. Además, a menudo carecen de contratos formales, libertad sindical, seguros de salud y seguridad básicos y salarios adecuados, entre otras privaciones⁸. La libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación, son derechos humanos universales que deben ser respetados y protegidos en todos los entornos de trabajo.

Los derechos laborales incluyen una amplia variedad de temas que están en el centro del bienestar y la dignidad humana de los trabajadores. Estos temas incluyen salarios, tiempo de trabajo, organización del trabajo, libertad sindical, condiciones laborales, acuerdos para equilibrar la vida laboral con las demandas de la familia y la vida fuera del trabajo, no discriminación y protección contra el acoso y la violencia en el trabajo. Estos

⁷ Van Heerden, A. (2015). Identifying, managing, mitigating and preventing forced labour and modern slavery. *Ethical Trading Initiative*, 2. https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_background_paper_on_forced_labour_modern_slavery_oct_15_0.pdf

⁸ Flinterman, W., & FairTrade International. 2020. *Workers' rights*. Fairtrade International. <https://www.fairtrade.net/issue/workers-rights>

son elementos básicos de la relación laboral y la seguridad de los trabajadores que pueden estar en riesgo dependiendo del contexto del paisaje. Este indicador cubre una amplia variedad de problemas, desde el tiempo de trabajo (horario de trabajo, periodos de descanso y calendario laboral) a la remuneración y las demandas físicas y mentales del lugar de trabajo.

Condiciones habilitantes comunes para abordar de forma eficaz los problemas de los derechos laborales:

- **Libertad sindical:** este es el derecho de los trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones y afiliarse a ellas. Esta es una parte integral de una sociedad libre y democrática. En muchos casos, estas organizaciones han desempeñado un papel importante en el desarrollo político y económico de sus países.
- **Negociación colectiva:** a través de la negociación colectiva, los empleadores y los sindicatos pueden negociar y acordar salarios y condiciones laborales justas, y al mismo tiempo ofrecer la base para una relación laboral de confianza. Los puntos típicos en la agenda de negociación incluyen salarios, beneficios, tiempo de trabajo, capacitación, salud ocupacional y seguridad y trato equitativo.
- **Seguridad en el empleo:** la seguridad en el empleo es la protección de los trabajadores ante las fluctuaciones de ingreso debido a la pérdida de trabajo por despidos causados por recesiones económicas, reestructuración empresarial y otros factores no relacionados con el desempeño del empleado. El crecimiento de formas no estándares de trabajo, como los contratos temporales, el trabajo a través de agencias de empleo, el auto-empleo dependiente y el trabajo de jornada parcial marginal ha aumentado las inquietudes de los trabajadores por la seguridad en el empleo.
- **Salarios:** los niveles salariales son clave entre las condiciones necesarias para alcanzar acuerdos laborales dignos y son un tema central de la negociación colectiva. Esto incluye pagar un salario mínimo, pagar o avanzar hacia un salario de subsistencia, establecer políticas en pos de la equidad de los niveles salariales en relación a los beneficios del empleador y pagar de forma equitativa a todos los grupos de trabajadores, tal como las diferencias salariales por género.
- **Tiempo de trabajo:** este es un tema que presenta desafíos importantes asociados a las horas excesivas de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores condicionadas por la cantidad de horas de trabajo, la ausencia de periodos suficientes para el descanso y la recuperación, incluido el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, que están protegidas por las normas laborales internacionales.
- **Trabajo y familia:** este elemento aborda una variedad de políticas destinadas a facilitar el acceso de todos los trabajadores a un trabajo digno y acceder a

adaptaciones para las distintas situaciones familiares y de salud. Esto incluye varios medios para apoyar las responsabilidades familiares, entre los que se cuentan los permisos de maternidad y paternidad. Como principio general, tanto hombres como mujeres con responsabilidades familiares deberían poder involucrarse, participar y avanzar en su empleo sin sufrir discriminación.

Indicador 2.4: Otros derechos humanos

Si bien los indicadores desde el 2.2.1 al 2.2.3 identifican algunos de los derechos más ampliamente relevantes en el contexto de los sectores basados en los recursos naturales, en modo alguno son una lista exhaustiva de los derechos humanos. Por tanto, este indicador dependiente del paisaje se incluye para garantizar que otros derechos humanos que sean particularmente importantes en el paisaje también se aborden en la evaluación de LandScale.

Durante la evaluación de derechos humanos, el evaluador debería identificar otros problemas relacionados con los derechos humanos no cubiertos en los indicadores 2.2.1, 2.2.2 y 2.2.3. Una vez que se identifiquen los problemas, el evaluador puede proceder al análisis de las condiciones habilitantes para los nuevos indicadores. Los parámetros de desempeño para otros indicadores derechos humanos se pueden definir, en general, como la evaluación de tres tipos de condiciones habilitantes o medidas de⁹:

1. **Parámetros estructurales (compromisos):** incluyen la ratificación y adopción de instrumentos legales y la existencia y creación de mecanismos institucionales básicos necesarios para la promoción y protección de los derechos humanos.

Ejemplo: los tratados internacionales de derechos humanos pertinentes para la no discriminación e igualdad (derecho a no ser discriminado) ratificados por el estado.

2. **Parámetros de proceso (esfuerzos):** mide los esfuerzos realizados por los garantes de derechos para transformar los compromisos en materia de derechos humanos en resultados deseados, tomando las medidas específicas con este fin.

Ejemplo: cantidad de personas (incluidos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley) arrestadas, juzgadas, condenadas o que cumplen condena por discriminación y violencia asociada al sesgo por cada 100.000 personas.

⁹ Las definiciones y los ejemplos se han extraído de: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y la aplicación*. OHCHR. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

3. **Parámetros de resultado (productos):** deberían registrar los logros individuales y colectivos que reflejen el estado de disfrute de los derechos humanos en un contexto determinado. Un indicador de resultado consolida, con el tiempo, el impacto de varias mejoras estructurales y de proceso subyacentes. Los parámetros de resultado pueden ser lentos y menos sensibles para capturar los cambios momentáneos que los parámetros de proceso.¹⁰

Ejemplo: relación de brecha salarial para grupos objetivos de la población.

¹⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y la aplicación*. OHCHR.
https://www.ohchr.org/documents/publications/human_rights_indicators_sp.pdf