

Retenciones practicadas
54,00
Ing.a cta.repercut.

Retenciones practicadas
Ing.a cta.repercut.

Retenciones practicadas
Ing.a cta.repercut.



**Obstáculos y oportunidades para
la inclusión de cláusulas
sociales vinculadas con los
derechos humanos de personas
y pueblos indígenas en la
contratación pública en Cataluña**

50
50



El presente estudio analiza y describe el conjunto de obstáculos y oportunidades que en la actualidad existen para incorporar cláusulas sociales y ambientales vinculadas con personas y pueblos indígenas, en los procedimientos de contratación pública que se desarrollan en Cataluña, además de un breve análisis respecto al lugar que ocupan los derechos humanos en las normas y procedimientos de contratación pública vigentes en España.

El estudio forma parte del proyecto “Incorporación de cláusulas de derechos humanos a la contratación pública”. Una iniciativa de alterNativa – Intercanvi amb Pobles para favorecer la aplicación de cláusulas extraterritoriales de respeto a los derechos humanos en la contratación pública municipal.

Autor: Karlos Castilla

Fecha de publicación: Agosto 2020

Edición: Institut de Drets Humans de Catalunya | Av. Meridiana 32, entr. 2a. Esc B | 08018 Barcelona | www.idhc.org



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional. Se puede copiar, distribuir, comunicar públicamente, traducir y modificar, siempre que sea para fines no comerciales y se reconozca su autoría



**Ajuntament
de Barcelona**

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva del Institut de Drets Humans de Catalunya y no refleja necesariamente la opinión de alterNativa ni del Ayuntamiento de Barcelona

Índice

Introducción	3
Los derechos humanos en el marco legal aplicable a la <i>contratación pública</i> en Cataluña	7
Marco legal de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el ámbito nacional e internacional	15
Obstáculos para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con derechos humanos de pueblos indígenas en la <i>contratación pública</i> en Cataluña	23
Oportunidades para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con derechos humanos de personas y pueblos indígenas en la <i>contratación pública</i> en Cataluña	27
Conclusiones	35
Documentos consultados	38

Introducción

Desde hace algunos años ha crecido la idea de que mediante la contratación pública se pueden promover y respetar los derechos humanos. Incluso, se han desarrollado diversos estudios y guías que buscan establecer las bases, opciones y buenas prácticas que se han llevado a cabo en algunos países para que los entes públicos, al momento de celebrar contratos, establezcan requisitos o condiciones que busquen asegurar el respeto de algunos derechos o áreas de interés general o colectivo.

En todos los casos, se ha visto como una opción viable para, por una parte, buscar que los entes públicos lleven a cabo contrataciones en las que no se deslinden de sus obligaciones de prevención, garantía y respeto de los derechos humanos al trasladar la prestación o el desarrollo de actividades, bienes y/o servicios a terceros ajenos a las administraciones públicas. Y, por otra parte, como una forma en la cual se puede monitorear y controlar la forma en la que muchas empresas desarrollan sus actividades empresariales, especialmente porque en muchos casos se ha creado la falsa creencia de que éstas están excluidas de responsabilidades en materia de derechos humanos.

No obstante esos esfuerzos que han pasado de la existencia de meras declaraciones o proclamas locales, nacionales e internacionales a la inclusión de algunas de esas ideas en normas jurídicas aprobadas por los órganos nacionales e internacionales con facultades para ello, los ámbitos de derechos humanos en los que se puede incidir no son tan amplios como en ocasiones se cree, ya que están más bien circunscritos a la promoción de los derechos de las personas trabajadoras y el desarrollo de las relaciones laborales; a la inclusión de personas que por sus características personales suelen ser excluidas de la posibilidad de desarrollar actividades productivas; a la determinación de las condiciones laborales en que se da la producción u obtiene un determinado bien; así como a aquellas vinculadas con la protección del medio ambiente. Así, se han incluido cláusulas que buscan el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la no discriminación en el ámbito laboral, la utilización de productos más sostenibles para el medio ambiente o el fomento de la participación de las pequeñas y medianas empresas en los procedimientos.

Es decir, sólo se ha pensado y reconocido la protección de derechos en ámbitos que buscan generar una imagen de responsabilidad social y medioambiental, pero no más allá de eso que, aunque no sea poco, deja de lado muchos otros espacios en los que se cometen violaciones de derechos humanos en esta sociedad de consumo en la que se priorizan las mercancías y capitales, antes que los seres humanos.

Ahora bien, bajo esa perspectiva, también se debe de decir de manera clara que el esperar que la *contratación pública* sea la solución o mecanismo principal para poner fin a las violaciones de derechos humanos que cometen las personas que dirigen a las empresas es poco realista. Lo que se puede hacer por medio de la *contratación pública* es específico, especializado y concreto.

Esto es así, porque la *contratación pública* es tan sólo un procedimiento a través del cual un ente que pertenece al ámbito público selecciona a una persona física o jurídica para que lleve a cabo la ejecución de una obra, la prestación de un servicio o el suministro de un bien. Es decir, que el fin de la *contratación pública* como procedimiento no es la protección de los derechos humanos y, aunque en dicho procedimiento se puedan incluir medidas, etapas, condiciones o cláusulas que busquen la protección de los derechos humanos, los alcances en todo caso serán limitados por los fines que tiene la *contratación pública*.

Más aún, si no se pierde de vista que el procedimiento de *contratación pública* debe ajustarse a principios como los de: libertad de acceso a las licitaciones, publicidad, transparencia, eficiencia en el gasto público y no discriminación e igualdad de trato entre quienes participen, además de atender a las características especiales de cada tipo de contrato¹; parece evidente que antes que buscar proteger los derechos humanos de terceros, está centrado en las relaciones que en ese aspecto concreto se dan entre la administración pública y las personas o empresas que pretenden ser contratadas. Es decir, que, en todo caso, la protección de los derechos humanos podría ser un elemento para valorar en esa relación, pero no es el centro ni prioridad de ésta, ya que incluso antes que eso, si se habla de derechos en un procedimiento de *contratación pública*, estarían los derechos de las empresas que pretenden ser contratadas frente a la administración dentro de dicho procedimiento de *contratación pública*.

Lo que significa que el procedimiento de *contratación pública* es una herramienta más que puede ser puesta en marcha, pero los Estados cuentan con facultades y

¹ Contrato de obras, contrato de suministro, contrato de servicios, contrato de gestión de servicios públicos, contrato de concesión de obras públicas, contrato de colaboración entre el sector público y privado.

mecanismos más eficaces para supervisar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas (civiles, administrativas, laborales e incluso penales) antes de contratar con ellas, aunque también lo deberían hacer cuando contratan los servicios de éstas o promulgan leyes con tal fin. Es decir, que los Estados tienen facultades concretas para vigilar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y una oportunidad adicional en la *contratación pública* de promover la concienciación y el respeto de los derechos humanos entre y por parte de las empresas, en particular al estipular los términos de los contratos y, sobre todo, al desarrollar las legislaciones que regulan esos procedimientos.

Lamentablemente, hoy se pone más atención, esperanzas y creatividad en los procedimientos de *contratación pública* que en las legislaciones que los regulan, ante la poca eficiencia de la actuación estatal, no sólo en la supervisión y sanción de violaciones de derechos humanos por actividades empresariales, sino también en el desarrollo de las legislaciones, cuando como hemos establecido, los alcances de los procedimientos de *contratación pública* son limitados y en todos los casos están sujetos precisamente a las normas que les regulan.

Ante esa realidad, en esta breve investigación buscaremos establecer de la manera más clara posible cuales son los obstáculos y las oportunidades que existen en la actualidad para la inclusión de las llamadas cláusulas sociales que estén vinculadas con los derechos humanos en la *contratación pública* en Cataluña. Por el ámbito en el que se enmarca esta investigación, pondremos un especial énfasis en los derechos de los pueblos indígenas.

Para ese fin, en primer lugar, estableceremos cuáles son los derechos humanos que expresamente están previstos en la legislación aplicable a la *contratación pública* en Cataluña, y cuales otros se podrían deducir como incluidos a partir del contenido de dicha legislación.

En segundo lugar, señalaremos cuáles son los derechos humanos reconocidos a los pueblos indígenas en las normas nacionales e internacionales, a fin de establecer si existe alguna correlación entre estos y los previstos en la legislación aplicable a la *contratación pública* en Cataluña.

En tercer lugar, a partir de los dos apartados antes descritos, estableceremos cuáles son algunos de los obstáculos que identificamos para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con derechos humanos de pueblos indígenas en la *contratación pública* en Cataluña y, en cuarto lugar, cuáles son las oportunidades que hay en el ámbito antes referido.

Finalmente, con todos esos elementos, desarrollaremos algunas ideas a manera de conclusión, con el fin de establecer cuáles deberían ser las acciones o medidas que se deben de tomar si se busca que los procedimientos de *contratación pública* sean una herramienta más eficaz para la protección y respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas en los procedimientos que se desarrollan en Cataluña.

Los **derechos humanos** en el marco legal aplicable a la *contratación pública* en Cataluña

La norma jurídica que regula la *contratación pública* en Cataluña (y en toda España) es la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).

Es una Ley de carácter nacional, en primer lugar, porque la Constitución (artículo 149.1.18) le atribuye al Estado español la competencia exclusiva respecto a la legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas de todas las Administraciones públicas. En segundo lugar, porque es una transposición de Directivas de la Unión Europea y el desarrollo de normativa internacional aprobada en órganos como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (UNCITRAL).

Lo anterior, no significa que las comunidades autónomas no puedan hacer nada en esta materia. La Constitución les deja margen de actuación para que éstas desarrollen tal normativa. Evidentemente, dentro de los márgenes y bases que establece esa Ley.

El objeto y finalidad de la LCSP es el de regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajuste a unos principios específicos, así como regular el régimen jurídico aplicable a los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos. Siendo evidente que no tiene por objeto o fin la protección de los derechos humanos, a pesar de que algunos principios que busca salvaguardar (libertad, transparencia, no discriminación, igualdad, libre competencia) se pueden considerar como tales, pero en todo caso, están referidos a la relación Administración Pública-contratantes en el procedimiento de contratación, y no a otros ámbitos.

Lo que sí es relevante desde una perspectiva de derechos humanos es la obligación que en la LCSP se establece al definir su objeto y finalidad, en el sentido de que “[e]n toda *contratación pública* se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales.”

No obstante eso, dicha obligación está condicionada. En primer lugar, a que los referidos criterios sociales y medioambientales siempre guarden relación con el objeto del contrato. En segundo lugar, a la convicción de que la inclusión de esos criterios proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.

Así, aunque puedan incluirse tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, su introducción está siempre supeditada a que se relacionen con el objeto del contrato a celebrar y a buscar la eficiencia en el uso y destino de los recursos públicos.

En la LCSP no se define de manera expresa qué se entiende o cuáles son esos “criterios sociales” y “criterios ambientales”. Pero no sólo eso, sino que también fuera del objeto y fin de la ley se hace mención de “criterios laborales” como otro de los aspectos que se pueden tomar en cuenta en los procedimientos de contratación.

A pesar de esa falta de definición expresa, en la LCSP se establecen tres enumeraciones de lo que se podría considerar como “criterios sociales” y “criterios ambientales” para ser valorados en la etapa de adjudicación del contrato, en la de ejecución del contrato y como criterios de desempate².

De esa forma, como **criterios o características medioambientales** se menciona a las siguientes:

- Reducción del nivel de emisión de gases de efecto invernadero.
- Empleo de medidas de ahorro y eficiencia energética.
- Utilización de energía procedente de fuentes renovables.
- Mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.
- Gestión más sostenible del agua.

² En principio, a pesar de lo que establece expresamente la ley, se puede dar la incorporación de criterios sociales en cuatro momentos diferentes del proceso de contratación: como requisitos de calificación social de la empresa contratista anteriores a la admisión a la licitación, como especificaciones técnicas de los contratos, como criterios de adjudicación y como criterios de ejecución.

- Promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables
- Impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.
- Cumplimiento de obligaciones en materia medioambiental establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V3.

Los **criterios o características sociales** que se mencionan en la Ley son:

- Fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables.
- Inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
- Subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.
- Planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato.
- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Fomento de la contratación femenina.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Mejora de las condiciones laborales y salariales.
- Estabilidad en el empleo.
- Contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato.

³ – Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono y su Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono,

– Convenio para el control de la eliminación y el transporte transfronterizo de residuos peligrosos (Convenio de Basilea),

– Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes (COP),

– Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional (PNUMA/FAO) (Convenio PIC), Rotterdam, 10 de septiembre de 1998, y sus tres Protocolos regionales.

- Formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual.
- Criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.
- Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad y en situación de exclusión social.
- Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla.
- Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla.
- Hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral (personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social)
- Combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración.
- Favorecer la formación en el lugar de trabajo.
- Garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables.
- Medidas para prevenir la siniestralidad laboral.
- Potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.
- Garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción.
- Pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.
- Cumplimiento de obligaciones en materia social y laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V4.

⁴ – Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,

Como puede verse de manera clara a partir de esos listados, la mención expresa del término *derechos humanos* no aparece y los derechos humanos que se incluyen en esos listados son en materia ambiental genéricos en ámbitos de sustentabilidad; mientras que en materia social son más específicos a ámbitos laborales y derechos de las personas trabajadoras, poniéndose énfasis en las personas con discapacidad y mujeres, así como otros grupos en exclusión, sin acotar cuáles son o podrían ser estos, ya que sólo habla de jóvenes. Además, la remisión que se hace a tratados, en ningún caso incluye a los genéricos (Convenio Europeo de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, etc.) o especializados de derechos humanos (desaparición forzada, derechos económicos sociales y culturales, derechos de la mujer, trabajadores migrantes, niñez, etc.), sino únicamente a algunos especializados en materias ambientales y de derecho del trabajo.

De hecho, la palabra *derechos humanos* sólo aparece una vez en toda la LCSP, y no está en la parte dispositiva que establece derechos, obligaciones y facultades, sino en su preámbulo. Y si bien se dice que en la Ley se han incluido algunos aspectos “con el ánimo de favorecer el respeto hacia los derechos humanos”, de inmediato se acota esa idea, para señalar que eso es “en especial hacia derechos laborales básicos de las personas trabajadoras y de los pequeños productores de países en vías de desarrollo”. Con lo que evidentemente se acota desde ahí, como después se refleja en la Ley, las normas de derechos humanos que se pueden tener en cuenta para establecer lo que es una cláusula, criterio o característica social y medio ambiental.

Lo anterior es muy importante cuando se pretendan establecer *criterios sociales*, ya que ni la norma, ni su motivación o justificación van en el tema de derechos humanos más allá de la no discriminación, la igualdad y los derechos laborales. Pero más aún, la *Directiva 2014/24 / UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre Contratación pública* es peor referencia en este ámbito, ya que en dicha directiva ni siquiera aparece el término *derechos humanos* en su contenido, con lo que la norma española hace más en ese sentido que la aprobada en la Unión Europea.

-
- Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,
 - Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso,
 - Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso,
 - Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima,
 - Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación),
 - Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración,
 - Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

Si entendemos que la lectura y entendimiento de la LCSP se debe hacer de manera sistemática y no sólo a partir de porciones normativas específicas o incluso palabras concretas que nos resulten útiles para sostener un argumento, parece evidente que dicha Ley tiene alcances claramente delimitados en las materias de derechos humanos que pueden ser promovidos y buscarse su respeto a través de la *contratación pública*.

Entendido lo anterior, no se puede pasar por alto que la otra forma en la que la LCSP prevé la protección indirecta de algunos derechos humanos es a partir de las prohibiciones para contratar. En este caso la LCSP va un poco más allá de los ámbitos laborales y ambientales, al incluir otros supuestos y situaciones en las que se dan violaciones de los derechos humanos.

No obstante eso, el listado de supuestos tampoco permite incluir cualquier situación de manera genérica, sino que se deben cumplir condiciones específicas en cada supuesto. De esa forma, de manera específica se contemplan como **prohibiciones**:

- a** La existencia de condenas mediante sentencia firme por delitos de:
 - i. Terrorismo.
 - ii. Trata de seres humanos.
 - iii. Corrupción.
 - iv. Contra los derechos de los trabajadores.
 - v. Contra el medio ambiente.

- b** La existencia de sanciones firmes en y por:
 - i. Falseamiento de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería.
 - ii. Materia laboral o social.

- c** No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones específicas previamente adquiridas, como las de:
 - i. Que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
 - ii. No contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Al ser un listado de causas que establece prohibiciones para contratar, debe ser entendido de manera correcta. Esto es, sus supuestos no pueden ser ampliados, modificados, ni alterados de manera discrecional y menos para procedimientos de *contratación pública* específicos, ya que eso además de generar inseguridad jurídica para las empresas y abrir un margen de arbitrariedad para la Administración, a su vez podría poner en riesgo el objeto y fin que tiene la LCSP, como es la salvaguarda de principios como el de libertad de acceso o libre concurrencia a las licitaciones o la no discriminación e igualdad de trato entre quienes participen.

Como puede observarse de todo lo anterior, la vinculación que se da en la legislación actual a la *contratación pública* con los *derechos humanos* es limitada, o en todo caso, altamente dedicada a algunos derechos sociales y ambientales, especialmente a aquellos relacionados con los derechos laborales, la igualdad y la no discriminación de mujeres, personas con discapacidad y personas en exclusión.

De manera que la LCSP actualmente no es una herramienta totalmente eficiente para la protección de todos los derechos humanos reconocidos en las normas nacionales e internacionales de la materia, sino tan sólo establece y es un destacado impulso para generar una *contratación pública* sostenible, sobre todo en cuanto a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, así como el respeto al medio ambiente, materias que claramente inciden en el ámbito de los derechos humanos pero que están claramente acotadas en la Ley, sin margen real para ir más allá de eso.

Con lo que parece ser evidente que, en la actualidad, los procedimientos de *contratación pública* en España (y la Unión Europea) son una muy limitada herramienta para la promoción y protección de todos los derechos humanos. No sólo porque se mencione una sola vez el término *derechos humanos* en la LCSP (ninguna en la Directiva Europea) o sean pocos los derechos humanos que expresamente se busca proteger al considerarlos como *criterios sociales* o *medioambientales*, sino también porque ahí no termina el ejercicio para darles vigencia en un procedimiento de contratación, ya que, además de su concreción, está también la exigencia de que dichos criterios deben guardar relación con el objeto del contrato, su necesaria publicación y concreción en el anuncio de contratación o en el pliego de condiciones, así como generar la convicción de que la inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.

De esa forma, se puede concluir que para el año 2020 y bajo el contenido vigente de la LCSP, los derechos humanos que pueden ser promovidos y buscar que sean respetados por medio del marco legal aplicable a la *contratación pública* en Cataluña son limitados en su ámbito y especialización si se lee y entiende el contenido de la LCSP de manera sistemática, atendiendo a su objeto y finalidad, así como a la relación

que busca regular, los límites que el legislador buscó poner a las facultades de la Administración y la certeza jurídica que debe proporcionar una norma de ese tipo. Esto es, que la LCSP es una herramienta para la protección de algunos derechos humanos, pero no es la mejor herramienta para buscar el respeto y garantía de todos los derechos humanos reconocidos en los sistemas legales nacionales e internacionales aplicables en Cataluña y España.

No obstante lo anterior, se debe establecer de manera clara que la LCSP sí es y puede ser una importante herramienta para la protección de los derechos humanos específicos (sociales, laborales y ambientales) que se han considerado por los órganos legislativos como de mayor incidencia, riesgo y/o necesidad de promoción en los procedimientos de *contratación pública*. Siendo esos ámbitos en donde en todo caso se debe poner atención, buscando potenciarlos para que, a partir de ellos, dada la interdependencia e interrelación de los derechos humanos, se puedan proteger otros derechos humanos que directamente no pueden ser protegidos actualmente.

Marco legal de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el ámbito nacional e internacional

El primer aspecto que es importante señalar al hablarse de los derechos humanos de un grupo específico o persona que puede adscribirse o reconocerse como parte de un grupo específico es que, como *toda persona*, tiene(n) reconocidos todos los derechos humanos que se encuentren reconocidos en los sistemas nacionales e internacionales en la materia. Esto es, que no sólo tienen reconocidos los derechos humanos que se les puedan reconocer en normas específicas o especializadas para ese "grupo" o "categoría" de personas que coinciden en alguna característica personal.

En todo caso, las normas especializadas deben entenderse como un reconocimiento adicional o reforzado de los derechos humanos reconocidos a *toda persona*, que tiene como finalidad la adecuación de los sistemas de reconocimiento general a las necesidades específicas que algunas personas tienen por las características personales que poseen y que, generalmente, buscan revertir la histórica discriminación que han sufrido en el ejercicio y goce de los derechos humanos.

Entendido esto, en el conjunto de normas de origen nacional, esto es, en aquellas aprobadas por las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado) o los parlamentos de las comunidades autónomas de España, no se encuentra ningún reconocimiento especializado de derechos para pueblos indígenas o personas que se puedan adscribir o identificar como tales.

Lo único que existe en esta materia con una formalización jurídica estable y pública, aunque sin carácter normativo, sino como política pública, es la *Estrategia de la Cooperación Española con los Pueblos Indígenas* (ECEPI) que fue aprobada en el año 2007 y define la política de cooperación de España con los pueblos indígenas. Ésta, de acuerdo con sus bases de creación, tiene como objetivo el de "contribuir al reconocimiento y al ejercicio efectivo del derecho de los pueblos indígenas a articular sus propios procesos de desarrollo social, económico, político y cultural". Dicho

programa opera principalmente en los países de América Latina y el Caribe con presencia de pueblos indígenas.

La vinculación normativa más fuerte que tiene España con relación al reconocimiento especializado de derechos humanos de los pueblos indígenas es por medio del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que ratificó este tratado sin reservas el 15 de febrero de 2007.

Con lo que esta norma, si atendemos al contenido del artículo 10.2 de la Constitución⁵, debe servir para interpretar todas las normas relativas a derechos fundamentales y a libertades que reconoce la propia Constitución en los casos en que una persona o pueblo indígena esté involucrado. Con lo que, vía el derecho de origen internacional, España tiene una potente herramienta para el reconocimiento reforzado de derechos de los pueblos indígenas.

En el ámbito internacional, es justamente ese Convenio 169 de la OIT la norma jurídica que con mayor fuerza vinculante reconoce derechos específicos adicionales a los generales para los pueblos indígenas. Este tratado está en vigor desde el 5 de septiembre de 1991. Lamentablemente, sólo 23 Estados⁶ de los 193 que forman parte de la Organización de las Naciones Unidas lo han ratificado, mayoritariamente Estados latinoamericanos.

El Convenio 69 tiene dos postulados básicos: el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias, y su derecho a participar de manera efectiva en todas las decisiones que les afectan. A partir de esas bases se deben entender e interpretar todas las disposiciones del Convenio.

De esa manera, en el desarrollo de los 44 artículos que lo integran, se busca garantizar en todos los ámbitos el derecho de los pueblos indígenas y tribales a decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que

⁵ Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

⁶ Argentina (2000), Bolivia (1991), Brasil (2002), Chile (2008), Colombia (1991), Costa Rica (1993), Dinamarca (1996), Dominica (2002), Ecuador (1998), España (2007), Fiji (1998), Guatemala (1996), Honduras (1995), Luxemburgo (2018), México (1990), Nepal (2007), Nicaragua (2010), Noruega (1990), Países Bajos (1998), Paraguay (1993), Perú (1994), República Centroafricana (2010), Venezuela (2002).

ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural.

Convirtiéndose de esa manera en una piedra angular del contenido del Convenio 169 la obligación de *consultar* a los pueblos indígenas, la de establecer los medios a través de los cuales los pueblos indígenas puedan *participar libremente* y el *derecho de decidir* sus propias prioridades. Todo, sin perder de vista, al aplicar la legislación nacional a los pueblos indígenas, que deberán tomarse debidamente en consideración sus costumbres o su derecho consuetudinario.

Bajo esas bases, se reconocen derechos en los ámbitos de las tierras o territorios de los pueblos indígenas; aspectos relacionados con la contratación y condiciones de empleo; cuestiones relativas a la formación profesional, artesanía e industrias rurales; los regímenes de seguridad social y salud; educación y medios de comunicación; los contactos y la cooperación entre pueblos indígenas y tribales a través de las fronteras, y la administración de los programas que afecten a los pueblos indígenas.

Para los fines de esta investigación y lo que se ha establecido en el apartado anterior, parece evidente que además de los principios esenciales y bases que guían todo el Convenio, es especialmente importante el contenido del artículo 20 del Convenio en el que se desarrollan los aspectos relativos a la *contratación y condiciones de empleo*.

En dicho artículo, como derechos reforzados o especializados encontramos que, en esos ámbitos, **los Estados deben:**

- 1** Adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
- 2** Evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - i. acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - ii. remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - iii. asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
 - iv. derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

3 Garantizar que:

- i. los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- ii. los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
- iii. los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- iv. los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

4 Crear servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas

Pero además de eso, también puede resultar importante tener presente lo que establecen los **artículos 14 y 15 del Convenio 169** con relación a los territorios indígenas, al ser éste otro de los aspectos que pueden vincularse de alguna forma con los procesos de *contratación pública* y la actividad empresarial, destacando en este sentido especialmente el que:

- Debe reconocerse a los pueblos indígenas el derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan.
- Deben protegerse especialmente los derechos de los pueblos indígenas a los recursos naturales existentes en sus tierras.
- Un derecho esencial en este ámbito es el de participar en la utilización, administración y conservación los recursos naturales.
- Deben establecerse o mantenerse procedimientos para consultar a los pueblos indígenas incluso en el caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en sus tierras o territorios.

- Los pueblos indígenas deben participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten las actividades de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades.

Lo anterior no significa que esas son las únicas normas que resultan relevantes del Convenio 169 para efectos del establecimiento de un criterio o cláusula social en un procedimiento de *contratación pública*, sino que, por el contenido actual de la LCSP son las que de manera más directa pueden tener incidencia. Esto es así, porque, por ejemplo, también es importante no perder de vista que la artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos indígenas, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, son factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos de los pueblos indígenas, tal y como lo establece el artículo 23 del Convenio 169 y, por tanto, también podrían ser un aspecto que se tome en cuenta en un procedimiento de *contratación pública*.

Si bien el Convenio 169 es actualmente la única norma jurídica vinculante relativa a los pueblos indígenas, el contenido de ésta se ha visto reforzado, al menos para su interpretación, a partir del contenido de la *Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de setiembre de 2007.

La Declaración está formada por 46 artículos en los que se establecen los estándares mínimos de respeto a los derechos de los pueblos indígenas, entre los que se incluyen:

- la propiedad de sus tierras,
- los recursos naturales de sus territorios,
- la preservación de sus conocimientos tradicionales,
- la autodeterminación y la consulta previa.

Esta Declaración también reconoce un número importante **de derechos individuales y colectivos**. De esos derechos, por lo que antes se ha destacado resulta especialmente interesante lo siguiente:

- Los individuos y los pueblos indígenas tienen derecho a disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en el derecho laboral internacional y nacional aplicable (artículo 17.1).
- Se deben tomar medidas específicas para proteger a los niños indígenas contra la explotación económica y contra todo trabajo que pueda resultar

peligroso o interferir en la educación de los niños, o que pueda ser perjudicial para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de los niños, teniendo en cuenta su especial vulnerabilidad y la importancia de la educación para empoderarlos (artículo 17.2).

- Las personas indígenas tienen derecho a no ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo y, entre otras cosas, de empleo o salario (artículo 17.3).
- Los pueblos indígenas tienen derecho a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han poseído, ocupado o utilizado o adquirido (artículo 26.1).
- Los pueblos indígenas tienen derecho a poseer, utilizar, desarrollar y controlar las tierras, territorios y recursos que poseen en razón de la propiedad tradicional u otro tipo tradicional de ocupación o utilización, así como aquellos que hayan adquirido de otra forma (artículo 26.2).
- Se debe asegurar el reconocimiento y protección jurídicos de esas tierras, territorios y recursos, respetando debidamente las costumbres, las tradiciones y los sistemas de tenencia de la tierra de los pueblos indígenas (artículo 26.3).
- Los pueblos indígenas tienen derecho a la conservación y protección del medio ambiente y de la capacidad productiva de sus tierras o territorios y recursos (artículo 29.1).
- Los pueblos indígenas tienen derecho a determinar y elaborar las prioridades y estrategias para el desarrollo o la utilización de sus tierras o territorios y otros recursos (artículo 32.1).
- Los Estados celebrarán consultas y cooperarán de buena fe con los pueblos indígenas interesados por conducto de sus propias instituciones representativas a fin de obtener su consentimiento libre e informado antes de aprobar cualquier proyecto que afecte a sus tierras o territorios y otros recursos, particularmente en relación con el desarrollo, la utilización o la explotación de recursos minerales, hídricos o de otro tipo (artículo 32.2).

Como antes ya se ha establecido, estos no son todos los derechos humanos que se reconocen en la Declaración a las personas y pueblos indígenas, sino tan sólo, algunos que consideramos pueden tener relación directa con los procedimientos de *contratación pública* atendiendo al contenido vigente de la LCSP.

De igual forma, es importante señalar que también existe en esta materia la *Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, que fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos el 14 de junio de

2016. Pero, a pesar de su importancia, por una parte, al igual que la Declaración de Naciones Unidas no es una norma vinculante jurídicamente y, por otra parte, no es aplicable para España al no haber participado en su aprobación. Por lo que simplemente destacamos su existencia en este marco normativo.

Como último aspecto que es importante tener presente en el ámbito del reconocimiento de derechos a los pueblos indígenas es que, la protección se dirige a toda persona o pueblo que se identifique como tal.

En tanto que es cada Estado que ha ratificado el Convenio 169 o creado disposiciones nacionales que reconocen derechos específicos a los pueblos indígenas quien, por medio de su gobierno asume la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos indígenas, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

Contrario a lo que ocurre con otros tratados en materia de derechos humanos, el Convenio 169 (ni la Declaración) no prevé un órgano o tribunal internacional que vigile el cumplimiento de las obligaciones internacionales que cada Estado ha adquirido, por lo que, queda en principio en la voluntad y compromiso del Estado el debido cumplimiento y respeto del contenido del tratado en el territorio de su país donde ejerce jurisdicción.

Eso significa que cada Estado es quien debe incorporar las normas de origen internacional a su sistema jurídico nacional, desarrollar los mecanismos adecuados y efectivos para su aplicación y cumplimiento, así como para su sanción en caso de incumplimiento por parte de todas las personas que estén bajo su jurisdicción, lo que incluye evidentemente a empresas o personas jurídicas similares. Sin que exista una única forma de llevar a cabo eso, sino que queda a la libre determinación de los Estados mientras cumplan con las obligaciones internacionalmente adquiridas.

La única forma en la cual un Estado podría reclamarle a otro el incumplimiento del Convenio 169 de la OIT es por medio de algún mecanismo de solución de controversias que los Estados involucrados tuviesen establecido o directamente ante la Corte Internacional de Justicia, siempre y sólo en el supuesto que, los Estados en conflicto hubiesen reconocido la competencia de ese tribunal para la interpretación de ese tratado o para un caso concreto.

De esa forma, se puede concluir que el marco legal de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el ámbito nacional e internacional para España está determinado por el contenido del Convenio 169 de la OIT, el cual puede ser interpretado con apoyo del contenido de la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y, todo eso, debe servir a su vez para interpretar

los derechos y libertades fundamentales que se reconocen en España. Siendo limitados, pero no pocos, los aspectos en que estas normas se pueden invocar en los procedimientos de *contratación pública*.

Obstáculos para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con derechos humanos de pueblos indígenas en la *contratación pública* en Cataluña

A partir de lo que hemos establecido en los dos apartados anteriores, parece evidente que el principal obstáculo que se tiene para incluir cláusulas sociales vinculadas con los derechos humanos de los pueblos indígenas en los procedimientos de *contratación pública* en Cataluña es el propio **contenido de la LCSP** que, por una parte, sólo contiene la posibilidad de considerar un grupo de derechos humanos concretos, limitando la posibilidad de que se incluyan todos los derechos humanos o situaciones en las que se ponen en riesgo y son vulnerados los derechos humanos de las personas y pueblos indígenas. Por otra parte, porque la remisión que hace dicha Ley a normas internacionales para el establecimiento de cláusulas sociales es a un listado específico de tratados aprobados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales no está el Convenio 169, ni otros tratados genéricos, ni especializados de derechos humanos.

Otro de los obstáculos importantes que se presenta es que la única referencia normativa que existe en España respecto a los derechos de las personas y pueblos indígenas es el referido **Convenio 169 de la OIT**, sin que tenga un desarrollo normativo específico en alguna otra norma nacional. Con lo cual, en la práctica, es simplemente una norma que sirve para interpretar los derechos y libertades reconocidos en la Constitución. Lo cual no es una cosa menor, pero en tanto no exista una situación en que se afecten los derechos de una persona o pueblo indígena en territorio español, su invocación como norma que directamente se debe aplicar no es del todo sencilla desde un punto de vista estrictamente jurídico.

Además de que esa norma internacional establece obligaciones para los Estados firmantes, por lo que éstas no se pueden trasladar sin un acto legislativo previo a las personas o empresas que pretendan participar en un procedimiento de *contratación pública*. Para cambiar de sujeto obligado, el Estado debe previamente desarrollar la legislación necesaria por medio de la cual transforme esas obligaciones internacionales en obligaciones nacionales, en este caso, para las empresas o sujetos similares que pudieran participar en un procedimiento de *contratación pública*. De otra

forma, el Estado simplemente se deslindaría de sus obligaciones y las trasladaría indebidamente a las empresas o personas, en este caso, no como simples obligaciones, sino como un requisito o condición para poder participar en un procedimiento de *contratación pública*, lo que sería una doble carga para los sujetos contratantes y un actuar arbitrario del Estado.

Un obstáculo adicional de carácter técnico específico es que todo criterio, consideración o cláusula social que pretendiese hacer efectivo el respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas deben guardar, en principio, una **relación con el objeto del contrato**. Esto es, debe referirse o integrar las prestaciones que deben realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida.

Así, las condiciones que se puedan introducir en las fases de preparación, admisión, selección o ejecución del contrato deberían referirse específicamente a las obras, suministros o servicios objeto del contrato, con lo que no es sencillo establecer ese vínculo respecto a derechos humanos que no tengan como sujeto directamente obligado o con posibilidades de ser obligado a su respeto y cumplimiento, esto es, a la persona o empresa que desarrollará la obra, la que hará el suministro o prestará el servicio objeto del contrato.

Así, por ejemplo, para entender lo antes señalado, si los Estados tienen la obligación de “consultar a los pueblos indígenas, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”. En primer lugar, mientras esa obligación no se transforme en una obligación a cargo de las personas o empresas, éstas no tienen por qué hacerse responsables del cumplimiento de una obligación internacional asumida por el Estado.

En segundo lugar, si no es una obligación que esté directamente a cargo de las personas o empresas, o que se les pueda trasladar dicha obligación de conformidad con alguna previsión legal aprobada por los procedimientos constitucionalmente previstos, resulta prácticamente imposible vincular eso con un objeto de contrato que, justamente, corresponderá cumplir a esa persona o empresa.

Esto es así, ya que, si no es por esa vía de la posibilidad de atribuirles, trasladarles o exigirles el cumplimiento de una obligación que legalmente pueden o deben asumir, las opciones para relacionar las cláusulas con el objeto del contrato son prácticamente nulas, al ser evidente que se les pediría algo que no está en la esfera de acción del contratante, una prestación que va más allá de lo que se le puede exigir para cumplir con las obras, suministros o servicios objeto de un contrato, por ser algo que no cae en el ámbito de su esfera jurídica, es decir, algo que ni siquiera

lejanamente se puede relacionar de alguna forma no arbitraria con el conjunto de actividades que desarrollará o deberá dejar de desarrollar para acceder, participar, asumir, cumplir o ejecutar un contrato público.

Incluso, en este orden de ideas, aún cuando tuviesen una obligación que cumplir, el Estado tiene claros límites frente a las empresas, ya que no puede intervenir más allá de lo legalmente permitido. Esto es así, porque al fin de cuentas, las empresas son una de las manifestaciones del *derecho de asociación* que como derecho humano debe ser respetado y garantizado por el Estado. Con lo que hay ámbitos en los que el Estado les puede establecer los márgenes en los que deben cumplir algo las empresas, pero no la forma exacta en que eso se debe hacer.

Esto ha encontrado reflejo de manera clara en ámbitos de la *contratación pública* desde la Unión Europea y se ha trasladado al ámbito nacional español, estableciéndose de manera clara en el considerando 97 de la Directiva 2014/24/UE sobre *contratación pública* que: "la condición de que exista un vínculo con el objeto del contrato implica que los poderes adjudicadores no están autorizados para exigir a los licitadores que su empresa tenga establecida una determinada política de responsabilidad social o medioambiental". Así, se les puede exigir una política de responsabilidad social, pero no una específica o con características concretas, salvo que eso estuviera previamente establecido en ley y dicha ley fuese constitucionalmente admisible por no interferir en ámbitos del ejercicio del derecho de asociación. Pero nunca puede ser una facultad que, caso por caso, se puede atribuir discrecionalmente el órgano estatal adjudicador.

Sin todo lo anterior, más difícil aun resultará establecer la convicción de que la inclusión de esos criterios proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos; que es el segundo gran condicionante para la inclusión de criterios o cláusulas sociales, de conformidad con la LCSP.

La vinculación de los criterios sociales con el objeto del contrato no sólo es un requisito legal, es una forma que se tiene para garantizar los principios que, como antes se estableció, tiene en parte por finalidad la LCSP. Pero no sólo eso, sino que también lo han confirmado y reafirmado los tribunales nacionales competentes en la materia, así como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como un medio para evitar la arbitrariedad y garantizar la legalidad de los procedimientos de contratación.

Lo hasta aquí señalado no significa de ninguna manera que no se les pueda exigir a las empresas el respeto de los derechos humanos, pues eso es falso. Por más que no exista aún una norma internacional que establezca las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos, las empresas sí están obligadas a

respetar un importante número de derechos humanos, como cualquier otra persona o, de manera más concreta, como cualquier otra asociación u organización de personas. Sin embargo, como se ha establecido desde el inicio de esta investigación, los procedimientos de *contratación pública* no son la más eficiente ni única herramienta para exigirles el cumplimiento y respeto de los derechos humanos. Lo cual se demuestra por todo lo que se ha desarrollado en este apartado.

Pensar que las empresas no están obligadas a cumplir y respetar los derechos humanos o que el Estado no les puede exigir su cumplimiento, es una visión errónea y limitada en los conocimientos jurídicos de los sistemas nacionales e internacionales de derechos humanos. Esto es así, porque para que una empresa pueda funcionar en un Estado debe cumplir con los requisitos que la legislación nacional de ese Estado le imponga, dentro de los cuales pueden estar aspectos concretos de derechos humanos. Más aún, si la empresa tiene trabajadores, le resultan aplicables todas las normas nacionales en materia laboral y el Estado tiene órganos de vigilancia y sanción en esa materia.

De igual forma que si por la actividad de la empresa se incide en espacios públicos o relaciones con la Administración, el derecho administrativo tiene diversas herramientas para obligarles a cumplir y respetar derechos humanos específicos en esa esfera. Lo mismo, si se comete un delito que, por regla general están diseñados para evitar o sancionar violaciones específicas de algunos derechos humanos, el Estado cuenta con la legislación penal, los procedimientos y mecanismos de sanción para hacer respetar y garantizar los derechos humanos que pudiera violar una empresa o quienes la representen. Con lo que, mecanismos y vías hay. El problema es más bien de corrupción, negligencia o colusión entre el Estado y las empresas, especialmente, en muchos casos, con aquellas económicamente poderosas.

Así las cosas, podemos concluir que los principales obstáculos que existen para incluir cláusulas sociales vinculadas con los derechos humanos de los pueblos indígenas en los procedimientos de *contratación pública* en Cataluña son, el contenido de la LCSP, la forma en la que se establecen a los sujetos obligados en el Convenio 169 de la OIT y la ausencia de desarrollo normativo de esas obligaciones en la legislación española, así como las limitaciones que lo anterior implica para poder vincular dichas cláusulas con el objeto del contrato. Es decir, los obstáculos son esencialmente de tipo legal, por el diseño y la forma en la que los propios Estados han delineado y acotado los sistemas de *contratación pública*.

Oportunidades para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con derechos humanos de personas y pueblos indígenas en la *contratación pública* en Cataluña

Si bien, como se ha establecido antes, las limitaciones legales vigentes son la fuente de los principales obstáculos para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con derechos humanos de personas y pueblos indígenas en la *contratación pública* en Cataluña, el propio diseño normativo da oportunidades que se deben aprovechar para que, en los ámbitos en dónde legalmente sí se puede establecer una cláusula o criterio de ese tipo, se hagan de la mejor forma y con el menor riesgo de impugnación ante tribunales.

En ese sentido, la primera oportunidad general que se presenta tiene que ver con las **facultades de las Comunidades Autónomas en materia de contratación pública**. Como se estableció al describir el sistema normativo, es el Estado quien tiene la facultad exclusiva respecto a la “legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas [...] de todas las Administraciones públicas”. Con lo cual, las Comunidades Autónomas podrían hacer desarrollos y precisiones a partir de esa legislación básica, al no ser todo lo relacionado con la *contratación pública* una facultad exclusiva del Estado español.

Evidentemente, lo anterior requiere un estudio minucioso y a fondo de la legislación, pero sin problemas, se podrían establecer, por ejemplo, precisiones respecto a vacíos que deja la LCSP. Dos ejemplos de esto podrían servir de base para profundizar en el análisis de este aspecto.

El primero, en donde la LCSP establece en su preámbulo de manera genérica que se debe “favorecer el respeto hacia derechos humanos, y en especial hacia los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras y de los pequeños productores de países en vías de desarrollo”; una legislación catalana de fomento a la contratación social responsable podría establecer que: *en el caso de los productores de países en vías de desarrollo, tratándose de pueblos indígenas, se tomará en cuenta para*

establecer los alcances de las cláusulas sociales previstas en la Ley, el contenido del Convenio 169 de la OIT en los términos que establece el artículo 10.2 de la Constitución española y los artículos 4 y 37.4 del Estatuto de autonomía de Catalunya.

El segundo, en donde la LCSP establece en el artículo 71 como prohibición para contratar el “[h]aber sido condenadas mediante sentencia firme”; en una ley catalana se podría establecer que: *por sentencia firme no sólo se entienden aquellas dictadas en el Estado español, sino también las emitidas en otros países o por órganos y organismos internacionales de derechos humanos.*

En este caso nos centramos en Cataluña y en ejemplos más cercanos a los pueblos indígenas, pero cualquier comunidad autónoma y respecto a más realidades se podrían desarrollar precisiones legales dentro de los márgenes que establece la LCSP. Sin duda, se insiste, esto requiere un análisis a profundidad, pero es una oportunidad que no se puede perder de vista al no estar reservado en la Constitución *todo* respecto a la *contratación pública* al Estado español, dejando cierto margen a las Comunidades Autónomas.

Otro evidente ámbito de oportunidad está en el hecho de que **la LCSP no establece un listado cerrado de cláusulas o criterios sociales** y medioambientales, con lo cual, se podrían incluir más o ampliar y precisar algunas de las que ya existen. Todo con las previsiones y cautelas que se han indicado en los obstáculos, a fin de evitar que puedan ser declaradas contrarias a los principios que tiene como finalidad salvaguardar la LCSP.

En ese sentido, para estar en posibilidad de establecer si se pudiese incluir una cláusula determinada, la primera pregunta que se debe responder es: ¿Lo que se les pedirá a las empresas está dentro del margen de las obligaciones que directamente tienen o se les pueden atribuir de conformidad con el margo legal vigente? Estrechamente relacionado con eso y adaptado para nuestro ámbito concreto de interés en esta investigación: ¿la empresa tiene alguna obligación directa o se le puede atribuir de conformidad con el marco legal vigente una obligación respecto al derecho humano de los pueblos indígenas que se busca promover y proteger con una cláusula o criterio social?

Si la respuesta a lo anterior es negativa, seguir con la siguiente pregunta puede resultar inútil. La segunda pregunta sería: ¿la cláusula o criterio social tiene vinculación con el objeto del contrato? Es decir, ¿lo que se le pide aporta algo concreto respecto al objeto del contrato? Si esta respuesta es afirmativa, ya tenemos en principio una cláusula o criterio social o medioambiental a solicitar, que va más allá de los establecidos en la LCSP.

Así, por ejemplo, como hemos visto, en la Ley nada se dice respecto a los pueblos indígenas o personas pertenecientes a éstos. Pero, siguiendo el contenido del Convenio 169 de la OIT en el que se pide “evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas en lo relativo a las prestaciones derivadas del empleo”, se podría pensar en establecer un criterio o cláusula que exigiera como *criterio de adjudicación*: demostrar que los pequeños productores indígenas que forman parte de su procesos productivo cuentan con las prestaciones derivadas del empleo que tienen reconocidas otras personas que participan en el mismo proceso productivo; o como *condición de ejecución*: que todas las personas indígenas que participan en el procesos productivos contarán con las prestaciones derivadas del empleo que tienen reconocidas otras personas que participan en el mismo proceso productivo.

En este ejemplo, la obligación de otorgar prestaciones en igualdad se le puede atribuir a la empresa, con lo cual, la empresa tiene una obligación clara en materia de derechos humanos de ámbito laboral. Si atendemos a que estamos en el ámbito de un proceso productivo de una obra, suministro o servicios, parecería evidente que se le puede vincular con el objeto del contrato.

Por esta vía de inclusión de criterios o cláusulas sociales se podría ampliar sin duda alguna la posibilidad de promover y proteger más derechos de las personas y pueblos indígenas. Pero se insiste, se requiere no sólo de creatividad en cuanto a los derechos, sino también rigor en cuanto a determinar si es una carga que puede recaer en la esfera jurídica de las empresas, incluso antes de precisar cuál es la vinculación que tienen con el objeto del contrato, o de otra forma, que lo primero, facilitará llevar a cabo lo segundo.

Bajo ese panorama, parecería que el ámbito de los **derechos sociales** podría ser en donde más oportunidades se podrían encontrar, además que por su naturaleza también son los que más proximidad tienen con el desarrollo de actividades humanas vinculadas con la explotación, creación, producción, distribución y desarrollo en general de obras, suministros o servicios. Así, los conocidos como derechos económicos, sociales, culturales y ambientales son en esencia donde más oportunidades se pueden encontrar, al, por ejemplo, poder pensar en aspectos que no están aún incluidos, pero están previsto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del que es Parte España, así como el Convenio 169, por mencionar algunos ejemplos, se podrían destacar:

- La oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.
- La especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.

- El derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.
- La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad.
- La protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas.
- La no discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores.
- El que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas.
- El que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
- La participación voluntaria de miembros de los pueblos indígenas en programas de formación profesional.
- La asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de los pueblos indígenas y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo.

En sentido similar a eso, pero respecto a un criterio que sí está establecido en la LCSP, se podría poner el ejemplo de que, cuando se dice que se puede buscar la “mejora de las condiciones laborales y salariales”, en dicho criterio pueden ser incluidas las personas y/o pueblos indígenas o adaptando lo que dice el preámbulo de la LCSP, a los pequeños productores indígenas, especialmente si además se le vincula a eso con otros supuestos como la no discriminación en el empleo o con el fomento a la integración de personas desfavorecidas o excluidas.

Bajo esos parámetros, se podría buscar la ampliación o inclusión de los pueblos indígenas en los siguientes supuestos que ya están legalmente previstos:

- Mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.
- Gestión más sostenible del agua.

- Impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.
- Fomento de la integración social de personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables.
- Inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
- Planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato.
- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Fomento de la contratación femenina.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Mejora de las condiciones laborales y salariales.
- Estabilidad en el empleo.
- Contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato.
- Formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual.
- Criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.
- Hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral (personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social)
- Garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables.
- Medidas para prevenir la siniestralidad laboral.
- Garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción.
- Pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

De este listado de supuestos, se muestra todo un espacio de oportunidades para intentar adaptar lo que establece la LCSP para la promoción y respeto de los derechos

humanos de las personas y los pueblos indígenas. La complejidad se mantiene, como en todos los casos, en establecer la vinculación entre dichos criterios o cláusulas y el objeto del contrato.

Pero en todo caso, en este aspecto en concreto, lo que se deberá hacer y desarrollar son justificaciones sólidas, fundamentadas y claras. Siempre teniendo presente también en este punto como referencia de los alcances posibles a los principios que se buscan salvaguardar con la LCSP y que, los procedimientos de *contratación pública* no son la vía más idónea para la protección de los derechos humanos, aunque sean un espacio de oportunidad adicional a todo lo existente que ha dado pocos resultados respecto a las empresas.

Los **códigos de conducta** pueden ser otra oportunidad a pesar de la poca fuerza jurídica que tienen, si no se incorporan por medio de un acto legislativo. Pero aún con poca fuerza jurídica de lograr su incorporación o presencia en todos los niveles de la administración pública: desde el estatal hasta el local, pueden influir en la generación de un cambio que paulatinamente se convierta en algo más que una política pública aislada o concreta, a una costumbre que lleve a quienes no cumplan con eso a sentirse persuadidos para no participar en contrataciones públicas. Si se logra que los códigos de conducta tengan un carácter vinculante, podrían llegar a ser más exigentes que la propia Directiva 24/2014.

Con características similares a estos códigos, incluso con prácticamente la misma naturaleza jurídica, a pesar de que podrían dar un poco más margen de acción y exigencia por su denominación, están las **declaraciones de responsabilidad**. En estas, como en los códigos de conducta, se les puede requerir a las empresas que manifiesten expresamente el respeto que han hecho y harán de los derechos humanos de las personas y pueblos indígenas en el desarrollo de todas sus actividades empresariales directas e indirectas, no sólo en cuanto a los derechos individuales, sino también en los derechos colectivos.

Si bien son compromisos o un requisito que carece de total fuerza jurídica al no estar previsto en la LCSP, como antes ya se indicó para los códigos de conducta, son una oportunidad para disuadir a empresas que evidentemente no los cumplan o no quieran asumir ese tipo de compromisos, así como para impulsar cambios en la forma de analizar la contratación pública y que, de dárseles más fuerza jurídica, podrían consolidarse como una importante herramienta en los procedimientos de contratación que busquen servir como medio para la protección de los derechos humanos. No obstante esto, no se debe perder de vista que en todo caso, sean códigos de conducta o declaraciones de responsabilidad, deben estar debidamente justificados y poder ser vinculables con el objeto del contrato que se esté poniendo en concurso público.

El penúltimo espacio de oportunidad que hemos encontrado en esta investigación está relacionado con las **prohibiciones para contratar**, en donde **no se acota a sentencias o resoluciones nacionales**, con lo que, como ya se mencionaba antes como ejemplo, se podría explorar que también se consideren resoluciones judiciales o administrativas firmes emitidas en el extranjero (incluyendo cualquier tipo de acuerdo extrajudicial al que se llegue en el marco del proceso), o en ámbitos supra nacionales en sentencias, laudos, informes o resoluciones de órganos y mecanismos internacionales relevantes en la materia.

Tratándose de los derechos de personas y pueblos indígenas, este aspecto es muy relevante, ya que es justamente es en el extranjero, principal pero no únicamente, en países latinoamericanos, en donde están más presentes los pueblos indígenas. Por lo que también, es ante sistemas de derechos humanos distintos al europeo en donde podrían existir sanciones y sentencias firmes que deberían ser tomadas en cuenta a fin de establecer prohibiciones de contratación.

En este caso, no se trata de incluir más supuestos de los que prevé la LCSP, sino tan sólo, dar como válida toda sentencia o resolución firme en los ámbitos establecidos en la Ley, sea emitida en el territorio español o fuera de éste.

En todo caso, lo único que se debería vigilar de forma especial, es que las sentencias o resoluciones sean emitidas por órganos, mecanismos o tribunales en los que se haya garantizado el derecho de defensa a la empresa y que, efectivamente, sean decisiones firmes para estar dentro de los márgenes que fija la LCSP.

La última oportunidad que por ahora pudimos identificar es totalmente de fondo y se refiere a la **reforma de la LCSP** a fin de incluir más supuestos y situaciones que incluyan expresamente los derechos humanos en general, los derechos de los pueblos indígenas en particular, así como los derechos de otros grupos o personas históricamente discriminadas, oprimidas y explotadas por grandes empresas que ahora podrían considerarse incluidas, pero que sólo con su mención expresa se permitiría dar pasos en el sentido de promover y respetar esos derechos desde los procedimientos de *contratación pública*.

No se muestra como una oportunidad con grandes posibilidades, especialmente porque la LCSP es la transposición en España de la Directiva europea sobre *contratación pública*, pero que, al tratarse justamente de una Directiva y no de un Reglamento europeo, deja margen a los Estados para que hagan los ajustes que mejor satisfagan a sus intereses y necesidades en el marco del Derecho de la Unión Europea.

Algo que especialmente justificaría la reforma para incluir la situación de los pueblos indígenas es el hecho de dar congruencia a las obligaciones que España ha adquirido internacionalmente, en donde, como lo indicamos antes, es uno de los pocos países europeos que es parte del Convenio 169 de la OIT. Por lo que, para darle un justo valor a ser parte de ese tratado, se podrían hacer ajustes a la LCSP que faciliten la inclusión de cláusulas sociales vinculadas con los derechos humanos de los pueblos indígenas en los procedimientos de *contratación pública*.

De esta forma, podemos concluir esta parte afirmando que a pesar de las limitaciones legales vigentes, existen al menos cinco áreas de oportunidad para buscar incluir criterios o cláusulas sociales vinculadas con los derechos humanos de las personas y de los pueblos indígenas en los procedimientos de *contratación pública* en Cataluña que pasan en esencia por el ejercicio de facultades de la Comunidad Autónoma, el desarrollo de interpretaciones expansivas y creativas del contenido de la LCSP, así como directamente de la reforma de dicha Ley.

En todo caso, lo importante es que hay una base importante a partir de la cual se puede trabajar. Lo que más hace falta, parece ser, es el establecimiento de justificaciones sólidas e integrales que no pierdan de vista los márgenes, objetivos y fines que establece la LCSP, las materias actualmente previstas como criterios sociales y que la *contratación pública* es tan sólo una herramienta más para intentar controlar el accionar de las empresas, más no la vía idónea y efectiva para ese fin.

Conclusiones

Desde hace algunos años ha crecido la idea de que mediante la *contratación pública* se pueden promover y respetar los derechos humanos. Incluso, se han desarrollado diversos estudios y guías que buscan establecer las bases, opciones y buenas prácticas que se han llevado a cabo en algunos países para que los entes públicos, al momento de celebrar contratos, establezcan requisitos o condiciones que busquen asegurar el respeto de algunos derechos o áreas de interés general o colectivo.

El procedimiento de *contratación pública* es tan solo una herramienta más que puede ser puesta en marcha con el fin de promover y proteger los derechos humanos, pero los Estados cuentan con facultades y mecanismos más eficaces para supervisar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas (civiles, administrativas, laborales e incluso penales) antes de contratar con ellas, aunque también lo deberían hacer cuando contratan los servicios de éstas o promulgan leyes con tal fin. Es decir, que los Estados tienen facultades concretas para vigilar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y una oportunidad adicional en la *contratación pública* de promover la concienciación y el respeto de los derechos humanos entre y por parte de las empresas, en particular al estipular los términos de los contratos y, sobre todo, al desarrollar las legislaciones que regulan esos procedimientos.

Para el año 2020 y bajo el contenido vigente de la LCSP, los derechos humanos que pueden ser promovidos y buscar que sean respetados por medio del marco legal aplicable a la *contratación pública* en Cataluña son limitados en su ámbito y especialización si se lee y entiende el contenido de la LCSP de manera sistemática, atendiendo a su objeto y finalidad, así como a la relación que busca regular, los límites que el legislador busco poner a las facultades de la Administración y la certeza jurídica que debe proporcionar una norma de ese tipo. Esto es, que la LCSP es una herramienta para la protección de algunos derechos humanos, pero no es la mejor herramienta para buscar el respeto y garantía de todos los derechos humanos reconocidos en los sistemas legales nacionales e internacionales aplicables en Cataluña y España.

No obstante lo anterior, se debe establecer de manera clara que la LCSP sí es y puede ser una importante herramienta para la protección de los derechos humanos específicos (sociales, laborales y ambientales) que se han considerado por los

órganos legislativos como de mayor incidencia, riesgo y/o necesidad de promoción en los procedimientos de *contratación pública*. Siendo esos ámbitos en donde en todo caso se debe poner atención, buscando potenciarlos para que, a partir de ellos, dada la interdependencia e interrelación de los derechos humanos, se puedan proteger otros derechos humanos que directamente no pueden ser protegidos actualmente.

El marco legal de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el ámbito nacional e internacional para España está determinado por el contenido del Convenio 169 de la OIT, el cual puede ser interpretado con apoyo del contenido de la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y, todo eso, debe servir a su vez para interpretar los derechos y libertades fundamentales que se reconocen en España.

Los principales obstáculos que existen para incluir cláusulas sociales vinculadas con los derechos humanos de los pueblos indígenas en los procedimientos de *contratación pública* en Cataluña son, el contenido de la LCSP, la forma en la que se establecen a los sujetos obligados en el Convenio 169 de la OIT y la ausencia de desarrollo normativo de esas obligaciones en la legislación española, así como las limitaciones que lo anterior multiplica para poder vincular dichas cláusulas con el objeto del contrato. Es decir, los obstáculos son esencialmente de tipo legal, por el diseño y la forma en la que los propios Estados han delineado y acotado los sistemas de *contratación pública*.

A pesar de las limitaciones legales vigentes, existen al menos cinco áreas de oportunidad para buscar incluir criterios o cláusulas sociales vinculadas con los derechos humanos de los pueblos indígenas en los procedimientos de *contratación pública* en Cataluña que pasan en esencia por el ejercicio de facultades de la Comunidad Autónoma, el desarrollo de interpretaciones expansivas y creativas del contenido de la LCSP, así como directamente de la reforma de dicha Ley.

En todo caso, lo importante es que hay una base importante a partir de la cual se puede trabajar. Lo que más hace falta, parece ser, es el establecimiento de justificaciones sólidas e integrales que no pierdan de vista los márgenes, objetivos y fines que establece la LCSP, las materias actualmente previstas como criterios sociales y que la *contratación pública* es tan sólo una herramienta más para intentar controlar el accionar de las empresas, más no la vía idónea y efectiva para ese fin.

Es importante que se deje de expandir la idea de que las empresas transnacionales en la actualidad no pueden ser controladas porque no existe una norma internacional que establezca eso, ya que son justamente los Estados a partir de sus legislaciones nacionales las que pueden y deben poner en marcha los mecanismos de protección y garantía de derechos humanos existentes.

La realidad que se vive por diversos pueblos indígenas a partir de la actividad de diversas empresas en sus territorios deja en evidencia que, actualmente y desde hace ya varios años, el Derecho aplicable en esos ámbitos está lejos de ser una protección efectiva para la parte más débil de la relación, al ser justamente ese Derecho una creación de y para las élites de poder económico que gobiernan el mundo a partir de su influencia.

Documentos consultados

- Acuña, F., Las graves vulneraciones de Derechos Humanos como prohibición de contratar. Observatorio de Contratación pública, 13 de septiembre de 2017.
- Adquisiciones sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas [En línea]. 2010. Disponible en: <http://www.prodetur.es/prodetur/AlfrescoFileTransferServlet?action=download&ref=dafd3637-7c45-47e6-bbb0-cce13b4726d3>
- Alianza por la Solidaridad. Caso RENACE-COBRA (ACS). La hidroeléctrica que destruye derechos en Guatemala [En línea]. 2016. Disponible en: <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/wp-content/uploads/Maq.-Tierra3.pdf>
- Aplicació de les noves guies i clàusules de contractació social i ambiental de l'Ajuntament en les netitas proveïdors de salut a Barcelona. Informe de resultats [En línea]. Consorci de Salut i Social de Catalunya 28 març 2018 Disponible en: http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/estudi_contractacio_publica_socialment_responsable.pdf
- Beitz, Charles R., La idea de los derechos humanos, Marcial Pons, Madrid, 2012.
- Berraondo. M. (Coord.), *Pueblos indígenas y derechos humanos*, Instituto de Derechos Humanos, Universidad de Deusto, Bilbao, 2006.
- Burzaco, M., Contrataciones públicas socialmente responsables: la necesidad de reconsiderar el potencial de la contratación pública en la consecución de objetivos sociales. A CIRIEC-Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 86, 2016, pág. 281-310
- Castilla Juárez, K., *El bloque de derechos multiculturales en México*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2015.
- Centre Europe Tiers-Monde. Impunidad de las empresas transnacionales [En línea]. Ginebra, 2016. Disponible en: <https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/br-impunit%C3%A9-fusionn%C3%A9-esp.pdf>

- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Resolución 26/9 “Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos” [En línea]. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/RES/26/9&Lang=S>
- Constitución Española.
- Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.
- Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- Díaz Pérez, A., Las empresas y los derechos humanos de los Pueblos Indígenas, Universo de Letras, 2018.
- Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre *contratación pública* y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE.
- Estrategia de la Cooperación Española con los Pueblos Indígenas.
- Fernández Astudillo, J.M., El nuevo régimen de *contratación pública*. Comentarios a la luz de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, Bosch, 2018.
- Guía de *contratación pública* innovadora [En línea]. 2017. Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/digital/sites/default/files/guia_adt_guia_de_contratacio_esp_2017_af_.pdf
- Hernández Zubizarreta, J. Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: historia de una asimetría normativa [En línea]. Bilbao: Hegoa, 2009. Disponible en: http://publicaciones.hegoa.ehu.es/assets/pdfs/203/Empresas_transnacional_es_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1309420757
- Informe de Sostenibilitat 2017. Seguiment de les Instruccions tècniques per a l'aplicació de criteris de sostenibilitat [En línea]. Disponible en: http://www.ajsosteniblebcn.cat/seguiment_instruccions_2017_116078.pdf
- International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights. Public Procurement and Human Rights: A Survey on Twenty Jurisdictions [En línea]. Julio de 2016. Disponible en: <https://www.hrprocurementlab.org/wp-content/uploads/2016/06/Public-Procurement-and-Human-Rights-A-Survey-of-Twenty-Jurisdictions-Final.pdf>

- La contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona i la Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic: les mesures socials". Presentació elaborada per la Gerència de Presidència i Economia, Barcelona, 21 novembre 2017.
- Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- *Los Pueblos Indígenas y el Sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, Folleto informativo N° 9/Rev.2, Naciones Unidas Nueva York y Ginebra, 2013.
- Martín Ortega, O., *Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?*, A Netherlands Quarterly of Human Rights, vol. 32, no. 1, pp. 44-74, 2014.
- Organización de las Naciones Unidas. Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos [En línea]. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Organización Mundial del Comercio. Acuerdo revisado sobre *contratación pública* [En línea]. 2014 Disponible en: https://www.wto.org/spanish/docs_s/legal_s/rev-gpr-94_01_s.pdf
- Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa. Directrices modelo sobre medidas gubernamentales para prevenir la trata con fines de explotación laboral en las cadenas de suministro [En línea]. 2018 Disponible en: <https://www.osce.org/es/secretariat/408509?download=true>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Parlamento del Reino Unido. Human Rights and Business 2017: Promoting responsibility and ensuring accountability. Government Response to the Committee's Sixth Report of Session 2016-17 [En línea]. 2018 Disponible en: <https://publications.parliament.uk/pa/jt201719/jtselect/jtrights/686/686.pdf>

- ¿Qué son los derechos humanos? Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos. 2017 <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- Razquin, M. M. et al. *Nueva contratación pública: mercado y medio ambiente*. Editorial Aranzadi, Madrid, 2017.
- Rodríguez López, P., Guía práctica de las nuevas formas de contratación del Sector público, Aranzadi, 2009.
- Tornos, J., Fernández De Losada, A., Calvete, A., Ambrós, J., Guía para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos en la Contratación pública, 2017.
- Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Unión Europea. Comunicación Interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos [En línea]. COM(2001) 566 final, 15 de octubre de 2001. Disponible en: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2001/ES/1-2001-566-ES-F1-1.Pdf>
- Vargas, M. y González, L., La contratación pública del Ayuntamiento de Barcelona, un análisis de responsabilidad extraterritorial, vulneración de los derechos humanos y del medio ambiente en el Sur Global. Dirección de Justicia Global y Cooperación Internacional en el marco de la línea de trabajo en Coherencia de Políticas Públicas con impacto exterior, junio 2019.
- Zamora, F. J., García, J. i Sales, L. (eds). *La responsabilidad de las multinacionales por violaciones de derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra de Democracia y Derechos Humanos Núm. 9. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares, 2013.