



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

1

**Introducción
y visión global**

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

1

Introducción y visión global

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

Prólogo

El trabajo forzoso se condena y prohíbe universalmente. Muchos de nosotros podríamos pensar que ya no existe y que fue eliminado por completo pero, desgraciadamente, esto no es absolutamente cierto. Hay pruebas que existen situaciones de trabajo forzoso que adoptan diferentes formas en algunos países del mundo.

El trabajo forzoso es materia de diversos instrumentos internacionales ampliamente ratificados y, en el sector privado, muchos códigos, acuerdos e iniciativas versan sobre la prohibición del trabajo forzoso. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es uno de los principios fundamentales plasmados en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) de 1998.

A pesar de que muchos instrumentos internacionales abordan la cuestión del trabajo forzoso, se sabe muy poco al respecto e incluso se le ignora. Para la comunidad empresarial, el trabajo forzoso pudo no haber tenido prioridad en el pasado pero, actualmente, existe un creciente interés por evitar el riesgo de cualquier vinculación con él, en particular, a través de actividades de la cadena de suministro. Hoy en día, los crecientes procesos de globalización han abierto las economías y las cadenas de suministro son cada vez más grandes. Por un lado, las empresas han reforzado y profundizado su gestión de la cadena de suministro; por otro, la opinión pública está más al tanto de los acontecimientos internacionales y dispone de mayor información sobre situaciones de trabajo forzoso, mediante las actividades de organizaciones no gubernamentales, grupos de presión, medios de comunicación y otros que se han centrado sus acciones en dichas situaciones y las han hecho públicas tal como muestran algunos ejemplos recientes.

El presente **Manual para Empleadores y Empresas** es una excelente herramienta y aporta orientaciones prácticas para que las empresas y sus organizaciones detecten y eviten situaciones de trabajo forzoso. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) reconoce los esfuerzos del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT en su primera iniciativa para crear un conjunto de herramientas destinadas concretamente al sector privado. La OIE ha participado activamente en esta iniciativa y estamos seguros que este manual será de gran ayuda para que las organizaciones de empleadores y sus miembros comprendan la cuestión del trabajo forzoso, tomen las medidas necesarias para evitar cualquier implicación en esas situaciones y contribuyan a la eliminación total del trabajo forzoso u obligatorio.

Antonio Peñalosa

Secretario General

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Prefacio

La finalidad de este manual es suplir la creciente necesidad de orientación que tienen las organizaciones de empleadores y empresas del mundo entero para saber en qué consiste el trabajo forzoso, cómo puede afectar las operaciones comerciales y qué pueden hacer los actores empresariales para abordar esos problemas.

El trabajo forzoso se está convirtiendo en un riesgo importante para los empleadores, no sólo para pequeñas empresas al margen de la economía formal de países en desarrollo, sino también para empresas multinacionales con complejas cadenas de suministro y operaciones de subcontratación. La OIT estima que el 80% de todo el abuso del trabajo forzoso se comete en la economía privada. Aunque gran parte se da en la economía informal, recientemente, varias empresas importantes han tenido que responder a acusaciones de trabajo forzoso.

Si bien los códigos de conducta de muchas empresas contienen disposiciones contra el trabajo forzoso y muchas firmas de auditoría ofrecen de más en más servicios en la materia, puede haber arduos debates acerca de qué es realmente el trabajo forzoso. Como reviste formas sutiles puede resultar difícil comprenderlo y detectarlo sin contar con una orientación clara que se funde en el contenido de los Convenios de la OIT y las deliberaciones de sus órganos supervisores en la materia.

Esta primera versión del manual es un intento de colmar esa brecha; elaborado en estrecha cooperación con la Organización Internacional de Empleadores, se basa en consultas con empleadores y actores empresariales de diferentes regiones. En todas esas reuniones se manifestó claramente la necesidad de contar con orientación, junto con ejemplos de buenas prácticas empresariales y asesoría sobre medidas reparadoras. Esta primera versión contiene tan solo unos pocos ejemplos de buenas prácticas y se invita encarecidamente a los lectores a comunicar otros para enriquecer futuras versiones.

El manual fue elaborado por Philip Hunter del programa SAP-FL –en el marco de una Iniciativa del Grupo de Expertos en gestión de la cadena de suministro de la Iniciativa Global contra la Trata de Personas de la ONU (UN.GIFT)– y conllevó la cooperación de varios departamentos de la OIT, en particular, aquellos que se ocupan de normas internacionales del

trabajo, actividades de los empleadores, empresas multinacionales, diálogo social y mejor trabajo, y trabajo infantil. Nuestro agradecimiento se extiende a los numerosos revisores externos de empresas, organizaciones de empleadores y grupos de la sociedad civil que dedicaron tiempo a revisar la primera versión, aportaron comentarios muy valiosos y aseguraron la pertinencia de estas herramientas de orientación para la comunidad empresarial. También agradecemos al Sr. David Arkless, Vicepresidente Principal de Asuntos Corporativos Globales, y la Sra. Branka Minic de Manpower Inc. por su inestimable ayuda en la revisión externa, así como al Sr. Brent Wilton y la Sra. Bárbara León de la OIE que hicieron extensos comentarios sobre las versiones anteriores.

Roger Plant

Jefe del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL)



I Introducción

El trabajo forzoso y la trata de personas que resulta en trabajo forzoso se están convirtiendo en asuntos cada vez más importantes para las organizaciones de empleadores y las empresas. El objetivo del presente manual es ayudar a los actores empresariales a abordar la cuestión a distintos niveles de su ámbito de influencia, procurándoles herramientas prácticas y material de orientación que les permita detectar y evitar el trabajo forzoso, así como tomar medidas reparadoras, cuando proceda.

Empresas y organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel crucial en la lucha contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. En particular, las organizaciones de empleadores gozan de una buena posición estratégica para aportar compromiso institucional y sostenibilidad; a su vez, la participación de las empresas es indispensable para el éxito de la campaña de la OIT destinada a librar al mundo del trabajo forzoso, de aquí a 2015.

Las organizaciones de empleadores y las empresas deberían cumplir una función central en la lucha global para eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas por muchos motivos como los que se indican a continuación:

- **Cumplimiento jurídico:** La mayoría de los Estados Miembros de la OIT han ratificado los Convenios sobre trabajo forzoso u obligatorio (núm. 29 y 105) y a los Estados que ratificaron el Protocolo de Palermo contra la trata de personas se les requiere tipificar esa práctica como delito. De ahí que el trabajo forzoso y la trata de personas sean delitos punibles en la mayoría de los países del mundo y que las empresas implicadas en tales actividades puedan ser objeto de acciones penales.
- **Gestión del riesgo y reputación:** Para tener éxito, las empresas deben gestionar el riesgo en un entorno donde éste no es estático y puede dimanar del quehacer de la propia empresa, sus proveedores u otros actores. Las acusaciones de trabajo forzoso y trata de personas conllevan riesgos jurídicos, así como graves amenazas para la marca y la reputación de la empresa en cuestión.

- **El trabajo forzoso en las cadenas de suministro globales:**
La globalización y los vínculos cada vez mayores entre países y empresas han puesto de relieve el trabajo forzoso y la trata de personas como asuntos importantes en relación con las cadenas de suministro.
- **Códigos de conducta y responsabilidad social de la empresa (RSE):**
La eliminación del trabajo forzoso es un elemento fundamental de los códigos de conducta y otras iniciativas en materia RSE. Las empresas, en particular aquellas que abastecen mercados de consumidores y tienen una marca de valor significativo, enfrentan nuevas y crecientes expectativas en lo que respecta a una producción que cumpla con criterios sociales y de derechos humanos.
- **El trabajo forzoso y la trata de personas son moralmente inaceptables.**

Objetivos del manual

El presente manual está destinado a organizaciones de empleadores y un amplio espectro de actores empresariales que abarca pequeñas y medianas empresas, empresas multinacionales, empresas exportadoras y empresas que operan en cadenas de suministro globales. Altos ejecutivos, personal de recursos humanos, personal de contratación y conformidad social, así como auditores sociales encontrarán aquí material técnico e información que les ayudarán en su trabajo cotidiano. Asimismo, este manual será de utilidad para organizaciones que forman parte de la comunidad más amplia de RSE y empresas proveedoras de servicios de gestión, tales como consultoría y control de calidad.

El principal objetivo de este manual es ayudar a empresas y organizaciones de empleadores a conocer y abordar las diversas dimensiones y cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso y la trata de personas, tomando en cuenta que cada empresa y organización es única y tiene distintas necesidades y prioridades. Se trata de fenómenos verdaderamente globales que hoy en día afectan a todos los países del mundo. Así pues, el trabajo forzoso supone un riesgo considerable para las empresas mundiales y sus representantes nacionales e internacionales. A continuación se indican los objetivos concretos de este manual:

- Sensibilizar sobre el trabajo forzoso y la trata de personas explicando en qué consisten y dónde pueden encontrarse.
- Aportar material y orientación prácticos a distintos actores

empresariales y organizaciones de empleadores para alentar esfuerzos destinados a combatir el trabajo forzoso y la trata de personas.

- Apoyar la intervención de los empleadores frente a estas cuestiones y proponer medidas concretas que les ayuden a tomar las precauciones del caso contra el riesgo de trabajo forzoso.
- Facilitar un mejor conocimiento de las normas internacionales en la materia.
- Estimular un amplio enfoque asociativo de la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas mediante la participación activa de los actores empresariales en la acción global.
- Servir de referencia y guía de otras lecturas.

Utilización del manual

Este manual, diseñado para uso de la comunidad empresarial, consta de herramientas en forma de folletos individuales que ofrecen orientación práctica para ayudar a las empresas a abordar la cuestión del trabajo forzoso. También contiene información de referencia, estadísticas sobre trabajo forzoso y trata de personas, una visión global de cuestiones clave y una lista de publicaciones cuya lectura se recomienda. Concebido con un enfoque intersectorial, ofrece información recabada en distintos países, regiones, organizaciones de empleadores y empresas de diferentes tamaños, así como ejemplos concretos de las medidas que se están tomando. Los siguientes folletos forman el manual:

- **Preguntas frecuentes de los empleadores:** Guía de fácil y rápida consulta para gerentes, personal de recursos humanos y otros en la que se responde a esas preguntas y se abordan temas tan complejos como el trabajo penitenciario, las horas extras obligatorias y la servidumbre por deudas.
- **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso:** Conjunto de principios basados en las normas y la jurisprudencia de la OIT para orientar la acción de las empresas contra el trabajo forzoso y la trata de personas.
- **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento:** Diseñada para uso de auditores sociales y otros profesionales en la evaluación de empresas, esta herramienta incluye un serie de preguntas así como orientación práctica y asesoramiento técnico sobre la manera de llevar a cabo esa evaluación.

- **Guía para la acción:** Medidas fundamentales que empresas y organizaciones de empleadores pueden tomar para abordar el trabajo forzoso en el ámbito de la empresa, a escala nacional y sectorial, así como en las cadenas de suministro globales.
- **Sugerencias para la acción:** Algunas medidas que pueden tomar las empresas para abordar el trabajo forzoso y la trata e indicación de los consiguientes resultados.
- **Estudios de casos:** Selección de ejemplos de medidas tomadas en empresas y sectores que muestra la diversidad de enfoques que los actores pueden adoptar para abordar el trabajo forzoso en lugares de trabajo y cadenas de suministro.

Definiciones y conceptos

Trabajo forzoso

La definición de trabajo forzoso reconocida en el plano internacional figura en el Convenio número 29 de la OIT. A los efectos de este último, se entiende por trabajo forzoso “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Elementos fundamentales de la citada definición:

Todo trabajo o servicio: Incluye todo tipo de trabajo, servicio y empleo, independientemente de la industria, el sector o la ocupación de los que formen parte y abarca tanto el empleo legal y formal como el ilegal e informal.

Toda persona: Se refiere tanto a adultos como a niños sin distinción nacionalidad, pues se considera irrelevante que la persona sea natural o no del país donde se haya detectado el caso de trabajo forzoso.

Amenaza de una pena cualquiera: Alude a sanciones penales y diversas formas de coerción como amenazas, violencia, retención de documentos de identidad, confinamiento o impago de salarios. La pena también puede consistir en la pérdida de derechos o privilegios.

Voluntariamente: Se refiere al consentimiento de los trabajadores para incorporarse al empleo y a su libertad de dejarlo en cualquier momento dando un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el correspondiente convenio colectivo.

En lo esencial, una persona se encuentra en situación de trabajo forzoso cuando se incorpore a un trabajo o servicio en contra de su libre albedrío y no pueda dejarlo sin penalización o amenaza de penalización. No se trata únicamente de castigo o constreñimiento físicos, también puede revestir otras formas como la pérdida de derechos o privilegios.

En el Recuadro 1 se dan ejemplos que ilustran distintos aspectos de esta definición.

Recuadro 1 – Determinación del trabajo forzoso en la práctica

Falta de consentimiento para trabajar (“comienzo” de la situación de trabajo forzoso)

- Nacimiento en esclavitud o servidumbre o ascendencia esclava o servil
- Rapto o secuestro físico
- Venta de una persona a otra
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo – en la cárcel o en detención privada
- Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos)
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo
- Retención e impago de salarios
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor

Amenaza de pena (medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso)

- Violencia física contra el trabajador, su familia o personas allegadas a él
- Violencia sexual
- (Amenaza de) represalias sobrenaturales
- Encarcelación u otro confinamiento físico
- Penas financieras
- Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación
- Exclusión de empleos futuros
- Exclusión de la comunidad y de la vida social
- Supresión de derechos o privilegios
- Privación de alimento, cobijo u otras necesidades
- Cambio a condiciones laborales todavía peores
- Pérdida de condición social

Trata de personas

La trata, que puede resultar en trabajo forzoso, implica el desplazamiento de personas con fines de explotación, por lo general, a través de fronteras internacionales. En los últimos años, la trata de personas adoptó nuevas formas y dimensiones que suelen estar vinculadas con evoluciones de la tecnología de la información, el transporte y la delincuencia organizada transnacional. Afecta tanto a países en desarrollo como a países en transición y países industrializados con economías de mercado.

En el Protocolo de Palermo de 2000 (véase Anexo) se da una definición básica de la trata de personas en la que se hace una distinción entre ésta y el contrabando, centrándose en los elementos de explotación, engaño y coerción¹ De acuerdo con este Protocolo:

Por trata de personas se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

Esta definición es bastante compleja pero subraya los siguientes puntos fundamentales:

Actividades: Incluyen cada fase del ciclo de la trata: captación, transporte, traslado, acogida u hospedaje de personas.

Medios: Pueden incluir la amenaza o el recurso a la fuerza, el engaño, el secuestro, la coacción, el fraude, amenazas y abusos de poder o de una situación de vulnerabilidad.

Finalidad: La explotación, incluidos el trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre.

En el Protocolo de Palermo se hace una distinción entre la trata de niños (hasta los 18 años) y la trata de adultos. La captación y el desplazamiento de un niño para su explotación por un tercero se consideran “trata de personas” aun cuando no conlleven los medios ilícitos que se indican en la definición.

La OIT considera importante aclarar que no todo el trabajo forzoso es resultado de trata y que todas las actividades relacionadas con ésta tampoco resultan necesariamente en trabajo forzoso.

¹ En el Protocolo contra el Contrabando de Migrantes por Tierra, Mar y Aire que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, se da la siguiente definición: “Por ‘contrabando de migrantes’ se entenderá la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente... con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material.”

Responsabilidad social de la empresa

La OIT define la RSE como “el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario que sólo depende de la empresa y se refiere a actividades que van más allá del mero cumplimiento de la legislación”.

Las características principales de la definición de la OIT son los siguientes:

Voluntaria: Las empresas adoptan de forma voluntaria una conducta socialmente responsable que va más allá de sus obligaciones jurídicas.

Integrada: La RSE forma parte de la gestión de la empresa y no guarda relación alguna con la filantropía.

Sistemática: La acción socialmente responsable es sistemática, no ocasional.

Para la OIT, el punto de referencia de la RSE es la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*². Esta Declaración es el único instrumento internacional destinado a las empresas aceptado por gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo también es un instrumento clave, por la cual, los Estados Miembros se comprometen a respetar y promover cuatro principios cruciales en el trabajo, entre ellos, la eliminación del trabajo forzoso, hayan ratificado o no los Convenios³ pertinentes. Los principios y derechos plasmados en esta Declaración también comprenden los principios laborales del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. Desde la creación del Pacto en 1999, la OIT viene colaborando activamente con la Oficina del Pacto Mundial y los otros organismos especializados de las Naciones Unidas que la integran.

² Véase: www.ilo.org/multi

³ Véase: www.ilo.org/declaration. La Declaración no sólo versa sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso sino también sobre libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Más información sobre las definiciones de trabajo forzoso y trata de personas en el **Folleto 2: Preguntas frecuentes de los empleadores del presente manual**. Véase también el Anexo de este folleto que contiene fragmentos de los instrumentos internacionales en la materia.



II Trabajo forzoso y economía global

Datos y cifras

Según datos de la OIT, al menos 12,3 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso en todo el mundo; 9,8 millones de ellas son explotadas por agentes privados, incluidas más de 2,4 millones víctimas de la trata con fines de trabajo forzoso. Mujeres y niños son particularmente vulnerables al abuso, pero los hombres también se ven afectados, sobre todo, en sectores como la construcción y la minería.

El trabajo forzoso existe tanto en países industrializados como en países en desarrollo y es un problema global que afecta a todos los países en mayor o menor grado. El Cuadro 1 recoge el desglose regional del trabajo forzoso y muestra que es un fenómeno verdaderamente global.

Cuadro 1:

Desglose regional del trabajo forzoso y trabajadores víctima de la trata con fines de trabajo forzoso

	Total de trabajo forzoso	Total de trata
Asia y el Pacífico	9 490 000	1 360 000
América Latina y el Caribe	1 320 000	250 000
África subsahariana	660 000	130 000
Países industrializados	360 000	270 000
Oriente Medio y África del Norte	260 000	230 000
Países en transición	210 000	200 000
Mundo	12 300 000	2 450 000 *

* Nota: Los totales no corresponden a la suma debido a redondeos.

De los más de 2,4 millones de hombres, mujeres y niños víctimas de la trata en un momento dado, al menos un tercio lo son por razones económicas ajenas a la explotación sexual. Según estimaciones, el total de beneficios ilícitos que genera el trabajo forzoso resultante de la trata asciende a unos 32.000 millones de dólares. La mitad de esos beneficios se obtiene en países industrializados y casi un tercio en Asia. A escala mundial y en término promedio supone un beneficio aproximado de 13.000 dólares anuales por cada trabajador forzado, es decir, 1.100 dólares por mes⁴.

Las formas más comunes de trabajo forzoso incluyen:

Trabajo forzoso inducido por deudas: Comúnmente denominado “trabajo en régimen de servidumbre” en el sur de Asia, donde su práctica es más frecuente, también se le conoce ampliamente como “servidumbre por deudas”. Implica que el trabajador acepta un préstamo o un adelanto de salario del empleador o el contratista y para reembolsarlo empeña su trabajo y, en algunos casos, también el de miembros de su familia. Ahora bien, los términos del préstamo o el trabajo pueden ser tales que el trabajador queda atrapado por años sin poder rembolsar la suma en cuestión⁵.

Trabajo forzoso en la cárcel: Generalmente, el trabajo que se impone a los presos no se considera trabajo forzoso en derecho internacional. En cambio, el trabajo involuntario de presos que no hayan sido condenados por un tribunal de justicia y cuya actividad laboral no sea supervisada por una autoridad pública se considera trabajo forzoso, así como cualquier trabajo involuntario que haga un preso en beneficio de una empresa privada.

Trabajo forzoso como resultado de la trata de personas: La trata de personas se ha convertido en una verdadera empresa global. A menudo está vinculada con la delincuencia organizada e implica captación engañosa, chantaje y extorsión para recortar los ingresos de trabajadores migrantes.

⁴ Cifras de OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, 2005. En cuanto a la metodología utilizada para generar la cifras, véase: Patrick Belser et.al, ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World, Geneva, 2005.

⁵ En la *Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud* se define la servidumbre por deudas como “el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios”.

Coerción en el empleo: Alude a múltiples formas de engaño y coerción en el empleo que, en determinadas circunstancias, pueden redundar en trabajo forzoso. La supresión o el impago de salarios, la retención de documentos de identidad y el endeudamiento inducido son algunos ejemplos de esa coerción.

Trabajo forzoso vinculado con sistemas de contratación explotadores de la mano de obra: Hoy en día, se da en casi todas partes del mundo. Por ejemplo, los trabajadores migrantes pueden encontrarse en “situación de servidumbre” respecto a un contratista de mano de obra que les cobra tarifas excesivas y, prácticamente, no tienen posibilidad alguna de cambiar de empleador cuando se encuentran en el país de destino.

Sectores económicos de riesgo

Sigue resultando difícil recabar datos fiables sobre los sectores económicos donde se da el trabajo forzoso. Aun así, la OIT estima que, globalmente, sólo el 20% del trabajo forzoso total es impuesto por el Estado o las fuerzas armadas, lo que implica que la mayoría del trabajo forzoso es impuesto por agentes privados. De esa mayoría, el 11% corresponde a la explotación sexual comercial y el 64% a fines de explotación económica. En el 5% restante de los casos, la forma de trabajo forzoso no se puede identificar claramente⁶.

A continuación se presenta una lista no exhaustiva de sectores económicos donde los casos de trabajo forzoso y trata de personas constituyen un problema importante en muchos países:

- Agricultura y horticultura
- Construcción
- Ropa y textiles en talleres de explotación
- Hospedería y restauración
- Minería y explotación forestal
- Procesamiento y envasado de alimentos
- Transporte
- Servicio doméstico y otras labores de cuidado y limpieza
- Industria del sexo y prostitución.

⁶ Véase: OIT, *Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra 2005

El trabajo forzoso que redunda de la trata de personas afecta en gran medida a quienes trabajan al margen de la economía formal, tienen un empleo irregular o son migrantes. Ahora bien, cada vez resulta más evidente que las prácticas coercitivas de contratación y empleo también pueden afectar a trabajadores migrantes en sectores de la economía formal como los de atención de salud, procesamiento de alimentos, tecnología de la información y servicios de limpieza, tanto en el empleo del sector privado como en aquel del sector público.

Trabajadores vulnerables

El trabajo forzoso es un fenómeno global que afecta a todos los países, regiones y sectores económicos, así como a trabajadores con relaciones de empleo de carácter formal e informal. Ahora bien, determinadas categorías de trabajadores son más vulnerables que otras a la coerción debido a la identidad étnica, la pobreza o la condición de migrante en situación irregular. Los empleadores deberían prestar particular atención al emplear directamente o a través de empresas subcontratadas en el ámbito de la cadena de suministro a trabajadores provenientes de las categorías siguientes:

- Trabajadores pertenecientes a un grupo que por mucho tiempo sufrió algún tipo de discriminación como los indígenas y pueblos tribales de América Latina, las castas inferiores de Asia y, en particular, las mujeres de esos grupos.
- Trabajadores migrantes, sobre todo, aquellos que se encuentren en situación irregular y cuya vulnerabilidad puede ser explotada mediante coerción.
- Trabajadores de empresas informales, incluidos aquellos que trabajan en su casa y aquellos de zonas rurales y apartadas geográficamente que operan al margen de la economía formal.
- Jóvenes y trabajadores no calificados o analfabetos que tal vez sepan menos acerca de sus derechos que los colegas mayores más calificados e instruidos.

III Más recursos

Convenios, recomendaciones y declaraciones internacionales

General

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, 1998
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 2006
- Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, 2008

Trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número. 105)

Trabajo forzoso y trata de niños

- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (No. 97)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número. 143)

Contratación y relación de trabajo

- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número. 181)
- Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número. 188)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número. 198)

Derechos humanos

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990

Abolición de la esclavitud

- Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones o prácticas análogas a la esclavitud, 1957

Delincuencia

- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000

Trata

- Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, 2000

Informes y encuestas de la OIT

- OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Ginebra, 2005.
- OIT: *Erradicar el trabajo forzoso: Estudio general relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), y el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)*, Ginebra, 2007.
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008.
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006.
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003.
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.

Declaraciones políticas de la OIE

- *La economía informal – Posición de los empleadores*, Ginebra, 2006.
- *El papel de las empresas en la sociedad*, Ginebra, 2005.
- *La responsabilidad social de la empresa – El enfoque de la OIE*, Ginebra 2003.
- *Códigos de conducta – Posición de la Organización Internacional de Empleadores*, Ginebra, 1999.

Otros recursos pertinentes

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Sitios web

- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

IV Anexo – Instrumentos jurídicos internacionales

A – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29) – Fragmentos

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligacio-

nes cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

B– Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) – Fragmentos

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

C– Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) – Fragmentos

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión **agencia de empleo privada** designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

2. A efectos del presente Convenio, el término **trabajadores** comprende a los solicitantes de empleo.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.

2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) libertad sindical;
- b) negociación colectiva;
- c) salarios mínimos;
- d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) acceso a la formación;
- g) seguridad y salud en el trabajo;
- h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

D – Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional – Fragmentos

Artículo 2: Finalidad

Los fines del presente Protocolo son:

- a) Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños;
- b) Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos; y
- c) Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines.

Artículo 3: Definiciones

Para los fines del presente Protocolo:

- a) Por "trata de personas" se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos;
- b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado;
- c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará "trata de personas" incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo;
- d) Por "niño" se entenderá toda persona menor de 18 años.

Artículo 6: Asistencia y protección a las víctimas de la trata de personas

1. Cuando proceda y en la medida que lo permita su derecho interno, cada Estado Parte protegerá la privacidad y la identidad de las víctimas de la trata de personas, en particular, entre otras cosas, previendo la confidencialidad de las actuaciones judiciales relativas a dicha trata.

2. Cada Estado Parte velará por que su ordenamiento jurídico o administrativo interno prevea medidas con miras a proporcionar a las víctimas de la trata de personas, cuando proceda:

- a) Información sobre procedimientos judiciales y administrativos pertinentes;
- b) Asistencia encaminada a permitir que sus opiniones y preocupaciones se presenten y examinen en las etapas apropiadas de las actuaciones penales contra los delincuentes sin que ello menoscabe los derechos de la defensa.

3. Cada Estado Parte considerará la posibilidad de aplicar medidas destinadas a prever la recuperación física, psicológica y social de las víctimas de la trata de personas, incluso, cuando proceda, en cooperación con organizaciones no gubernamentales, otras organizaciones pertinentes y demás sectores de la sociedad civil, y en particular mediante el suministro de:

- a) Alojamiento adecuado;
- b) Asesoramiento e información, en particular con respecto a sus derechos jurídicos, en un idioma que las víctimas de la trata de personas puedan comprender;
- c) Asistencia médica, psicológica y material; y
- d) Oportunidades de empleo, educación y capacitación.

4. Cada Estado Parte tendrá en cuenta, al aplicar las disposiciones del presente artículo, la edad, el sexo y las necesidades especiales de las víctimas de la trata de personas, en particular las necesidades especiales de los niños, incluidos el alojamiento, la educación y el cuidado adecuados.

5. Cada Estado Parte se esforzará por prever la seguridad física de las víctimas de la trata de personas mientras se encuentren en su territorio.

6. Cada Estado Parte velará por que su ordenamiento jurídico interno prevea medidas que brinden a las víctimas de la trata de personas la posibilidad de obtener indemnización por los daños sufridos.

Artículo 9: Prevención de la trata de personas

1. Los Estados Parte establecerán políticas, programas y otras medidas de carácter amplio con miras a:

- a) Prevenir y combatir la trata de personas; y
- b) Proteger a las víctimas de trata de personas, especialmente las mujeres y los niños, contra un nuevo riesgo de victimización.

2. Los Estados Parte procurarán aplicar medidas tales como actividades de investigación y campañas de información y difusión, así como iniciativas sociales y económicas, con miras a prevenir y combatir la trata de personas.

3. Las políticas, los programas y demás medidas que se adopten de conformidad con el presente artículo incluirán, cuando proceda, la cooperación con organizaciones no gubernamentales, otras organizaciones pertinentes y otros sectores de la sociedad civil.

4. Los Estados Parte adoptarán medidas o reforzarán las ya existentes, recurriendo en particular a la cooperación bilateral o multilateral, a fin de mitigar factores como la pobreza, el subdesarrollo y la falta de oportunidades equitativas que hacen a las personas, especialmente las mujeres y los niños, vulnerables a la trata.

5. Los Estados Parte adoptarán medidas legislativas o de otra índole, tales como medidas educativas, sociales y culturales, o reforzarán las ya existentes, recurriendo en particular a la cooperación bilateral y multilateral, a fin de desalentar la demanda que propicia cualquier forma de explotación conducente a la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

- 1 **Introducción y visión global**
- 2 Preguntas frecuentes de los empleadores
- 3 Principios rectores para combatir el trabajo forzoso
- 4 Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento
- 5 Guía para la acción
- 6 Sugerencias para la acción
- 7 Estudios de casos de buenas prácticas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

2

**Preguntas frecuentes
de los empleadores**

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

2

Preguntas frecuentes de los empleadores

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

Introducción

Este folleto contiene información sobre el trabajo forzoso y la trata de personas en la que se responde a las preguntas frecuentes de empleadores y empresas. Abarca una amplia gama de temas, incluidas las formas de trabajo forzoso; las estadísticas mundiales más recientes sobre trabajo forzoso y trata de personas; el papel de las empresas y las organizaciones de empleadores al abordar estas cuestiones; normas internacionales en la materia, tales como Convenios de la OIT y el Protocolo de Palermo de la ONU sobre la trata de personas; trabajo penitenciario, servidumbre por deudas y otras formas de coerción en el empleo. Para más información, consulte la lista de recursos y los sitios web indicados al final de este folleto o ver el **Folleto 1: Introducción y visión global** que contiene información general sobre el trabajo forzoso y la trata de personas y el **Folleto 5: Guía para la acción** con información detallada sobre las medidas que pueden tomar empleadores y empresas. Parte de la información del presente folleto también figura en otras partes del manual.



I Lucha contra el trabajo forzoso: El papel de empleadores y empresas¹

1 ¿Cómo resolver el problema del trabajo forzoso?

Eliminar el trabajo forzoso requiere actuar en muchos frentes, entender con mayor claridad cómo opera en distintos contextos, a quienes afecta y de qué manera. También requiere que los países adopten y apliquen vigorosas leyes y políticas que proscriban las distintas formas de trabajo forzoso, protejan a las víctimas y prevean penas apropiadas para los autores. Se necesita toda una batería de medidas prácticas que se adapten al contexto y los problemas de trabajo forzoso del país en cuestión y a tales efectos hay que: ofrecer alternativas locales de oportunidades de ingreso y calificaciones a posibles migrantes en situación irregular; instruir a los trabajadores acerca de sus derechos; hacer cumplir rigurosamente la legislación; controlar y reglamentar las actividades de agencias de contratación, contratistas de mano de obra y empleadores, y rehabilitar y reinsertar a las víctimas rescatadas del trabajo forzoso. A largo plazo, la prevención del trabajo forzoso debe seguir siendo la meta de iniciativas de reducción de la pobreza tales como las actividades de generación de ingresos, los programas de microseguro y el respeto de los derechos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores.

2 ¿Qué papel pueden desempeñar empleadores y empresas para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas?

Empleadores y empresas pueden desempeñar un papel fundamental en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata. De hecho, dirigentes empresariales ya han tomado medidas para abordar la cuestión. Ahora bien, el papel de las empresas no puede considerarse al margen del papel de otros actores importantes como los gobiernos y los interlocutores sociales. Habida cuenta de esto último y con el objetivo de contribuir a guiar la acción empresarial, la OIT estableció 10 principios para dirigentes empresariales en la lucha contra el trabajo forzoso que recogen algunas medidas que empresas y empleadores pueden tomar para abordar la situación.

¹ Para más información sobre las numerosas actividades que pueden realizar empleadores y empresas para combatir el trabajo forzosos véanse: [Folleto 5: Guía para tomar medidas](#) y [Folleto 6: Sugerencias para la acción](#).

- Formular una política de la empresa que sea clara y transparente en la que se establezcan las medidas para prevenir el trabajo forzoso y la trata. Puntualizar que esa política se aplica a todas las empresas participantes en la producción y la cadena de suministros de la empresa.
- Instruir a auditores, personal de recursos humanos y encargados de cumplimiento sobre medios de detectar el trabajo forzoso en la práctica y buscar medidas apropiadas de reparación.
- Suministrar información periódicamente a las partes interesadas y los inversores potenciales interesándoles en productos y servicios que conllevan un compromiso claro y sostenible con la ética empresarial, incluida la prevención del trabajo forzoso.
- Promover acuerdos y códigos de conducta del sector industrial (al igual que en la agricultura, la construcción y los textiles); identificar aquellas áreas donde existe el riesgo de trabajo forzoso y tomar medidas apropiadas para remediar la situación.
- Reservar un trato justo a los trabajadores migrantes. Controlar detenidamente las agencias contratistas de mano de obra, en particular, las transfronterizas, y poner en la lista negra a aquellas conocidas por haber recurrido a prácticas abusivas y al trabajo forzoso.
- Garantizar que todos los trabajadores reciban contratos escritos en un lenguaje fácilmente comprensible y en los que se indiquen sus derechos en términos de pago de salarios, horas extras, retención de documentos de identidad y otros asuntos relacionados con la prevención del trabajo forzoso.
- Propiciar eventos nacionales e internacionales de la comunidad empresarial para determinar posibles áreas problemáticas y compartir buenas prácticas.
- Contribuir a programas y proyectos para prestar asistencia, mediante formación profesional y otras medidas apropiadas, a víctimas del trabajo forzoso y la trata.
- Tender puentes entre gobiernos, trabajadores, organismos encargados de hacer cumplir la ley e inspecciones del trabajo para promover la cooperación en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata.
- Encontrar medios innovadores de recompensar la buena práctica, en asociación con la prensa.

3 ¿Cómo detectar el trabajo forzoso en las operaciones de mi empresa?

A continuación se reseñan algunas situaciones a tener en cuenta:

- Trabajadores con deudas. Los trabajadores endeudados o que tal vez lleguen a endeudarse pueden ser coaccionados a trabajar para un empleador determinado como medio de rembolsar las deudas.
- Trabajo penitenciario. El trabajo penitenciario en sí, no es trabajo forzoso, pero los trabajadores penitenciarios sólo podrán ser contratados por empresas si consienten a ello libremente. Además, las condiciones en términos de salarios, prestaciones y salud y seguridad en el trabajo deberán ser comparables a aquellas de los trabajadores libres.
- Operación en una país cuyas autoridades obligan a la población a trabajar con fines de desarrollo; por ejemplo, para que ayuden en la construcción, la agricultura y a otros trabajadores públicos.
- Prácticas de explotación como las horas extras obligatorias o la exigencia de hacer depósitos (financieros o documentos personales) para obtener empleo.
- Los trabajadores migrantes son particularmente vulnerables al trabajo forzoso.
- Trabajadores sin contrato y que con toda probabilidad desconocen sus derechos, incluido el de dejar el empleo.
- Prácticas listas de control para detectar potenciales situaciones de trabajo forzoso pueden ser herramientas útiles para empleadores y empresas.

4 ¿Qué pueden hacer empresas y empleadores para evitar el riesgo de la trata con fines de trabajo forzoso?

La flexibilidad y rapidez con que operan los mercados de trabajo hoy en día pueden poner a los empleadores en desventaja si confían la contratación a terceros. Aquellas empresas en cuya fuerza de trabajo hay migrantes y, en particular si recurren a un tercero para contratarles, no sólo han de saber quienes son esos trabajadores y de dónde vienen, sino también asegurarse que su contratación en el lugar de trabajo fue completamente legal sin engaños ni coacciones. Asimismo, es importante formular una política de la empresa que sirva de guía acerca de la contra-

tación de trabajadores migrantes y utilizar únicamente agencias de empleo y contratación que tengan buena reputación.



II Formas de trabajo forzoso

1 ¿En qué consiste el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso u obligatorio es todo aquel trabajo o servicio que se exige a una persona bajo amenaza de una pena cualquiera y que dicha persona no eligió hacer por voluntad propia. Puede ser impuesto por el Estado, empresas privadas o particulares que tienen la voluntad y el poder de someter a los trabajadores a graves vejaciones tales como la violencia física o el abuso sexual. El trabajo forzoso puede abarcar prácticas como la restricción de la libertad de movimiento; la retención de salarios o documentos de identidad para obligar a los trabajadores a permanecer en el empleo o entraparlos en deudas fraudulentas de las que no pueden librarse. El trabajo forzoso es un delito penal y una violación de los derechos humanos fundamentales.

Los principales elementos de la definición de trabajo forzoso u obligatorio del Convenio 29 de la OIT son los siguientes.

1. Amenaza de una pena. Esta última puede consistir en una sanción penal o en la supresión de derechos y privilegios. Las amenazas de represalia pueden revestir diversas formas que van de las más flagrantes –uso de violencia, obligaciones materiales o incluso amenazas de muerte– a las más sutiles, a menudo psicológicas, como la amenaza de denunciar a las autoridades a un trabajador migrante en situación irregular.

2. Trabajo o servicio involuntario. El principio según el cual toda relación laboral ha de fundarse en el consentimiento mutuo de las partes contratantes implica que cualquiera de ellas puede poner término a la relación de empleo en todo momento, dando un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo. Si el trabajador o la trabajadora no pueden revocar su consentimiento sin temor a sufrir una pena, esa situación puede considerarse trabajo forzoso. El hecho de no haberse ofrecido voluntariamente puede obedecer a presiones externas e indirectas como la retención de una parte del salario del trabajador o la confiscación de sus documentos de identidad.

3. Todo trabajo o servicio. Comprende cualquier tipo de trabajo, servicio y empleo sin distinción de la industria, el sector o la ocupación donde se realicen y abarca tanto el empleo legal y formal como el empleo ilegal e informal.

4. Toda persona. Se refiere a adultos y niños sin distinción de nacionalidad, pues se considera irrelevante que la persona sea natural o no del país donde se haya detectado el caso de trabajo forzoso.

2 ¿Qué significa la frase “amenaza de una pena cualquiera” en el Convenio 29?

En el Convenio núm. 29 (1930) se define el trabajo forzoso como sigue: “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. En esta definición se entiende por “amenaza de cualquier pena” no sólo la sanción penal sino también la pérdida de derechos o privilegios. En la práctica, esa pena puede darse en varias formas de carácter físico, psicológico o ambos, tales como:

- violencia física contra el trabajador su familia o personas allegadas a él;
- violencia sexual;
- prisión o cualquier otro tipo de confinamiento físico;
- sanciones financieras;
- denuncia a las autoridades (policía, inmigración, etc.) y deportación; por ejemplo, en el caso de trabajadores migrantes a quienes se emplea ilegalmente;
- exclusión de empleos futuros;
- exclusión de la comunidad y la vida social;
- supresión de derechos o privilegios;
- privación de comida, techo u otras necesidades;
- cambio a condiciones de trabajo todavía peores, y
- pérdida de condición social.

3 ¿Cuántas personas están atrapadas en el trabajo forzoso?

La OIT estima que al menos 12,3 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso en todo el mundo; 9,8 millones de ellas son explotadas por particulares y empresas privadas, incluidas más de 2,4 millones víctimas de la trata con fines de trabajo forzoso. En el caso de los 2,5 millones restantes, el trabajo forzoso es impuesto por el Estado o grupos militares rebeldes. Se supone que los niños menores de 18 años representan entre el 40 y el 50% de los trabajadores forzados. Mujeres y niñas representan casi la mitad de la explotación sexual con fines comerciales y 56% de la explotación económica forzosa.

El porcentaje más alto de trabajadores forzados corresponde a la región de Asia y el Pacífico (77% del total), y el segundo a América Latina y el Caribe (11%). Se estima que los países industrializados contabilizan el 3% de todas las víctimas del trabajo forzoso y que las tres cuartas partes de ellas fueron objeto de trata².

Desglose regional del trabajo forzoso y trabajadores víctima de la trata con fines de trabajo forzoso

	Total de trabajo forzoso	Total de trata
Asia and Pacific	9 490 000	1 360 000
Latin America and Caribbean	1 320 000	250 000
Sub-Saharan Africa	660 000	130 000
Industrialised countries	360 000	270 000
Middle East and North Africa	260 000	230 000
Transition countries	210 000	200 000
Mundo	12 300 000	2 450 000 *

* Note: Los totales no corresponden a la suma debido a redondeos.

² Cifras de OIT: Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 2005. En cuanto a la metodología utilizada para generar la cifras, véase: Patrick Belser et al, ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World, Geneva, 2005.

4 ¿Cuáles son las distintas formas que puede revestir el trabajo forzoso?³

El trabajo forzoso puede revestir muchas formas, a veces, impuestas por el Estado, pero la mayoría en la economía privada. El trabajo forzoso puede resultar de la trata de personas y la migración irregular que está en aumento y afecta a todas las regiones del mundo. Los mecanismos utilizados abarcan: servidumbre por deudas; esclavitud; uso indebido de prácticas habituales y sistemas de contratación engañosos. A continuación se reseñan alguna de las formas más comunes de trabajo forzoso.

Trabajo forzoso inducido por deudas: Comúnmente denominado “trabajo en régimen de servidumbre” en el sur de Asia, donde su práctica es más frecuente, también se le conoce ampliamente como “servidumbre por deudas”. Puede encontrarse en muchos sectores económicos, entre ellos, la agricultura, la fabricación de ladrillos y la minería, y a menudo está vinculado con patrones de discriminación de larga data. Las víctimas suelen ser las personas más pobres de la sociedad y en algunas partes del mundo, los más afectados son los pueblos indígenas o tribales. La servidumbre por deudas surge cuando una persona hipoteca sus servicios o los de miembros de su familia para rembolsar un préstamo o un anticipo al acreedor.

Trabajo forzoso en la cárcel: Generalmente, el trabajo que se impone a los presos no se considera trabajo forzoso en derecho internacional. En cambio, el trabajo involuntario de presos que no hayan sido condenados por un tribunal de justicia y cuya actividad laboral no sea supervisada por una autoridad pública se considera trabajo forzoso, así como cualquier trabajo involuntario que haga un preso en beneficio de una empresa privada.

Trabajo forzoso como resultado de la trata de personas: La trata de personas suele estar vinculada al trabajo forzoso. Propiciada por particulares o redes de delincuencia internacional, puede conllevar captación engañosa, extorsión y chantaje con fines de explotación laboral.

Trabajo forzoso vinculado con sistemas de contratación explotadores de la mano de obra: Hoy en día, se da en casi todas partes del mundo. Por ejemplo, trabajadores migrantes pueden encontrarse en “situación de servidumbre” respecto a un contratista de mano de obra que les cobra tarifas excesivas y, prácticamente, no tienen posibilidad alguna de cambiar de empleador cuando se encuentran en el país de destino.

³ Para más información sobre las distintas formas de trabajo forzoso véase [Folleto 1: Introducción y visión global](#).

5 ¿Se considera que determinados trabajadores están más expuestos “al riesgo” de trabajo forzoso?

El trabajo forzoso es un fenómeno global que afecta a todos los países, regiones y sectores económicos, así como a trabajadores con relaciones de empleo formal e informal. Ahora bien, determinadas categorías de trabajadores son más vulnerables que otras a la coerción. Algunos se encuentran particularmente en riesgo debido a la identidad étnica, la pobreza relativa o la condición de migrante en situación irregular.

- Trabajadores pertenecientes a un grupo que por mucho tiempo sufrió algún tipo de discriminación como los indígenas y pueblos tribales de América Latina, las castas inferiores de Asia y, en particular, las mujeres de esos grupos.
- Trabajadores migrantes, sobre todo, aquellos que se encuentren en situación irregular y cuya vulnerabilidad puede ser explotada mediante coerción.
- Trabajadores de empresas informales, incluidos aquellos que trabajan en su casa y aquellos de zonas rurales y apartadas geográficamente que operan al margen de la economía formal.
- Jóvenes y trabajadores no calificados o analfabetos que tal vez sepan menos acerca de sus derechos que los colegas mayores más calificados e instruidos.

Además, trabajadores de ambos sexos pueden ser obligados a trabajar en una gama de sectores o ser objeto de la explotación sexual con fines comerciales (que afecta casi exclusivamente a mujeres y niñas).

6 ¿Cuáles son las causas del trabajo forzoso?

Las causas principales son la pobreza, la desigualdad y la discriminación y, por lo general, el trabajo forzoso obedece al afán de lucro a expensas de trabajadores vulnerables y desamparados. La legislación inadecuada y el escaso cumplimiento de la ley hacen que los autores rara vez sean procesados y condenados. En tal situación, las ganancias potenciales para una minoría de empleadores, agentes y traficantes sin escrúpulos que recurren a prácticas de trabajo forzoso pesan más que los presuntos riesgos. La OIT estima que las ganancias generadas por el trabajo forzoso resultante de la trata ascienden a 31.600 millones de dólares. La mitad de esos beneficios se obtiene en países industrializados. El trabajo forzoso también puede obedecer a factores políticos.

7 ¿El trabajo forzoso no suele estar asociado más bien con Estados represivos que con el sector privado?

El trabajo forzoso que impone el Estado sigue siendo una gran preocupación. Según estimaciones de la OIT, la mayoría de las víctimas del trabajo forzoso son explotadas por agentes privados. El trabajo forzoso u obligatorio es un fenómeno mundial que está presente en todas las regiones: tanto en países en desarrollo como en países desarrollados; la economía formal y la economía informal; las cadenas de suministro globales de empresas multinacionales; pequeñas y medianas empresas, y en sectores tan distintos como la agricultura, la manufactura y los servicios. Si bien a escala mundial, las formas de esclavitud tradicionales y el trabajo forzoso patrocinado por el Estado están disminuyendo, se estima que otras formas de trabajo forzoso en el sector privado están en aumento.



III Normas internacionales para combatir el trabajo forzoso⁴

1 ¿Qué instrumentos internacionales existen para eliminar el trabajo forzoso?

En materia de trabajo forzoso, la OIT adoptó dos convenios (instrumentos jurídicamente vinculantes para los Estados Miembros que los ratifican). El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) que preconiza la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y que fue completado con el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Adoptado en momentos en que se registraba un aumento del recurso al trabajo forzoso con fines políticos, dicho Convenio preconiza la supresión del trabajo forzoso como medio de:

- coerción o educación políticas o castigo por expresar opiniones políticas;
- movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- disciplina en el trabajo;
- castigo por haber participado en huelgas;
- discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Los Convenios sobre el trabajo forzoso figuran entre aquellos los que han recibido el mayor número de ratificaciones y se consideran convenios “fundamentales” de la OIT, lo que implica que la erradicación del trabajo forzoso –junto con libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil y de la discriminación en el trabajo– es indispensable para lograr el trabajo decente. Además, en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo*, de 1998, todos los Estados Miembros se comprometen a respetar y promover la abolición del trabajo forzoso incluso si no ratificaron los Convenios correspondientes.

2 ¿Hay excepciones en cuanto a la definición de trabajo forzoso de los Convenios de la OIT?

⁴ Para más información, véase el anexo del **Folleto 1** que contiene fragmentos de las normas internacionales en material de forzoso y trata de personas.

En el Convenio núm. 29 se define el trabajo forzoso en sentido amplio como todo trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena y que no se hace voluntariamente. Aun así, se enumeran las formas siguientes de trabajo obligatorio que no entran en el ámbito de dicha definición.

- Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar.
- Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; por ejemplo, el servicio obligatorio de jurado o el deber de asistir a una persona en peligro.
- Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que ese trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona en cuestión no sea cedida ni puesta a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.
- Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de emergencia, es decir, guerra, desastres como inundaciones, terremotos, hambruna o cualquier otra circunstancia que ponga en peligro la vida o el bienestar de toda la población o parte de ella.
- Pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma; por ejemplo, trabajos de mantenimiento; trabajos relacionados con el saneamiento o el mantenimiento de senderos del pueblo, vías y balnearios.

3 ¿Cómo aborda el derecho internacional la trata de personas?

La mayor conciencia acerca de la trata de personas se tradujo en la elaboración de nuevos instrumentos internacionales y regionales como el *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños* (2000), o "Protocolo de Palermo" de las Naciones Unidas, y el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (2005). Estos nuevos instrumentos reflejan el creciente consenso en cuanto a que la trata de personas puede perpetrarse con fines de trabajo forzoso, esclavitud y servidumbre, incluirlos o redundar en ellos. La adopción y ratificación de dichos instrumentos trajeron aparejados rápidos cambios en la legislación y la práctica de muchos países, así como la adopción de nuevas políticas en la materia.

IV Trabajo penitenciario

1 ¿El trabajo penitenciario está prohibido como una forma de trabajo forzoso?

Los Convenios de la OIT sobre trabajo forzoso (C29 y C105) no prohíben el uso del trabajo penitenciario pero estipulan claras restricciones. El trabajo penitenciario sólo puede imponerse a condenados por sentencia judicial. No se puede obligar a trabajar a los detenidos en espera de juicio ni a los presos por decisión administrativa. El trabajo de los presos debe ser supervisado por las autoridades penitenciarias y no se les puede obligar a trabajar para empresas privadas dentro o fuera de la cárcel.

Ahora bien, incluso en las circunstancias mencionadas anteriormente, el Convenio núm. 105 prohíbe que el uso del trabajo forzoso en la cárcel se imponga por los motivos que siguen.

- Coerción o educación políticas o como castigo expresar opiniones políticas.
- Movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
- Disciplina en el trabajo.
- Castigo por haber participado en huelgas.
- Discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Cuando el trabajo penitenciario esté vinculado con actividades comerciales de carácter privado, dentro o fuera de la cárcel, no será obligatorio. Los presos deberán ofrecerse voluntariamente para ese empleo y las empresas que hagan uso de trabajo penitenciario han de asegurarse que las condiciones de empleo de los presos sean comparables a aquellas de los trabajadores libres del sector en cuestión.

2 ¿En qué condiciones el trabajo penitenciario está permitido?

Según los Convenios de la OIT, no se considera forzoso, el trabajo o servicio que se exija a una persona en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial y que se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas. Ahora bien, para que efectivamente no se considere trabajo forzoso, el trabajo penitenciario ha de reunir los requisitos que siguen.

- La persona tiene que haber sido declarada culpable de un delito y la sentencia haber sido pronunciada por un tribunal independiente tras el debido proceso. A quienes estén encarcelados sin condena o en espera de juicio no se les obligará a trabajar, lo que no impide que se les dé trabajo si piden hacerlo por voluntad propia.
- El trabajo ha de ser supervisado y controlado por una autoridad pública. En el caso de las cárceles estatales, esa autoridad está representada por la administración penitenciaria.
- El preso no será contratado ni puesto a disposición de particulares, empresas o asociaciones privadas.

En cuanto al sector privado, el trabajo penitenciario obligatorio puesto a disposición de particulares o empresas privadas contraviene las normas internacionales. No obstante, empresas o particulares pueden emplear a presos que trabajen por voluntad propia. Las empresas que contratan presos para que trabajen dentro o fuera de la cárcel deben asegurarse que sus condiciones de trabajo sean similares a aquellas de las relaciones de empleo libres del sector en cuestión. También deben asegurarse que los trabajadores penitenciarios hayan consentido a trabajar para un empleador privado.

A continuación se dan algunos ejemplos de asociación del trabajo penitenciario con el sector privado.

- Los presos pueden trabajar para una entidad privada en el marco de un programa de educación o capacitación.
- Los presos pueden trabajar en talleres de la cárcel para producir bienes que se vendan a entidades privadas en el mercado abierto.
- Los presos pueden trabajar fuera de la cárcel para una entidad privada en el marco de un programa de preliberación.
- A menudo, los presos trabajan en la cárcel contribuyendo al funcionamiento de las instalaciones penitenciarias que son administradas por entidades privadas.

- Algunos presos trabajan con empresas privadas durante el día y por la noche vuelven a la cárcel.

3 ¿Qué significa garantizar que el trabajo penitenciario se realice en condiciones que se aproximan a aquellas de la “relación de trabajo libre”?

Si una empresa hace uso de trabajo penitenciario, se recomienda que se asegure que las condiciones de trabajo de los presos sean similares a aquellas de los trabajadores libres del sector económico en cuestión. En particular, los presos han de gozar de las mismas normas de salud y seguridad en el trabajo que los trabajadores libres y tener acceso a niveles de salario y prestaciones de seguridad social que sean similares, permitiéndose diferencias que correspondan a descuentos por concepto de comida y alojamiento. También se recomienda asegurarse que los presos se hayan ofrecido voluntariamente para trabajar sin haber sido objeto de presiones o amenazas tales como la pérdida de derechos o privilegios dentro de la cárcel. Una manera de hacerlo consiste en que los trabajadores penitenciarios den su consentimiento por escrito.



V Coerción

1 Si el trabajador dio su consentimiento para trabajar, ya sea oralmente o por escrito, ¿cómo se puede considerar trabajo forzoso?

El consentimiento formal de un trabajador no siempre garantiza que haya actuado por voluntad propia. Cuando lo dio bajo amenaza (por ejemplo, de violencia) no se trata de “ofrecimiento voluntario”. En ese caso, toda coacción externa o coerción indirecta interfiere en la libertad del trabajador de ofrecerse voluntariamente. Esa coerción puede provenir de un acto de las autoridades, tal como un instrumento estatutario, o de la práctica del empleador, por ejemplo, cuando se induce a los trabajadores migrantes en engaños, se les hacen falsas promesas y se retienen sus documentos de identidad o se les obliga a permanecer a disposición de un empleador determinado. Dichas prácticas son consideradas trabajo forzoso a tenor de los Convenios de la OIT.

2 ¿La retención de documentos personales durante el período de empleo se considera trabajo forzoso?

No siempre. La retención de documentos de identidad u otras pertenencias personales de valor pueden considerarse indicadores de trabajo forzoso si los trabajadores no tienen libre acceso a dichos documentos y sienten que no pueden dejar el empleo sin riesgo de perderlos. En muchos casos, sin documentación, el trabajador no puede conseguir otro empleo ni acceder a determinados servicios en cuanto ciudadano.

3 El recurso a horas extras obligatorias para cumplir con plazos de producción, ¿se considera trabajo forzoso?

La obligación de hacer horas extras no se considera trabajo forzoso siempre y cuando se respeten los límites fijados en la legislación nacional o convenios colectivos. Esto implica que, según las normas internacionales, sólo puede haber trabajo forzoso si las horas extras obligatorias superan los límites semanales o mensuales que prevé la ley, independientemente de los motivos invocados. Si un empleador impone tales exigencias a los

trabajadores, en clara violación de la ley y bajo amenaza de sanción, puede tratarse de trabajo forzoso.

Cabe señalar que en algunos casos, se constató que el temor del despido lleva a los trabajadores a hacer más horas extras de las que permite la legislación nacional, mientras que en otros, pueden sentirse obligados a hacerlas porque es la única manera de ganar el salario mínimo (por ejemplo, cuando la remuneración se basa en metas de productividad). En tales casos, aunque teóricamente los trabajadores pueden negarse a trabajar, puede ocurrir que a causa de su vulnerabilidad no tengan otra alternativa y, por ende, se vean obligados a hacerlas para ganar el salario mínimo, conservar el empleo o ambos. Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, esa es una situación de trabajo impuesto bajo amenaza de sanción y, por lo tanto, puede considerarse trabajo forzoso.

4 ¿Incluso si ofrezco plenos salarios y prestaciones puede surgir algún problema de trabajo forzoso?

Si una persona no es libre de dejar el empleo sin que medie amenaza de sanción, eso es trabajo forzoso, independientemente de que usted ofrezca salarios u otras formas de remuneración.

5 ¿En qué consisten la servidumbre por deudas y el trabajo en régimen de servidumbre?

El trabajo forzoso inducido por deudas se denomina comúnmente trabajo en régimen de servidumbre en el sur de Asia pero también se le conoce como servidumbre por deudas. Según investigaciones de la OIT, el trabajo en régimen de servidumbre puede encontrarse en la agricultura, los hornos de ladrillos, los molinos de arroz y otras actividades económicas en Asia meridional y América Latina. Por lo general, las víctimas son las personas más pobres de la sociedad, en muchos casos analfabetas y relativamente fáciles de engañar y mantener en la ignorancia de sus derechos; si intentan dejar el empleo, se les suele atrapar y traer de vuelta por la fuerza. En algunas regiones, los pueblos indígenas y los pueblos tribales son los más afectados.

En la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956) de la ONU la servidumbre por deudas se define como “el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios”.

El trabajo en régimen de servidumbre puede afectar a toda una familia cuando el jefe del hogar no sólo empeña su trabajo sino también el de los miembros de su familia para recibir del empleador un pago anticipado o un crédito de ser necesario. El trabajo en régimen de servidumbre (y otras formas de coerción) a menudo se basa en un complejo sistema de contratistas y subcontratistas que sacan provecho de los trabajadores endeudados, algunos de los cuales trabajan durante años sin generar ningún ingreso sustancial.

6 ¿Cómo las personas se ven obligadas a realizar trabajo forzoso?

El elemento clave de muchas situaciones de trabajo forzoso es la coerción para obligar a la gente a trabajar cuando no consiente libremente a ello. A continuación se indican varias formas de coerción que es preciso conocer.

- Nacimiento en esclavitud o servidumbre o ascendencia “esclava” o servil
- Rapto o secuestro físico
- Venta de una persona a otra
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo
- Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes, etc.)
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones de trabajo
- Retención e impago de salarios
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor.

A veces, las personas aceptan libremente acuerdos de trabajo pero si se les impide partir cuando cambian de opinión, eso también es coerción.

7 El hecho de que una empresa exija que un trabajador trabaje determinado período para recuperar costos asociados con su formación, ¿se considera trabajo forzoso?

A veces, las empresas hacen inversiones considerables para mejorar las competencias y los conocimientos de su personal, en particular, cuando la formación se imparte tan solo en el extranjero. En esos casos pueden concluir un acuerdo con los participantes para que trabajen un tiempo determinado a fin de recuperar el costo de la inversión. Tales acuerdos limitan la libertad del trabajador en cuestión de poner fin a la relación de empleo, lo que en algunos casos puede crear una situación de trabajo forzoso. Ahora bien, para determinar si la situación redundaría en trabajo forzoso, hay que considerar varios factores tales como:

- la duración del período en que dicho trabajador aceptó permanecer en la empresa, una vez terminada su formación;
- el período necesario para recuperar costos y si éste es razonable, habida cuenta de la duración y el costo de la formación, y
- si el interesado puede renunciar reembolsando parte de los costos de la formación.

8 Para evitar robos y proteger la seguridad de mis trabajadores y la propiedad, contrato personal de seguridad y tranco las puertas de mi lugar de trabajo. ¿Eso se considera trabajo forzoso?

Al igual que en el caso de la retención de documentos personales, trancar las puertas puede considerarse una indicación de trabajo forzoso u obligatorio, pues restringe la libertad de movimiento de los trabajadores y plantea interrogantes sobre la índole voluntaria del empleo. Ahora bien, lo importante es recordar que el trabajo forzoso se caracteriza por la amenaza de una pena y abarca todo trabajo o servicio que no se haga voluntariamente. Si no media amenaza de pena y se hace voluntariamente ese trabajo no se considera forzoso.

Tampoco se considera trabajo forzoso tener guardias en las entradas de la empresa por motivos de seguridad. No obstante, el uso inadecuado de

personal de seguridad puede ser indicador de trabajo forzoso y, por lo tanto, debería evitarse o tratarse con precaución.

9 Una persona que se siente obligada a trabajar para escapar de la pobreza o la inanición, ¿es víctima del trabajo forzoso?

No. El hecho de que una persona tenga que trabajar para ganarse el sustento no implica que su trabajo o servicio sea trabajo forzoso, siempre y cuando tenga la capacidad de aceptar el trabajo o dejarlo (dando un preaviso apropiado al empleador) sin temor a sanciones. Ahora bien, el hecho de que un empleador se sirva de esas circunstancias económicas para ofrecer salarios excesivamente bajos podría llegar a generar una situación de trabajo forzoso.

10 ¿Se puede considerar que un menor se ofreció voluntariamente para trabajar si el empleador obtuvo el consentimiento de los padres?

En la mayoría de los países se ha establecido una edad mínima para concluir contratos de trabajo que puede coincidir con la edad en que se termina la escolaridad obligatoria. No obstante, el empleo que conlleva riesgos para la salud, la seguridad o la moral generalmente está prohibido para menores de 18 años y, por lo tanto, ni los niños ni quienes ejercen su autoridad parental pueden dar un consentimiento válido de incorporación a ese tipo de empleo.



VI Trata de personas y trabajo forzoso

1 ¿En qué consiste la trata de personas?

La trata, que puede resultar en trabajo forzoso, implica el desplazamiento de personas con fines de explotación, por lo general, a través de fronteras internacionales. En los últimos años, la trata de personas adoptó nuevas formas y dimensiones que suelen estar vinculadas con evoluciones de la tecnología de la información, el transporte y la delincuencia organizada transnacional. La captación, tránsito o destino de la trata de personas afecta tanto a países en desarrollo como a países en transición y países industrializados con economías de mercado. La definición jurídica figura en el *Protocolo contra el Contrabando de Migrantes por Tierra, Mar y Aire que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional* (Protocolo de Palermo), de 2000⁵. En esa definición se destacan los puntos siguientes:

- las actividades relacionadas con la trata pueden incluir la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas;
- los medios empleados pueden incluir el uso de la fuerza, la coacción, el rapto, el fraude, el engaño y el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad;
- la finalidad se califica de explotación e incluye trabajo o servicio forzoso, esclavitud o prácticas análogas y servidumbre.

Además, en el Protocolo de Palermo se hace una distinción entre la trata de niños (hasta los 18 años) y la trata de adultos. Todos los medios ilícitos que se indican en el párrafo anterior son irrelevantes en el caso de la trata de niños que también se define como una de las peores formas de trabajo infantil en el Convenio 182 de la OIT.

⁵ En el Anexo del **Folleto 1: Introducción y visión global** se citan fragmentos del Protocolo de Palermo; según este último, se entenderá por trata de personas: “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

2 ¿Cuál es la relación entre la trata de personas y el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso puede ocurrir cuando se propicia la migración mediante engaño y con fines de explotación sexual o comercial. La trata de personas puede comenzar con el contacto de una agencia de empleo que ofrece trabajo en otros países. Una vez que esas personas llegan al país de destino, las condiciones de empleo cambian, se les retienen los documentos y se les coacciona. Todo ello redundando en trabajo forzoso.

Ese tipo de trabajo forzoso también se da cuando se rapta, se secuestra o se “vende” a personas, en algunos casos, niños. Los trabajadores forzados suelen destinarse al empleo doméstico, la agricultura, la venta ambulante, la industria del sexo y talleres de manufactura que explotan a la mano de obra.

3 ¿Cuáles son las causas de la trata de personas?

Existen múltiples factores que pueden considerarse causas de la trata y que han fomentado su crecimiento en los últimos años:

- creciente desigualdad entre los países y dentro de ellos;
- falta de información sobre los peligros de la trata;
- falta de información sobre oportunidades de migración seguras;
- disminución de las barreras de circulación de personas y bienes, así como medios mejores y más baratos de transporte transfronterizo;
- aumento de las barreras de inmigración legal en países industrializados;
- gobierno precario del mercado de trabajo; por ejemplo, subdesarrollo del derecho laboral y bajo niveles de desarrollo de la administración del trabajo, incluidos los servicios de inspección;
- rentabilidad de la explotación de la mano de obra y la explotación sexual que despierta el interés de la delincuencia organizada, y
- deseo de una vida mejor de los migrantes e ignorancia acerca de la trata y sus consecuencias.

Según estimaciones de la OIT, el número mundial de víctimas del trabajo forzoso resultante de la trata asciende a 2,4 millones. El cuadro siguiente muestra el desglose regional de los datos⁶.

Número de personas víctimas de la trata con fines de trabajo forzoso

Asia y el Pacífico	1.360.000
Países industrializados	270.000
América Latina y el Caribe	250.000
Oriente Medio y África del Norte	230.000
Países en transición	200.000
África subsahariana	130.000
Mundo	2 450 000 *

* Nota: El total no corresponde a la suma debido a redondeos.

⁶ Véase, OIT: Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 2005.



VII Más información y recursos

1 ¿Dónde puedo obtener más información sobre el trabajo forzoso y la trata de personas?

Más información sobre el trabajo forzoso, la trata de personas y la acción de la OIT en el sitio web: www.ilo.org/forcedlabour o dirigiéndose directamente al Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso:

Correo-e: forcedlabour@ilo.org

Fax: +41 22 799 65 61

A continuación se indican los principales recursos y sitios web.

Informes y encuestas de la OIT

- *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Ginebra, 2005.
- *Erradicar el trabajo forzoso*, Ginebra, 2007
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008.
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006.
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003.

Declaraciones políticas de la OIE

- *La economía informal – Posición de los empleadores*, Ginebra, 2006.
- *El papel de las empresas en la sociedad*, Ginebra, 2005.
- *La responsabilidad social de la empresa – El enfoque de la OIE*, Ginebra 2003.
- *Códigos de conducta – Posición de la Organización Internacional de Empleadores*, Ginebra, 1999.

Otros recursos pertinentes

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2008*.
<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

Sitios web

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

- 1 **Introducción y visión global**
- 2 **Preguntas frecuentes de los empleadores**
- 3 **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**
- 4 **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**
- 5 **Guía para la acción**
- 6 **Sugerencias para la acción**
- 7 **Estudios de casos de buenas prácticas**

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

3

Principios rectores para combatir el trabajo forzoso

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

3

Principios rectores para combatir el trabajo forzoso

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

Principios rectores para combatir el trabajo forzoso

Estos principios rectores se basan en Convenios y Recomendaciones de la OIT, comentarios de la Comisión de Expertos¹ de la OIT, instrumentos como la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, y el *Protocolo para prevenir, suprimir y castigar el tráfico de personas, especialmente de mujeres y niños que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*². Destinados a los actores empresariales, estos principios tienen por objetivo dar una interpretación clara y práctica de las normas internacionales del trabajo.

Trabajo penitenciario

- i) Sólo podrá requerirse trabajo o servicio a presos que hayan sido condenados por un tribunal de justicia. Ese trabajo o servicio deberá llevarse a cabo bajo la supervisión y el control de una autoridad pública; por ejemplo, la administración de un establecimiento penitenciario del Estado. Los trabajadores penitenciarios no deberán ser contratados por particulares, empresas o asociaciones privadas ni puestos a disposición de los mismos. No está permitido el trabajo o servicio obligatorio de presos para empresas privadas, ya sea dentro o fuera de la cárcel, ni en prisiones de administración privada.

¹ Creada en 1926, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT procede a una evaluación imparcial y técnica sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Más comentarios de la Comisión acerca del trabajo forzoso en: *Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso*, 1930 (núm. 29) y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), publicado en 2007 para la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Estos principios rectores también se basan en opiniones y comentarios que preparó el grupo de empleadores para dicha reunión.

² Véanse fragmentos de una serie de instrumentos internacionales en el Anexo del [Folleto 1: Introducción y visión global](#).

- ii) El trabajo o servicio realizado por presos en una empresa privada será voluntario. Los trabajadores penitenciarios deberán dar su consentimiento para trabajar con un empleador privado sin ser objeto de amenazas o penalizaciones, incluida la pérdida de derechos o privilegios dentro de la cárcel.
- iii) Las condiciones de los presos que acepten trabajar para empresas privadas deberán asemejarse a aquellas de las que gozan los trabajadores libres. Los trabajadores penitenciarios deberán tener acceso a niveles de salario, prestaciones de seguridad social y normas de seguridad y salud en el trabajo similares a aquellos de la relación de trabajo de la mano de obra libre. Serán aceptables diferencias salariales razonables tales como los descuentos por concepto de comida y alojamiento.

Coerción

- i) **Libertad de empleo:** Todos los trabajadores tendrán derecho a incorporarse al empleo libre y voluntariamente sin amenaza de pena alguna.
- ii) **Terminación del empleo:** Los trabajadores tendrán libertad de poner fin a un empleo de duración larga o indeterminada en todo momento, dando un plazo de preaviso razonable (conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo) sin amenaza alguna de sanción. A los trabajadores con contratos de duración determinada no se les exigirá seguir trabajando después de la fecha de expiración de sus contratos. Los empleadores no utilizarán medio alguno que restrinja la capacidad de los trabajadores de poner término a su empleo; por ejemplo, solicitándoles depósitos, reteniendo sus documentos, recurriendo a la amenaza o la violencia o imponiendo sanciones económicas o el pago de tarifas de contratación.
- iii) **Amenazas de violencia, acoso e intimidación:** Los empleadores no exigirán trabajo o servicio a nadie bajo amenaza de sanción alguna. Esto incluye el recurso o la amenaza de violencia física o sexual, acoso e intimidación contra el trabajador, su familia o personas allegadas a él como medio de coerción.

- iv) **Coerción en el pago de salarios, incluida la servidumbre por deudas y el trabajo en régimen de servidumbre:**
- a) Los salarios deberán pagarse regularmente y están prohibidos aquellos métodos de pago que privan a los trabajadores de la auténtica posibilidad de poner término al empleo. El pago de salarios no deberá diferirse ni postergarse de manera que se acumulen salarios atrasados.
 - b) Los salarios se pagarán directamente al trabajador y en moneda de curso legal o por cheque o transferencia cuando lo permita la ley o el convenio colectivo, o bien, con el consentimiento del trabajador. Está prohibido el pago en bonos, cupones o pagarés.
 - c) No se utilizará el pago “en especies” en forma de bienes o servicios para evitar que se cree un estado de dependencia del trabajador respecto al empleador. Los pagos “en especies” sólo serán parciales para garantizar que el trabajador no se vea totalmente privado de remuneración económica y sólo estarán permitidos si así lo autoriza la legislación nacional o el convenio colectivo.
 - d) Los trabajadores cuyos salarios se calculan en función del rendimiento o a destajo no deberán ganar menos del salario mínimo estipulado por la ley.
 - e) Ningún trabajador será sometido a servidumbre por deudas ni obligado a trabajar para un empleador a fin de saldar una deuda incurrida por él o heredada.
 - f) No se utilizarán el engaño en el pago del salario ni los anticipos de salario o préstamos como medios de sojuzgar a los trabajadores al empleo. Los anticipos y préstamos, así como los descuentos de salario para reembolsarlos no excederán los límites estipulados en la legislación nacional. Los trabajadores serán debidamente informados de los términos y condiciones en torno al otorgamiento y reembolso de esos adelantos y préstamos.
 - g) No se hará ningún descuento salarial con el propósito de endeudar al trabajador o la trabajadora y sojuzgarle al empleo, y deberán tomarse medidas para limitar esos descuentos y evitar tal situación. Los trabajadores serán informados de las condiciones y la medida de los descuentos salariales y sólo se harán aquellos autorizados por la legislación nacional, un convenio colectivo o un fallo de arbitraje.

h) No se compelerá a los trabajadores a hacer uso de almacenes o servicios conectados con la empresa. Allí donde el acceso a otros almacenes o servicios no sea posible, los empleadores deberán garantizar que los bienes o servicios se vendan o se presten a precios justos y razonables sin el propósito de endeudar o de coaccionar a los trabajadores en cuestión.

v) **Medidas disciplinarias:**

a) Las medidas disciplinarias no incluirán sanciones que redunden en la obligación de trabajar.

b) No se recurrirá al trabajo obligatorio para disciplinar a los trabajadores ni como castigo por su participación en una huelga.

vi) **Horas extras obligatorias:**

a) No se obligará a los trabajadores a hacer horas extras más allá de los límites fijados en la legislación nacional y los convenios colectivos, recurriendo a la amenaza de sanción; por ejemplo, la amenaza de despido.

b) No se impondrá trabajo o servicio fuera de la jornada normal de trabajo explotando la vulnerabilidad del trabajador bajo amenaza de sanción. Por ejemplo, los empresarios no deberán fijar objetivos de desempeño que excedan la obligación de trabajar más allá de la jornada normal debido a la necesidad del trabajador de ganar el salario mínimo.

vii) **Libertad de movimiento:** No se recurrirá a la coerción para confinar físicamente o encerrar a los trabajadores en el puesto de trabajo o instalaciones relacionadas; por ejemplo, residencias administradas por el empleador. El alojamiento obligatorio en dichas residencias no será una condición de empleo.

viii) **Condiciones relativas al desarrollo de competencias y la formación profesional:** Las oportunidades de formación proporcionadas a los trabajadores deberán ser emprendidas voluntariamente. Los empleadores que ofrecen tales oportunidades no deberán imponer un trabajo o servicio insensato como medio de recuperar los costos relacionados con las mismas.

Trata de personas y trabajo forzoso

- i) **Migración en busca de empleo:**
 - a) Los trabajadores migrantes, independientemente de su condición jurídica, recibirán un trato justo y deberán tomarse medidas para prevenir condiciones abusivas y prácticas fraudulentas que puedan redundar en coerción y trata con fines de explotación laboral.
 - b) Los trabajadores migrantes gozarán de condiciones de trabajo no menos favorables que aquellas de los trabajadores nacionales y tendrán derecho a incorporarse al empleo y a poner término al mismo (dando un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo) voluntaria y libremente sin amenaza de sanción alguna.
 - c) Los empleadores no amenazarán a los trabajadores en situación irregular ni a los miembros de sus familias con denunciarles a las autoridades ni recurrirán a ningún otro medio de coerción para que dichos trabajadores acepten un empleo o permanezcan en él.
- ii) **Contratación de trabajadores migrantes:** No se cobrarán a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, tarifas o costos relacionados con la tramitación de documentos oficiales y visados de trabajo, salvo si la legislación nacional lo autoriza. Si, de conformidad con la legislación nacional, se cobran tarifas a los trabajadores, el monto de las mismas deberá reglamentarse y especificarse, y se tomarán medidas para proteger a los trabajadores de la explotación.
- iii) **Retención de documentos:**
 - a) Están prohibidas prácticas tales como la confiscación y retención de documentos de identidad del trabajador u otros documentos valiosos (por ejemplo, permisos de trabajo o documentos de viaje).
 - b) No obstante, a petición de los trabajadores, los empleadores pueden ofrecer una custodia segura de dichos documentos. Los trabajadores tendrán acceso libre a los mismos en cualquier momento que lo soliciten.
 - c) Los empleadores no retendrán documentos personales con el propósito de sojuzgar a los trabajadores al empleo.

- iv) **Agencias de empleo privadas:** En su ámbito de influencia y lo mejor que puedan, los empleadores que recurran a agencias de empleo privadas para contratar miembros de su fuerza de trabajo deberán tomar las medidas siguientes.
- Garantizar que esas agencias no incurran en prácticas fraudulentas que expongan a los trabajadores al riesgo de trabajo forzoso y trata con fines de explotación laboral.
 - Prevenir el abuso de trabajadores contratados por esas agencias, por ejemplo asegurándose que dichos trabajadores reciban la protección adecuada en términos de salario, horas de trabajo, horas extras y otras condiciones de empleo.
 - En la mayor medida posible, garantizar que las tarifas o los costos de contratación no corran a cargo de los trabajadores sino de la empresa contratista
 - Utilizar únicamente agencias de contratación que cuenten con licencia o certificación de la autoridad competente.
- v) **Contratos de empleo:** Los empleadores proporcionarán contratos de empleo escritos en un lenguaje fácilmente comprensible para los trabajadores migrantes y en los que se indiquen claramente sus derechos y deberes en términos de pago de salarios, horas de trabajo, motivos válidos de terminación y otros asuntos relacionados con la prevención del trabajo forzoso.

Peores formas de trabajo infantil

- i) Los empleadores deberán tomar medidas inmediatas y efectivas para prevenir y eliminar el empleo de niños en las peores formas de trabajo infantil, incluidos la servidumbre por deudas, la condición de siervo, el trabajo forzoso y cualquier forma de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud, tales como la venta y la trata de niños.
- ii) Los empleadores que recurran a agencias de empleo privadas deberán asegurarse que éstas no empleen niños en las peores formas de trabajo infantil indicadas en el párrafo anterior.

- 1 **Introducción y visión global**
- 2 Preguntas frecuentes de los empleadores
- 3 **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**
- 4 Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento
- 5 Guía para la acción
- 6 Sugerencias para la acción
- 7 Estudios de casos de buenas prácticas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

4

**Lista de control y orientación
para evaluar el cumplimiento**

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

4

**Lista de control y orientación
para evaluar el cumplimiento**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

I Introducción

Esta lista es un modelo destinado a auditores sociales y al personal encargado del cumplimiento de la RSE que opera en empresas o terceras organizaciones que ofrecen servicios a las empresas. Recoge una serie de preguntas y ofrece orientación técnica y política que se basa en el **Folleto 3: Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**.

El propósito de esta lista es ayudar a los auditores a hacer mejores evaluaciones. Ya que éstas son un enlace fundamental en la aplicación de los códigos de conducta empresariales y permite a los auditores detectar el trabajo forzoso tanto en empresas como en cadenas de suministro globales. En términos generales, una efectiva auditoría social puede suponer un aporte importante para detectar, prevenir y erradicar el trabajo forzoso*.

La lista está dividida en las siguientes secciones temáticas:

- Trabajo penitenciario
- Coerción
- Trata de personas y trabajo forzoso.

Cada sección contiene una pregunta principal y una o más preguntas secundarias; una orientación política que resume los **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso** y, en la medida de lo posible, ejemplos ilustrativos. Por último, se hacen sugerencias sobre métodos de evaluación que incluyen:

- examen de los documentos pertinentes de empresas y trabajadores;
- inspección del lugar de trabajo y las instalaciones relacionadas (por ejemplo, dormitorios);
- entrevistas con trabajadores y sus representantes, dentro y fuera del lugar de trabajo, y
- entrevistas con varios representantes de la dirección.

* A medida que recorran el presente folleto, los lectores también encontrarán valiosa la publicación de la OIT: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.

Las preguntas de esta lista no se proponen con el objetivo de que se hagan directamente a gerentes y trabajadores sino como un medio de recabar información utilizando los métodos indicados en el párrafo anterior y se alienta a los auditores a proceder a una verificación cruzada de los datos para garantizar su exactitud.

Aunque esta lista está destinada principalmente a auditores sociales, puede también ser utilizada efectivamente por las organizaciones de empleadores y sus miembros como una primera medida de evaluación de las operaciones de la empresa. Por ejemplo, una organización de empleadores, que se proponga suplir las necesidades de sus miembros, puede utilizarla como ayuda para identificar de manera más efectiva probables casos de trabajo forzoso. A su vez, una evaluación periódica en la que se utilicen las preguntas y la orientación facilitadas en la lista podría formar parte de las medidas preventivas más amplias que adopten dichas organizaciones y de los servicios que ofrezcan a sus miembros.

Esta lista resultará más provechosa si se utiliza junto con los folletos 1, 2 y 3 del presente manual. Quien no esté familiarizado con algunos términos empleados a continuación encontrará aclaraciones en [Introducción y visión global](#), [Preguntas frecuentes de los empleadores](#) y [Principios rectores para combatir el trabajo forzoso](#). También le aconsejamos consultar las normas de la OIT en la materia para orientarse mejor acerca de la política a seguir.

II Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento

Trabajo penitenciario

?

1. ¿Recurre el empleador a algún tipo de trabajo penitenciario?

Si los presos trabajan bajo la supervisión de un empleador privado, ¿consintieron libremente a hacer trabajo penitenciario sin haber sido objeto de amenaza o sanción?

Si los presos trabajan bajo la supervisión de un empleador privado, ¿sus condiciones de trabajo se asemejan a aquellas de la mano de obra libre?

i

El trabajo o el servicio que realizan los presos en una empresa privada deberá ser voluntario y los trabajadores penitenciarios deberán dar su consentimiento libremente sin ser objeto de amenaza o sanción, incluida la pérdida de derechos o privilegios dentro de la cárcel. Las condiciones de los presos que trabajan para empleadores privados deberán ser comparables a aquellas de los trabajadores libres. Por ejemplo, los trabajadores penitenciarios tendrán acceso a niveles similares de salario y prestaciones de seguridad social y a las mismas normas de salud y seguridad en el trabajo. Serán aceptables diferencias razonables de niveles salariales, tales como descuentos por concepto de comida y alojamiento.

✚

- Compruebe que los trabajadores penitenciarios hayan dado su consentimiento libre y voluntariamente para trabajar.
- En la medida de lo posible, hable con ellos directamente y verifique los formularios de consentimiento.
- Examine el registro de salarios de los trabajadores penitenciarios para comprobar que perciben salarios comparables a los de los trabajadores libres, tomando en cuenta los descuentos previstos por la ley.
- Evalúe las normas de salud y seguridad inspeccionando el lugar de trabajo dentro o fuera de la cárcel.

- Hable con el empleador sobre las políticas y prácticas de empleo relacionadas con los trabajadores penitenciarios y la contratación de trabajo o servicio en las cárceles.
- Asegúrese que ningún preso haya perdido derechos o privilegios de ningún tipo por haberse negado a trabajar para un empleador privado.
- Cuando proceda, examine los contratos concluidos entre la cárcel y la empresa que utiliza trabajadores penitenciarios.
- En la medida de lo posible, asegúrese que la información recabada en las entrevistas con trabajadores penitenciarios sea siempre anónima y confidencial.
- Tome las medidas apropiadas para determinar si los trabajadores penitenciarios recibieron instrucciones antes de ser entrevistados.



Coerción

Libertad y terminación del empleo

? 2. ¿Todos los trabajadores tienen derecho a incorporarse al empleo voluntaria y libremente sin amenaza de sanciones?

¿Hay pruebas de coerción en la contratación y de que el consentimiento de los trabajadores fue forzado, por ejemplo, recurriendo a amenazas o presiones?

3. ¿Los trabajadores son libres de poner término a la relación de empleo en cualquier momento sin ser sancionados?

¿Hay pruebas de que en algún momento el empleador obstaculizó la terminación de la relación de empleo prevista por la ley?

i *Todos los trabajadores tendrán derecho a incorporarse al empleo y a dejarlo voluntaria y libremente sin amenaza de sanciones y habida cuenta de los derechos y deberes jurídicos de ambas partes en la relación de empleo. En ningún caso se recurrirá a la coerción para amenazar a los trabajadores o presionarles con el fin de que acepten un empleo o permanezcan en él. Tampoco se utilizará la vulnerabilidad de un trabajador para ofrecerle condiciones de trabajo inferiores al mínimo legal y los empleadores se abstendrán de recurrir a cualquier práctica que restrinja la capacidad de un trabajador de poner término a una relación de empleo, por ejemplo:*

- *reteniendo sus documentos de identidad, incluido el pasaporte;*
- *imponiéndole sanciones financieras;*
- *postergando o interrumpiendo el pago de su salario, o*
- *amenazándole con violencia.*



- Hable sobre las políticas de empleo con el personal competente de la dirección y examínelas.
- Verifique la legislación nacional y los contratos de empleo, y considere las disposiciones relativas a los períodos de preaviso en lo que se refiere a la terminación de contratos tanto de duración determinada como indeterminada.
- Hable con los trabajadores sobre los derechos y deberes que la ley les otorga para determinar si los trabajadores se incorporaron al empleo y si pueden poner fin a la relación de empleo libremente, sin sufrir amenazas o consecuencias. Asegúrese de entrevistar a una selección representativa de trabajadores, incluidos aquellos con distintos tipos de contrato.

Amenaza de violencia, acoso e intimidación



4. ¿Hay alguna prueba de recurso a amenazas de violencia física o sexual, acoso o intimidación contra los trabajadores, su familia o personas allegadas a él?



No se recurrirá a la amenaza ni al uso de violencia o de intimidación contra los trabajadores, su familia y personas allegadas a él como medio de intimidar a un trabajador en particular o a la fuerza de trabajo en su conjunto.



- Hable con los trabajadores individualmente y tenga en cuenta el carácter delicado de esta cuestión.
- Converse con los empleadores sobre la política de la empresa en lo que respecta a la violencia, el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo, y examine los documentos relativos a dicha política.
- Examine también los registros previstos por la ley para ver si hay pruebas de quejas pendientes o de acciones entabladas contra la empresa en cuestión, por ejemplo, en un tribunal del trabajo, para saber si en el pasado fue objeto de acusaciones de trabajo forzoso.

Coerción en el pago de salarios, incluidos la servidumbre por deudas y el trabajo en régimen de servidumbre

5. ¿El empleador se sirve del pago irregular, atrasado y a plazos, o del impago de salarios para someter a los trabajadores al empleo?
6. ¿Se recurre a pagos que no sean en efectivo o a pagos “en especie” como medio de crear una situación de dependencia del trabajador respecto al empleador?
7. ¿Hay alguna prueba de que los salarios se pagan en bonos, cupones o pagarés?
8. ¿Los trabajadores que son remunerados según la cantidad producida o según un sistema relacionado con el desempeño, ganan el salario mínimo legal?
9. ¿Hay alguna prueba de que se exija a los trabajadores que hagan depósitos o de que se practiquen descuentos ilegales o no autorizadas de sus salarios con el objetivo de endeudarles?
10. ¿Los anticipos de salario o los préstamos otorgados a los trabajadores cumplen con la legislación nacional?
11. ¿Se obliga a los trabajadores a trabajar para rembolsar una deuda incurrida por él o heredada?

i *El incumplimiento de las prácticas de pago de salarios –por ejemplo una demora o una irregularidad– no se considera automáticamente trabajo forzoso. Ahora bien, algunos abusos, sobre todo si se combinan con otros tipos de explotación, pueden resultar en situaciones de coerción y recurso a la fuerza en el empleo.*

Los salarios se pagarán regular y directamente a los trabajadores en moneda de curso legal y los pagos “en especie”, si están autorizados por la ley, serán parciales. No se utilizará el pago que no sea en efectivo como medio de endeudar a un trabajador, y el pago mediante bonos o pagarés está prohibido, al igual que los métodos de pago cuya consecuencia (voluntaria o no) priva al trabajador de la capacidad de dar por terminada su relación de empleo. No se mantendrá a los trabajadores en situación de servidumbre por deudas ni se les forzará a trabajar para rembolsar una deuda incurrida por él o heredada. Los anticipos de

salario y los préstamos (así como los consiguientes tipos de interés) no excederán los límites fijados por la ley. Tampoco se recurrirá a prácticas abusivas para someter a los trabajadores al empleo, incluidos los trabajadores migrantes y aquellos pertenecientes a pueblos indígenas o tribales. Las prácticas abusivas pueden abarcar, entre otras:

- cobrar tarifas de contratación excesivas;
- aplazar o no pagar salarios y dejar acumular los pagos de salarios atrasados;
- engañar en el cálculo y el pago de salarios, incluidos los descuentos salariales;
- exigir a los trabajadores que hagan depósitos;
- ofrecer anticipos de salario o préstamos con mala intención o cobrando intereses excesivamente altos.



- Examine las nóminas para determinar si en algún momento se recurrió a coerción en el pago o al impago de salarios y ver si hay pruebas de descuentos ilegales o inexplicables.
- Hable con los trabajadores sobre las prácticas de pago de los salarios (es decir, si los salarios se pagan en su debido momento y se calculan correctamente, habida cuenta de las horas extras y los descuentos legales); cómo se les contrató y si se les exigió o no hacer un depósito o pagar una tarifa de contratación al empleador o a un tercero.
- Asegúrese de entrevistar a una muestra representativa de trabajadores; por ejemplo, trabajadores con contratos de duración determinada o indeterminada y trabajadores remunerados por hora o a destajo.
- Hable con los gerentes y con el personal de recursos humanos sobre las políticas y prácticas de contratación y salarios.
- Verifique si la venta de bienes de la empresa, herramientas o uniformes se utiliza como medio de crear una situación de dependencia del trabajador con respecto al empleador.
- Examine los registros financieros de anticipos de salario y préstamos, si procede.
- Revise una selección aleatoria de los registros de nóminas y salarios para corroborar si hay pruebas de negligencia o prácticas abusivas. Tome las medidas apropiadas para asegurarse de que la empresa no esté utilizando una "doble contabilidad" a fin de engañar a los verificadores de cuentas.

- Considere si debe prestarse especial atención a los derechos de los pueblos indígenas y tribales y/o a los trabajadores migrantes y tome las medidas del caso para determinar si la empresa subcontrata a talleres informales donde el riesgo de trabajo en régimen de servidumbre y de servidumbre por deudas puede ser mayor.
- Si el empleador recurre a una agencia de empleo privada para contratar trabajadores, hable con la dirección sobre las políticas en la materia. Siempre que sea posible, reúname con representantes de dichas agencias para examinar las políticas y los procedimientos de contratación.
- Haga una verificación cruzada de la información suministrada por la dirección y los trabajadores para determinar su validez.

Medidas disciplinarias

? 12. ¿Hay alguna prueba de que las sanciones disciplinarias imponen o conllevan la obligación de trabajar? Por ejemplo, como castigo por haber participado en una huelga

i *En términos generales, las medidas disciplinarias en el lugar de trabajo no incluirán sanciones que incluyan una obligación de trabajar y el trabajo forzoso u obligatorio no se impondrá para disciplinar o penalizar a los trabajadores por haber participado en una huelga. Las sanciones disciplinarias o de carácter monetario que no conlleven la obligación de trabajar no se consideran una contravención de las normas internacionales sobre trabajo forzoso u obligatorio.*

- **🔧** Hable con diversos trabajadores para determinar si las medidas disciplinarias exigen o conllevan la obligación de trabajar. Haga un esfuerzo especial para identificar y entrevistar a trabajadores que hayan sido objeto de medidas disciplinarias por distintos tipos de infracción.
- En aquellos casos en que haya habido una huelga recientemente, hable con los trabajadores que participaron en ella o la dirigieron para determinar si se les sancionó por ese motivo y si las sanciones conllevaron la obligación de trabajar.

- Examine los documentos de la empresa sobre medidas y sanciones disciplinarias (por ejemplo, políticas y procedimientos de la empresa, así como advertencias por escrito o reprimendas a los trabajadores) para determinar si ésta recurre a la obligación de trabajar como medida disciplinaria.
- Hable con los gerentes sobre las políticas relativas a las medidas disciplinarias y, en particular, sobre la respuesta de la dirección en caso de huelga. Asimismo, trate de hablar con el personal supervisor para determinar si las medidas disciplinarias aplicadas a los trabajadores resultan en la obligación de trabajar.

Horas extras obligatorias

?

13. ¿Se obliga a los trabajadores a trabajar más horas extras que las autorizadas en la legislación nacional o en el convenio colectivo (si procede), recurriendo a amenazas de sanción?

¿Hay pruebas de que el empleador explota la vulnerabilidad de los trabajadores y recurre a amenazas para imponer trabajo y servicio más allá de las horas de trabajo normales; por ejemplo, amenazando con el despido o una sanción económica?

¿Se obliga a los trabajadores a trabajar más horas extras que las autorizadas por la ley o por convenio colectivo para ganar el salario mínimo legal?

i

Las condiciones de trabajo abusivas respecto a las horas extras no son automáticamente situaciones de trabajo forzoso. Aun así, pueden llegar a serlo si bajo amenaza de sanciones, se exige a los trabajadores que trabajen más horas extras que las autorizadas por la ley o el convenio colectivo cuando lo haya.

Por ejemplo, en algunos casos el temor al despido lleva a los trabajadores a trabajar muchas más horas extras de lo que permite la legislación nacional. En aquellos casos en que la remuneración se basa en objetivos de productividad, los trabajadores tal vez se vean obligados a trabajar más horas que las estipuladas en el horario de trabajo normal, pues sólo así llegan a ganar el salario mínimo. Teóricamente, en tales circunstancias, los trabajadores pueden negarse a trabajar fuera del horario normal. Ahora bien, si se encuentran en una situación de vulnerabilidad, eso

puede implicar que en la práctica no les quede otra alternativa y se vean obligados a trabajar para poder conservar su empleo, ganar el salario mínimo o ambas cosas. En tal caso, si el trabajo se impone explotando la vulnerabilidad del trabajador y bajo amenaza de sanción, despido o pago de un salario inferior al nivel mínimo, no sólo se trata de condiciones precarias de trabajo, sino también de trabajo forzoso u obligatorio.



- Hable con los trabajadores para saber si se les exige o no hacer más horas extras por día, semana o mes que las previstas por la ley.
- Verifique si se recurrió a amenazas para obligarles a trabajar, por ejemplo, amenazándoles de despido.
- Vea si se les impuso algún tipo de penalización por negarse a trabajar más horas extras que el máximo autorizado.
- Examine una muestra representativa de hojas de asistencia diaria y haga una verificación cruzada de éstas con los registros de productividad para determinar si los trabajadores hacen horas extras "fuera de horario".
- Hable con los gerentes sobre el recurso a horas extras, principalmente, en relación con el cumplimiento de plazos de producción. Compruebe si están al tanto de lo que dispone la ley al respecto.
- Examine las políticas de la empresa en materia de horas extras.
- Examine las horas de presencia de los trabajadores, asegurando una selección representativa que incluya distintas categorías de trabajadores y diferentes tipos de contrato.
- Considere la posibilidad de visitar el lugar de trabajo "fuera del horario laboral" para determinar si se trabaja "fuera de horario".

Libertad de movimiento



14. ¿Hay pruebas de que los trabajadores están físicamente confinados en su lugar de trabajo o en residencias administradas por el empleador (por ejemplo, dormitorios) fuera de las horas de trabajo?

¿Hay alguna prueba de otras restricciones de la libertad de de los trabajadores?

i *Bajo ningún concepto, los trabajadores serán confinados, encerrados o detenidos en el lugar de trabajo ni en residencias administradas por el empleador, ya sea durante las horas de trabajo o fuera de ellas. Está prohibida toda restricción ilegal de la libertad de movimiento de los trabajadores. No obstante, se permiten limitaciones razonables de la misma en el lugar de trabajo durante la jornada laboral en función de condiciones relacionadas con la disciplina.*

- ⚙️** • Hable con los gerentes y el personal de recursos humanos sobre las políticas de la empresa acerca de las residencias administradas por el empleador. Examine dichas políticas.
- Considere las medidas de seguridad de la empresa y, en particular, la función y las tareas del personal de seguridad. Vea si se recurre impropia-mente a guardias para restringir la movimiento de los trabajadores dentro o fuera del lugar de trabajo.
- Hable con los trabajadores sobre las condiciones relativas a la libertad de movimiento en el lugar de trabajo, así como dentro y alrededor de los dormitorios.
- Considere la posibilidad de hacer una inspección del sitio para examinar tanto el lugar de trabajo como las residencias administra-das por el empleador.

Condiciones relativa a la capacitación y la formación profesionales

? 15. El empleador que ofrece oportunidades de formación ¿después les exige a los trabajadores que trabajen durante un determinado período para poder recuperar costos?

¿Gozan los trabajadores del derecho de poner término a la relación de empleo antes de que finalice ese período mediante el reembolso (total o parcial) a la empresa del costo de la formación?

i *Las oportunidades de formación que ofrecen los empleadores deberán ser aceptadas voluntariamente y éstos no impondrán un trabajo ni una prestación de servicios insensatos como medio de recuperar los costos relacionados con dichas oportunidades. Al respecto, el principio fundamental es la libertad del trabajador de poner término a la relación de empleo. Se recomienda que los empleadores no estipulen que el trabaja-dor no podrá poner término a la relación de empleo antes de haber reembolsado los costos.*



- Examine las nóminas para comprobar si hay pruebas de descuentos relacionados con los costos de formación.
- Analice los contratos de empleo para ver si contienen disposiciones sobre oportunidades de formación y el pago de las mismas.
- Identifique a trabajadores que hayan beneficiado de oportunidades de formación y hable con ellos. Verifique en qué condiciones se les ofreció y en qué condiciones participaron en la formación.
- Hable con la dirección sobre las políticas de formación y asuntos relacionados con la libertad de poner término a la relación de empleo. Examine las políticas en materia de formación y terminación de la relación de empleo.

Trata de personas y trabajo forzoso

Migración en busca de empleo y contratación de trabajadores migrantes



16. ¿Reciben los trabajadores migrantes un trato justo y gozan de condiciones de trabajo no menos favorables que aquellas de los trabajadores nacionales?

17. ¿Hay alguna prueba de que trabajadores migrantes o miembros de su familia hayan sido amenazados de denuncia a las autoridades para coaccionarlos a fin de que acepten un empleo o permanezcan en él?

18. ¿Se les exige pagar una tarifa al empleador o algún intermediario para conseguir un puesto de trabajo?

¿Hay pruebas de que los trabajadores hayan hecho algún depósito al comenzar el empleo?

Si la legislación nacional autoriza el cobro de una tarifa de contratación, ¿los trabajadores son libres de poner término a la relación de empleo en cualquier momento sin amenaza ni penalización relacionadas con el reembolso?

19. ¿Conservan los trabajadores el control de sus documentos? Por ejemplo, acta de nacimiento, pasaporte, permiso de trabajo, permiso de residencia y cédula de identidad?



20. ¿Hay alguna prueba de que los empleadores retienen o confiscan los documentos de identidad de los trabajadores?

Si los trabajadores le piden al empleador que les guarde los documentos personales por motivos de seguridad u otros ¿tienen acceso a esos documentos en cualquier momento que los soliciten?

21. ¿El empleador tomó medidas para prevenir condiciones abusivas y prácticas fraudulentas que puedan redundar en coerción y trata con fines de explotación laboral?



Los trabajadores migrantes recibirán un trato justo, independientemente de su condición jurídica, y gozarán de condiciones de trabajo no menos favorables que aquellas de los trabajadores nacionales. Tendrán derecho de acceder voluntaria y libremente al empleo y de poner término al mismo (con un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo), sin ser objeto de amenaza alguna. Los empleadores deberán tomar medidas para prevenir condiciones abusivas y prácticas fraudulentas que puedan redundar en coerción o trata con fines de explotación laboral. Los trabajadores migrantes en situación irregular y los miembros de su familia nunca serán amenazados con denuncia a las autoridades, ni serán coaccionados para incorporarse al empleo.

Están prohibidas prácticas tales como la confiscación o retención de documentos de identidad de los trabajadores. Ahora bien, si los trabajadores lo piden, los empleadores pueden ofrecer un lugar seguro para guardar esos documentos, siempre y cuando los titulares tengan libre acceso a los mismos en todo momento. Los empleadores también podrán dar a los trabajadores fotocopias de los documentos originales o “recibos” en los que se indican los documentos depositados.



- Compruebe si los trabajadores migrantes gozan de condiciones de trabajo comparables a aquellas de los trabajadores nacionales.
- Verifique los registros salariales para asegurarse que trabajadores nacionales y trabajadores migrantes tienen los mismos niveles de salario.
- Examine las políticas de la empresa y los contratos de los trabajadores migrantes y considere las disposiciones relativas a la incorporación en el empleo y la terminación de la relación de empleo.

- Hable con los trabajadores migrantes sobre la forma en que fueron contratados, averigüe si tuvieron que abonar una tarifa al empleador o a un intermediario, o si tuvieron que hacer algún depósito. Vea si los trabajadores se sienten libres de poner término a la relación de empleo en aquellos casos en que pagaron una tarifa de contratación.
- Si los trabajadores pidieron a la dirección que les guardara sus documentos de identidad, examine el lugar donde se guardan, pregunte a los trabajadores si pueden acceder libremente a ellos si lo desean y entreviste a los gerentes o el personal de recursos humanos acerca de las políticas y los procedimientos de la empresa, indague en qué condiciones, los trabajadores acceden a sus documentos personales.
- Hable con la dirección acerca de las medidas tomadas para prevenir condiciones abusivas y prácticas fraudulentas en relación con los trabajadores migrantes.
- Considere si debe prestarse particular atención a los derechos de los pueblos indígenas y tribales, así como a los trabajadores migrantes. Haga una verificación cruzada para saber si los empleadores retiraron los pasaportes u otros documentos contractuales de los trabajadores migrantes para “guardarlos en lugar seguro”.

Agencias de empleo privadas y contratos de trabajo

?

22. ¿Hay pruebas de que los empleadores que recurren a agencias de empleo privadas tomaron medidas para monitorear y prevenir abusos relacionados con el trabajo forzoso y la trata de personas?

¿Se recurre exclusivamente a agencias autorizadas o certificadas por la autoridad competente?

¿Se asegura el empleador que los trabajadores contratados por intermedio de agencias de empleo no pagan una tarifa de contratación a dichas agencias?

23. ¿Todos los trabajadores reciben contratos de empleo escritos en un lenguaje fácilmente comprensible para ellos?

24. ¿En los contratos de trabajo se indican claramente los derechos y deberes de los trabajadores en términos de salarios, horas de trabajo, motivos válidos de terminación del empleo y otros aspectos relacionados con la prevención del trabajo forzoso?



No deberán cobrarse a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, tarifas o costos relacionados con la contratación y éstos correrán a cargo de la empresa o el empleador. Las empresas con trabajadores directamente empleados por agencias de empleo privadas deberían asegurarse que dichos trabajadores tengan una protección suficiente en términos de salario mínimo, horas de trabajo, horas extras y demás condiciones relacionadas con la prevención del trabajo forzoso.

Los empleadores proporcionarán a los trabajadores contratos de empleo escritos en un lenguaje fácilmente comprensible para ellos y en los que se que indiquen claramente sus derechos y deberes en términos de pago de salarios, horas de trabajo, motivos válidos de terminación y otros aspectos relacionados con la prevención del trabajo forzoso.



- Hable con los trabajadores contratados por agencias de empleo privadas o directamente empleados por ellas. Identifique sobre todo a los trabajadores migrantes y hable con ellos para examinar los términos de su contrato.
- Examine los contratos de empleo de los trabajadores migrantes y demás trabajadores contratados o directamente empleados por agencias de empleo privadas.
- Considere las condiciones de empleo de los trabajadores empleados por dichas agencias, en particular, en lo que se refiere al pago de salarios, horas de trabajo, horas extras y otros aspectos pertinentes.
- Examine las nóminas para ver si hay pruebas de descuentos ilegales o inexplicables.
- Hable con representantes de las agencias de empleo en cuestión para examinar los procedimientos de contratación. Examine también las políticas de la empresa en la materia.

Peores formas de trabajo infantil



25. ¿Hay alguna prueba de que se contrató a niños en las peores formas de trabajo infantil? Por ejemplo, servidumbre por deudas, trabajo forzoso u obligatorio, esclavitud o venta y trata de niños.



El empleo de niños en cualquier forma de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas, la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio está terminantemente prohibido. Los empleadores deberán tomar medidas inmediatas y efectivas para prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil y asegurarse que toda agencia de empleo privada que contrate en su nombre no incurra en prácticas semejantes.



- Establezca medidas de detección del trabajo infantil en lugares de trabajo aplicando técnicas eficientes de evaluación de la empresa y haciendo una verificación cruzada de la información recabada mediante inspecciones, entrevistas con los trabajadores, el examen de la documentación pertinente de la empresa y los trabajadores, y conversaciones con la dirección.
- Hable con trabajadores de diversas categorías sobre las condiciones de trabajo y, en particular, de la contratación para determinar si existen salvaguardias destinadas a prevenir y eliminar el empleo de niños en las peores formas de trabajo infantil. Tenga presente el carácter delicado de este tema. Asegúrese de hablar con trabajadores que a su juicio podrían ser niños.
- Hable con los gerentes acerca de las políticas en materia de trabajo infantil y sus peores formas. Examine dichas políticas e infórmese sobre las medidas concretas que se tomaron para prevenir el empleo y la contratación de niños en operaciones empresariales y agencias de empleo privadas. Asimismo, infórmese sobre las medidas para rescatar de inmediato y proteger a niños que estaban sujetos a las peores formas de trabajo infantil.



- 1 Introducción y visión global
- 2 Preguntas frecuentes de los empleadores
- 3 Principios rectores para combatir el trabajo forzoso
- 4 **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**
- 5 Guía para la acción
- 6 Sugerencias para la acción
- 7 Estudios de casos de buenas prácticas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9





Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

5

**Guía
para la acción**

Manual para empleadores y empresas
Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

5

Guía para la acción

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

I Introducción

El trabajo forzoso y los empleadores

El presente folleto complementa el resto de este manual con propuestas sobre lo que los empleadores pueden hacer tanto en las empresas como a escala sectorial y regional para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas. Refuerza los argumentos del **Folleto 1** que señalan los motivos por los que empresas y empleados deben tomar medidas para abordar estas cuestiones.

Hasta hace poco, el trabajo forzoso no se consideraba un problema asociado con empresas y organizaciones de empleadores. Era más bien asociado con abusos de los derechos humanos cometidos por Estados represivos y fuerzas armadas con poca incidencia en el papel y las actividades del sector privado. En los últimos años, esa percepción ha empezado a cambiar e investigaciones de la OIT ha mostrado que a escala mundial, cuatro de cada cinco casos de trabajo forzoso involucran a actores privados y que el trabajo forzoso como resultado de la trata de personas es verdaderamente un fenómeno global que puede afectar a todos los países, regiones y sectores de actividad económica¹.

El trabajo forzoso es una práctica ilícita que prohíben el derecho internacional y la mayoría de las legislaciones nacionales. Toda empresa acusada de lucrar con esa explotación no sólo verá gravemente dañada su reputación también se expondrá a onerosas demandas y procesos penales. Ciertamente, hoy en día ninguna empresa puede permitirse las consecuencias negativas que conlleva esa situación, ya sea en sus propias actividades o en aquellas de la cadena de suministro.

¹ Véase, OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, 2005

El papel de los empleadores y las empresas

Empresas y actores empresariales de toda clase han tomado algunas medidas. Algunas empresas proceden a tomar medidas sobre políticas –por ejemplo, la adopción de códigos de conducta– que prohíben explícitamente el trabajo forzoso; unas se han incorporado a iniciativas multilaterales como el **Pacto Mundial de la ONU** y otras han suscrito los **"Principios Éticos de Atenas"** de 2006 que orientan a los dirigentes empresariales sobre medios destinados a prevenir y erradicar la trata de personas. Esas iniciativas son importantes, pero cada vez hay más consenso internacional en que queda mucho por hacer.

Utilización de este cuadernillo

En este folleto se proponen algunas acciones que se pueden tomar en diferentes frentes y se ofrece una amplia orientación a empresas y organizaciones de empleadores. En la medida de lo posible, también se indican enlaces con otras partes del manual. Véanse el **Folleto 6: Sugerencias para la acción** en el que se indican pasos prácticos para la acción de los empleadores y el **Folleto 1: Introducción y visión global** que contiene una lista de referencias y lectura. No se pretende que empresas y organizaciones de empleadores lleven a cabo todas las actividades indicadas. Cada empresa es diferente y cada organización establecerá su propio método para abordar estos asuntos.

II Medidas e iniciativas empresariales

Comprensión del problema

Para que una empresa aborde efectivamente el tema del trabajo forzoso es importante que en primer lugar su dirección conozca la definición del mismo y cómo se manifiesta en empresas y cadenas de suministro. Un empresario o un gerente de empresa puede saber que el trabajo forzoso es ilegal, pero tal vez no sepa en qué consiste ni la diferencia que existe entre éste y la explotación o las condiciones de trabajo precarias. De ahí la importancia que reviste empezar por comprender la situación para luego sensibilizar. Análisis de ese tipo se pueden llevar a cabo en el ámbito interno o con ayuda de un consultor o algún otro experto.

¿Qué es el trabajo forzoso?

Todo el personal que corresponda debe saber claramente en qué consiste el trabajo forzoso y cómo se define en la legislación en donde su empresa tiene actividades. Esto último junto con las disposiciones del código de trabajo y el código penal en la materia ayudará a la empresa a cumplir con la ley. También convendrá examinar la definición internacional que figura en el Convenio núm. 29 de la OIT (en el **Folleto 1** se citan fragmentos de este Convenio). Esta definición es aceptada por la comunidad internacional y, según la cual, trabajo forzoso es **todo trabajo o servicio** exigido a **un individuo** bajo la **amenaza de una pena** cualquiera y para el cual dicho individuo **no se ofrece voluntariamente**.

Puede darse el caso de que su empresa provea bienes y servicios a empresas que definen el trabajo forzoso de manera diferente o que la auditoría de trabajo forzoso se base en criterios e indicadores distintos, lo que puede crear una confusión a la que se suman las definiciones de organizaciones de RSE. Para asegurarse un acceso fluido y constante a los mercados internacionales, lo mejor no sólo es observar la ley, sino también adoptar políticas y prácticas que reflejen las altas exigencias de sus compradores.



En el Folleto 1: Introducción y visión global, y el Folleto 2: Preguntas frecuentes de los empleadores se dan definiciones y explicaciones del trabajo forzoso, distribúyalos a su personal para fomentar una amplia comprensión del tema.

Situación en la empresa

Una vez que se ha entendido en qué consiste el trabajo forzoso y se consideró el riesgo que puede suponer para su empresa, el paso siguiente es examinar la situación actual en sus propias actividades y en la cadena de suministro. Esto se puede hacer mediante en evaluación interna o una "auditoria social". Dicha evaluación permitirá comprobar si en su empresa hay trabajo forzoso y tomar en consideración aquellos aspectos de sus actividades más expuestos a riesgo.



Por lo general, en una evaluación de ese tipo se analizará más de un asunto de derechos laborales a la vez, por lo cual, es importante asegurarse que el aspecto que se centra en el trabajo forzoso sea efectivo y completo. Vea las recomendaciones concretas sobre dichas evaluaciones que se hacen en el Folleto 4: Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento.

Adopción de políticas y estrategias efectivas

Prohibir terminantemente el trabajo forzoso y la trata de personas en todas las actividades de la empresa puede ser crucial para abordar ambos asuntos. Una política efectiva de derechos en el trabajo que incluya disposiciones al respecto es uno de los primeros pasos importantes para combatir el trabajo forzoso en la empresa.

Formulación de la política de la empresa

En estos últimos años, la política de derechos en el trabajo de las empresas revistió la forma códigos de conducta que contienen declaraciones formales sobre los principios que rigen la conducta de la misma y, habitualmente, se aplican a proveedores y subcontratistas.

Casi siempre, los códigos de conducta contienen una serie de cuestiones, no sólo el trabajo forzoso, y son bastante comunes en sectores de expor-

tación como los de agricultura y textiles y vestido, pero también los hay en empresas de construcción, hospedaje y turismo, minería y otros. Dichos códigos son un medio por el cual, las empresas se comprometen formal y voluntariamente a abordar el trabajo forzoso.

Elaborar un código no tiene por qué ser difícil. Una serie de iniciativas ofrecen asesoría gratuita sobre los pasos a seguir si una empresa decide hacerlo. Veámoslos.

- Hacer una evaluación de la empresa y sus socios comerciales para ver en qué medida cumplen con la legislación nacional y se ajustan a las buenas prácticas del sector en cuestión.
- Establecer un grupo de trabajo de la empresa para redactar un proyecto de código que traduzcan su compromiso de prohibir el trabajo forzoso y la trata de personas.
- Celebrar consultas internas sobre ese proyecto y luego consultar también con los socios o las partes interesadas que corresponda.
- Redactar y finalizar la versión definitiva del código y comunicarla a todos los socios comerciales, las asociaciones empresariales y organizaciones de empleadores que corresponda, así como a la prensa y demás partes interesadas, incluidos los trabajadores y sus representantes.

i *El Folleto 3: Principios rectores para combatir el trabajo forzoso se puede utilizar para enmarcar el debate sobre las disposiciones del código en materia de trabajo forzoso. También se podrá solicitar asesoría a la respectiva organización de empleadores o a la **Organización Internacional de Empleadores**. Otras iniciativas como el **Pacto Mundial de la ONU** y **Business for Social Responsibility**, con sede en Estados Unidos, también suministran información útil sobre códigos de conducta y RSE.*

Aplicación de las políticas de la empresa

La elaboración del código de conducta o la formulación de la política sobre derechos en el trabajo es sólo el primer paso. Luego viene la parte difícil: aplicarlo y garantizar que la empresa y sus proveedores actúen de conformidad con la nueva norma establecida.

Auditoría social

Una manera de aplicar las políticas sociales de la empresa es hacer evaluaciones o auditorías sociales. Una auditoría puede ayudar a la empresa a determinar en qué medida se cumple con el nuevo código o para decirlo a las claras: si hay trabajo forzoso en sus propias actividades o su cadena de suministro. Cuanto más completa sea esa auditoría, mejor resultará para detectar situaciones de trabajo forzoso y trata.

El *Folleto 4: Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento* es una herramienta que ayudará a las empresas a hacer una auditoría de trabajo forzoso en la que se enumeran las prácticas comunes de auditoría social y se recomienda la utilización equilibrada de cuatro métodos de evaluación fundamentales.

- entrevistas con los trabajadores dentro y fuera de la empresa,
- examen de la documentación de la empresa,
- entrevistas con el personal de dirección e
- inspección del lugar de trabajo.

Utilizados en conjunto, estos métodos darán mucho mejor resultado. Aun así, corresponde a la empresa decidir cómo quiere que se haga la evaluación; también podrá optar por otros métodos o contratar a un consultor (por ejemplo, a un tercero que sea auditor social). Más allá de los métodos, lo importante es que la auditoría sea efectiva y fidedigna.

Formación en la empresa

Si en cambio la empresa prefiere impartir formación a gerentes, supervisores y trabajadores para abordar el trabajo forzoso, esa formación debería tener el amplio objetivo de garantizar una aplicación más efectiva del código y un mayor grado de coherencia en lo que se refiere a su cumplimiento por toda la empresa y sus proveedores. En particular, esa formación debería cimentar la capacidad del personal clave de detectar y prevenir el trabajo forzoso, así como de tomar las medidas correctivas cuando sea necesario.

La formación en la empresa parte del principio de que gerentes y empresarios no pueden hacerlo solos, pues para abordar efectivamente el trabajo forzoso y la trata de personas es preciso contar con la participación de otros integrantes de la empresa, incluidos los trabajadores de todo nivel. La empresa que tenga experiencia en impartir formación a la dirección, el personal de supervisión y los trabajadores podrá extraer enseñanzas de esa experiencia.

- **Audiencia:** Asegúrese que la formación sea informativa, práctica y acorde con las necesidades y los niveles de conocimiento de los participantes.
- **Formador:** Imparta la formación usted mismo o contrate un experto local. Hable con su organización de empleadores para beneficiarse de su experiencia y conocimiento.
- **Lugar:** Considere los pro y los contra del sitio donde impartirá la formación; por ejemplo, en el lugar de trabajo o fuera de la empresa.
- **Horario:** Los trabajadores tienen sus ocupaciones. Prevea la formación en un horario que les permita asistir con mayor facilidad.
- **Métodos:** Utilice métodos de formación que propicien la participación activa de todos.

i *La formación sobre trabajo forzoso y trata de personas puede impartirse por separado o incorporarse en otros programas. En el marco de **Better Work**, proyecto conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional, se elaboró un programa de formación en módulos que incluye el trabajo forzoso y se puede adaptar para responder a diversas necesidades de las empresas. Véase: www.betterwork.org.*

Elaboración de informes sociales

Muchas empresas también querrán comunicar sus actividades a las partes interesadas y la opinión pública. Un medio de hacerlo es vía Internet y en su sitio web; otro, es publicar un informe anual, ya sea social o de sostenibilidad que le permita “hablar” directamente con inversores, compradores, consumidores y el resto de la sociedad civil.

La Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (**Global Reporting Initiative**) es una iniciativa multilateral que ayuda a las empresas en la elaboración de informes sociales. También establece directrices globales y concretas para cada sector en cuanto a la comunicación sobre el desempeño social, ambiental y de derechos humanos e incorpora en el proceso a empresas, organizaciones de trabajadores y otros grupos. En lo que se refiere al trabajo forzoso, la GRI recomienda una “una comunicación concisa” dando a entender que se han de:

- indicar aquellas actividades en las que se detectaron riesgos significativos de incidentes de trabajo forzoso y
- comentar las medidas que se tomaron para eliminar esos abusos.

También cabe señalar otra iniciativa: el **Pacto Mundial de la ONU** que requiere a las empresas preparar anualmente una “Comunicación sobre el progreso” en la que se indiquen las medidas tomadas para aplicar los 10 principios del Pacto, incluida la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio. Dicha comunicación debe contener una descripción de las actividades prácticas y una medición de los correspondientes resultados previstos u obtenidos. El Pacto Mundial también asesora a las empresas sobre los pasos a dar para combatir el trabajo forzoso. En el recuadro siguiente figuran las principales recomendaciones sobre las estrategias a adoptar en el lugar de trabajo y la comunidad que se prepararon en consulta con la OIT y sus mandantes.

Pacto Global de las Naciones Unidas: Estrategias a adoptar por las empresas para combatir el trabajo forzoso

Extracto de “Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: una guía para las empresas”, elaborados por el Grupo de Trabajo sobre temas laborales del Pacto Global.

En el lugar de trabajo

- Cumplir las disposiciones de la legislación nacional en materia de trabajo forzoso y, cuando la legislación nacional sea insuficiente, tomar en consideración las normas internacionales.
- En el marco de las operaciones de la empresa y de las relaciones con otras empresas, velar por que se ofrezca a todos los trabajadores contratos de trabajo en los que se establezcan las cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos apropiados) y penalizaciones que conlleven la resolución del contrato por cualquiera de las partes.
- Instituir políticas y procedimientos que proscriban la exigencia de que los trabajadores hagan depósitos financieros en la empresa.
- Alentar a los gerentes a tomar las medidas que proceda.
- Si se observan casos de trabajo forzoso dentro del ámbito de influencia de la empresa, realizar las gestiones necesarias para apartar a dichos trabajadores del lugar del trabajo. En la medida de lo posible, proporcionar a los trabajadores acceso a alternativas viables.
- Ejercer la debida diligencia en las relaciones con otras empresas.

En la comunidad donde realizan su actividad

- Las empresas también podrían contribuir, según proceda, a redoblar los esfuerzos desplegados por la comunidad para eliminar el trabajo forzoso y ayudar a los trabajadores a los que se ha apartado del trabajo forzoso a hallar un trabajo elegido libremente.
- Colaborar estrechamente con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores para elaborar un enfoque de toda la industria con objeto de abordar el problema, y tender puentes con los sindicatos, las autoridades responsables de velar por el cumplimiento de la legislación, las inspecciones del trabajo y otros agentes.
- Establecer o tomar parte en un grupo de trabajo o una comisión sobre trabajo forzoso en su organización de empleadores representativa en los planos local, estatal o nacional.
- Apoyar la elaboración de un Plan Nacional de Acción contra el trabajo forzoso como parte de mecanismos institucionales y de política esenciales para combatir el trabajo forzoso a escala nacional.
- Dentro del ámbito de influencia de la empresa, participar en programas de prevención y reintegración de las antiguas víctimas del trabajo forzoso, brindando oportunidades de desarrollo de las capacidades y de formación en el empleo.
- Según proceda, participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas mediáticas, y coordinar la acción con las autoridades locales y nacionales, los sindicatos y otros agentes.

Labor conjunta

La **GRI** y el **Pacto Mundial de la ONU** son iniciativas que agrupan a empresas y otras organizaciones empresariales y de la sociedad civil. Muchas empresas se proponen incorporar a otras partes interesadas en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata.

Por ejemplo, una empresa puede optar por participar en la declaración política y colectiva de una organización de empleadores o un grupo de empresas. En muchos casos, se trata de un grupo del mismo sector o rama de actividad económica que elabora conjuntamente un código de conducta y el consiguiente programa de auditoría social, lo que ofrece a las empresas la oportunidad de intercambiar información y establecer buenas prácticas en común. (Véase la Sección III sobre el papel de las organizaciones de empleadores.)

Una empresa que también quiera trabajar directamente con organizaciones de trabajadores u otros grupos de la sociedad civil puede hacerlo mediante la negociación de un acuerdo o una declaración de principios, o bien, mediante la participación conjunta en la aplicación de su código de conducta. En estos últimos años, una serie de empresas multinacionales firmaron **acuerdos marco internacionales** con federaciones sindicales globales. Esos acuerdos abarcan las actividades de la empresa, suelen aplicarse a los proveedores y versan sobre varios asuntos, incluido el trabajo forzoso.

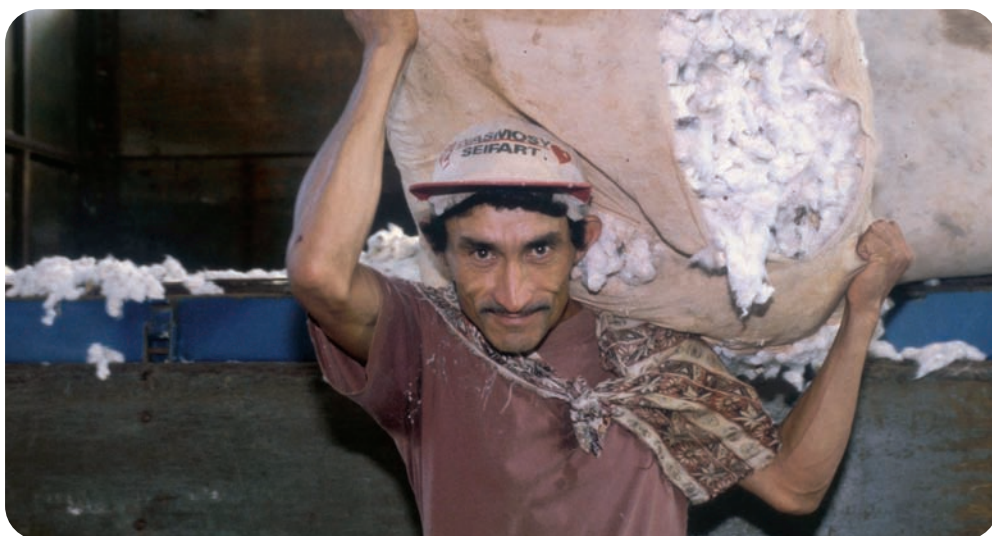
Las empresas también participan en un número cada vez mayor de iniciativas multilaterales que les ofrecen foros importantes para incorporar a la sociedad civil en medidas de formulación de políticas, auditoría social y transparencia. En el marco de esas iniciativas, que suelen ser de ámbito mundial, se llevan a cabo proyectos piloto, programas de formación y otras iniciativas en todo el mundo. Algunos ejemplos de estas iniciativas son: **Ethical Trading Initiative**, con sede en el Reino Unido, y la **Iniciativa Internacional del Cacao**.

La colaboración con organizaciones de trabajadores e iniciativas multilaterales puede aportar una serie de beneficios y ofrecer:

- una vía para intercambiar información y buenas prácticas entre empresas y otras partes interesadas;
- la oportunidad de aprender de otros aquello que funciona y lo que no;

- un foro de formación y capacitación colectivas, y
- un ámbito donde encontrar soluciones acerca de algunos de los principales retos técnicos que conlleva abordar la compleja cuestión del trabajo forzoso.

Trabajar con sindicatos y ONG también puede dar lugar a buenas prácticas en materia de reparación. Trabajar con las partes interesadas puede reforzar esa participación y aportar a la empresa una red –junto con aquella que ofrece la organización de empleadores– a la que puede dirigirse en busca de orientación y asistencia.



III El papel de las organizaciones de empleadores

Elaboración de una estrategia o un plan de acción

Un primer paso fundamental para las organizaciones de empleadores respecto al trabajo forzoso es elaborar una estrategia o plan de acción, lo que les ayudará a abordarlo en forma sistemática y sostenible, y propiciará planteamientos estratégicos frente a los peores abusos. Comenzar por elaborar una estrategia también contribuirá a que la organización tenga un mayor impacto en la acción.

Una estrategia no tiene por qué ser un plan completo o detallado, pero deberá permitir a los empleadores definir un objetivo y una serie de pasos a seguir para alcanzarlo. Elaborar una estrategia aclarará algunos problemas que pueden afrontar los empleadores y ofrecerá la oportunidad de encontrar medios para resolverlos. También sentará las bases para que los empleadores influyan en la política pública o servir de referencia para crear herramientas y recursos para los miembros. Además, permitirá identificar asociaciones potenciales con las que podrán contar los empleadores podrán contar. Una cuestión importante a tener presente en la elaboración de una estrategia es que el trabajo forzoso se puede abordar mejor en asociación que a solas.

Definición de objetivos

La mayoría de las organizaciones de empleadores ya tienen vasta experiencia en la definición de objetivos estratégicos sobre cuestiones sociales. El procedimiento utilizado es similar a cualquier otro que conlleve abordar una cuestión clave de carácter político. Se puede convocar a un grupo que defina los principales objetivos principales a partir de los cuales se elaborará un proyecto de estrategia que se compartirá con otros representantes de la organización y, tal vez, también con sus miembros. Asimismo, se abordarán cuestiones de carácter técnico y operativo, incluidos los costos correspondientes. La estrategia se pulirá en revisiones internas y quizás también mediante consultas con asociados externos. Por ejemplo, se podrá solicitar asistencia a la OIE o la OIT.

Aceptación activa

Una vez definido el objetivo, es importante considerar la forma de lograr una “aceptación activa”. La estrategia para abordar el trabajo forzoso requerirá el apoyo político del Consejo Ejecutivo para seguir adelante. Por lo tanto, cabe la posibilidad de que haya que presentarla a los integrantes de este último y revisarla en función de los comentarios que hagan. También cabe la posibilidad de contar en primer lugar con su participación en la elaboración de la estrategia. Esta etapa del proceso puede llevar bastante tiempo, pero se trata de un paso cuya importancia no debería subestimarse pues es esencial para el éxito de la estrategia a largo plazo.

i *Puede contactar a la OIE o la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT pues ambas pueden suministrarle información sobre la elaboración de una estrategia o plan de acción y facilitarle el contacto con otras organizaciones de empleadores. Para más información, consulte los sitios web: www.ioe-emp.org y www.ilo.org/employers.*

Procedimiento vs. contenido

Los pasos indicados hasta aquí corresponden más bien al procedimiento de elaboración de la estrategia que al contenido de la misma. Por lo general, este último será determinado por la propia organización. Aun así, las sugerencias tendrán que girar en torno a tres puntos: la pericia de las organizaciones de empleadores en cuestiones sociales; la índole de los servicios que prestan y la posición incomparable de los empleadores en cuanto actores clave del mercado de trabajo. Las dos esferas principales de acción serán:

- asesoría y sensibilización de los miembros de la organización, y
- participación conjunta en las medidas a adoptar.

Asesoría y sensibilización

Asesorar y sensibilizar es una función fundamental de las organizaciones de empleadores. El trabajo forzoso y la trata de personas no son excepción, pues estas cuestiones pueden resultar complejas y confusas para los empleadores que pueden entenderlas erróneamente o confundirlas con otros conceptos. Por ejemplo, un gerente tal vez no sepa exactamente a

qué se refieren la coerción o la servidumbre por deudas. De ahí que en el caso de las organizaciones de empleadores, el punto de partida fundamental sea suministrar información y asesoría a sus miembros.

Designación de un coordinador

En el marco de su estrategia global, las organizaciones de empleadores pueden optar por designar a un miembro del personal para que sirva de coordinador en lo que respecta al trabajo forzoso. En la medida de lo posible, debe tratarse de alguien que conozca bien la cuestión. Aunque no es indispensable, designar a un coordinador permitirá a dichas organizaciones desarrollar su pericia a lo largo del tiempo. La persona designada dedicará su tiempo exclusivamente a la cuestión del trabajo forzoso o ésta podrá formar parte de sus responsabilidades. Lo importante en este caso es que los miembros cuenten con una persona de la organización a quien recurrir si tienen interrogantes o necesitan asistencia.

Suministro de información...

Una de las tareas del coordinador es difundir información a los miembros de la organización. En primer lugar, los empresarios querrán conocer la legislación y las disposiciones correspondientes del código de trabajo y el código penal. Proporcionarles copias o una reseña de la legislación puede ser un punto de partida útil. El presente manual contiene información más amplia y también puede ser útil disponer de fotocopias del **Folleto 2: Preguntas frecuentes de los empleadores**. La ventaja de este material reside en que ofrece información concisa en un formato fácil de leer.

También cabría considerar la posibilidad de suministrar información sobre compradores internacionales y la RSE. Los Convenios sobre el trabajo forzoso –junto con otras normas fundamentales de la OIT– son elementos centrales de los programas de RSE y las expectativas de los compradores están aumentando rápidamente. Los proveedores deben ser cada vez más capaces de mostrar que no hay prueba alguna de trabajo forzoso en sus propias actividades o aquellas de sus subcontratistas. Por consiguiente, las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante informando a sus miembros sobre los cambios de actitud y las expectativas de los compradores internacionales y los mercados de consumidores.

... y asesoría

Si además de información, su organización se propone suministrar asesoría sobre la lucha contra el trabajo forzoso, podrá hacerlo persona a persona a través del coordinador, o bien, facilitando el intercambio de ideas entre sus miembros. La asesoría que se preste puede seguir los lineamientos propuestos en la sección anterior y también sería conveniente consultar el **Folleto 6: Sugerencias para la acción**. La orientación relativa a la participación de la empresa, la remediación y la adopción de un enfoque asociativo puede ser sumamente útil para sus miembros.

Otro medio de asesorar consiste en facilitar el intercambio de ideas entre los miembros de su organización. Los empresarios pueden aprender mucho unos de otros y su organización desempeñar un papel documentando y difundiendo ejemplos de buenas prácticas, ya sea en el sitio web o en formato impreso. Para llegar a una mayor audiencia, también puede pedir a empresas con experiencia en “buenas prácticas” que presenten sus estrategias y programas en seminarios u otros eventos organizados por empleadores.



*En el **Folleto 7: Estudios de casos de buenas prácticas** se dan ejemplos de las medidas prácticas que han tomado algunas empresas para abordar el trabajo forzoso. No olvide que los niveles de conocimiento de sus miembros pueden ser muy dispares; por lo tanto, cuando se les informe y asesore habrá que asegurarse de comprender bien sus necesidades y niveles de conocimiento.*

Sensibilización

El grado de consciencia de sus miembros y su capacidad de abordar el trabajo forzoso y la trata son factores significativos en la elaboración de una estrategia. Si estas cuestiones son relativamente nuevas para ellos o si anteriormente se trabajó poco sobre las mismas, tal vez haya que empezar más o menos “por el principio”. En cambio, si el trabajo forzoso y la trata son temas frecuentes en los medios de comunicación y sus miembros ya saben bastante al respecto, el coordinador podrá comenzar a un nivel más alto de participación.

En ambos casos, organizar un taller o un seminario nacional sobre el trabajo forzoso es una forma estructurada de informar y sensibilizar que propiciará el diálogo no sólo entre su organización y sus miembros sino también entre ellos. Un evento de ese tipo se puede organizar con apoyo

de otras partes interesadas y no tiene por qué ser demasiado oneroso. Aun así, es importante contar con un claro conjunto de objetivos y prioridades; los resultados previstos deberían considerarse de antemano para garantizar que el evento sea significativo y exitoso. En el recuadro siguiente se da un ejemplo de esta clase de conferencia.

Engaging Business: Addressing Forced Labour **Conferencia patrocinada por el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional, la Cámara de Comercio de Estados Unidos y la OIE**

En febrero de 2008, la empresa Coca Cola acogió esta conferencia en su sede central de Atlanta, Estados Unidos. Los 80 participantes –funcionarios del Departamento de Estado y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, así como representantes de organizaciones de trabajadores, empresas individuales, organizaciones de la sociedad civil y la OIT– intercambiaron experiencias y conocimientos acerca de la lucha contra el trabajo forzoso.

Frente al aumento constante de la inversión y el abastecimiento en mercados de países en desarrollo, las empresas se ven cada vez más expuestas al riesgo de trabajo forzoso. Actualmente, grupos de la sociedad civil y de derechos humanos prestan mayor atención a esas preocupaciones, a menudo, en el marco de debates más amplios sobre la trata de personas y el trabajo infantil. El trabajo forzoso se está convirtiendo en un riesgo significativo que exige la atención inmediata de las empresas.

El objetivo de esta reunión fue el de explorar estas cuestiones a partir de las experiencias de empresas que trabajan por sí solas o en cooperación con otras. Se consideraron los retos que enfrentan las empresas para abordarlas y se describieron los medios empleados por algunas empresas para levantar esos retos. Los participantes mantuvieron debates sobre una serie de temas, entre ellos:

- Papel del gobierno para abordar el problema
- Necesidad de una orientación clara y ejemplos de prácticas óptimas
- Necesidad de prevenir prácticas abusivas en las agencias de contratación
- Necesidad de una cartografía estratégica de las preocupaciones de trabajo por país
- Función de la auditoría social y creación de sistemas de control fidedignos

Por último, considere también la posibilidad de preparar un manual sobre la lucha contra el trabajo forzoso, utilizando el material de orientación que se presenta aquí. Traduzca los folletos que corresponda y asegúrese de incluir información nacional y sectorial que sea concreta y pertinente para sus lectores. Adapte los estudios de casos del **Folleto 7** o recolecte y prepare otros por su cuenta. A la hora de seleccionar el material, asegúrese de tener claro su propósito y la audiencia a la que se destina y haga en suerte que el manual sea lo más práctico posible. Vea si incorporará a algunos de sus miembros en la fase de diseño del proyecto y consulte a la OIE y la OIT sobre asuntos de carácter técnico o político.

Participación conjunta en la adopción de medidas

En la sección anterior, se recomendaba que las organizaciones de empleadores desempeñaran un papel central suministrando a sus miembros información y asesoría sobre el trabajo forzoso y la trata de personas. Ahora bien, los empleadores pueden proponerse ir más allá de la sensibilización y participar más activamente.

En muchos casos, esa clase de participación no puede emprenderse a solas y deberá realizarse en asociación con otras instituciones y organizaciones tales como gobiernos, ONG nacionales e internacionales, la OIT y otros organismos especializados de Naciones Unidas, la OIE y/u organizaciones de trabajadores. La gestión y financiación de las actividades probablemente se reparta entre todos los integrantes de la asociación, pero aun así, existen determinadas actividades que los empleadores pueden liderar por su posición incomparable en cuanto actores del mercado de trabajo.

Labor con el gobierno

El gobierno es un actor clave en la eliminación del trabajo forzoso y la trata de personas. La relación de cooperación con distintos organismos gubernamentales permitirá a las organizaciones de empleadores influir efectivamente en asuntos políticos tales como el trabajo y la migración.

El primer paso fundamental consiste en que las organizaciones de empleadores participen en todas las negociaciones relativas a la ratificación de los Convenios de la OIT y la Convenciones de la ONU en la materia. También deberían participar en el desarrollo de la legislación nacional y toda enmienda o revisión del código de trabajo y el código penal. Contar con esta clase de participación del gobierno garantiza que la perspectiva de los empleadores esté presente a lo largo de todas las negociaciones. Asimismo, las organizaciones de empleadores pueden lograr que el gobierno participe en inspecciones del trabajo en relación con el trabajo forzoso e influir en el Ministerio de Trabajo acerca de asuntos técnicos; por ejemplo para facilitar las inspecciones del trabajo y contribuir a que sean más efectivas y eficientes. Las asociaciones sectoriales también podrán hacerlo en aquellos sectores donde se haya comprado que el riesgo de trabajo forzoso está muy extendido.

Labor con organizaciones de trabajadores y otras

Al trabajar con el gobierno, es probable que las organizaciones de empleadores también tengan que trabajar con organizaciones de trabajadores en lo que se refiere al diálogo sobre los temas mencionados más arriba. Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel similar frente al gobierno, pues presentan sus respectivas posiciones acerca de cuestiones de política pública.

Además, las organizaciones de empleadores también podrán contar con la participación de los trabajadores fuera de los ámbitos de la reforma legislativa y la formulación de políticas. Por ejemplo, un empleador puede proponerse desempeñar un papel de primer orden para lograr que a escala sectorial, los trabajadores participen en la redacción de una declaración conjunta sobre la eliminación del trabajo forzoso. Las asociaciones sectoriales muestran con el ejemplo que se puede establecer una cooperación efectiva con federaciones sindicales globales para elaborar y realizar programas sobre estas cuestiones².

Las organizaciones no gubernamentales también pueden ser muy importantes en esta labor, pues constituyen un grupo amplio y variado ya que unas trabajan a escala internacional y otras a escala nacional o incluso local. En cualquier caso, las ONG están cobrando cada vez más importancia en las iniciativas multilaterales y, por lo tanto, los empleadores y sus representantes pueden proponerse colaborar con ellas más directamente. De ser así, es aconsejable que los empleadores tengan claros sus propios objetivos y responsabilidades a la hora de forjar esas alianzas.

i *Para más información y orientación sobre el papel que pueden desempeñar las organizaciones de empleadores en la labor con el gobierno, las organizaciones de trabajadores y la ONG consulte el sitio web de la OIE: www.ioe-emp.org.*

² Por ejemplo, la Iniciativa Internacional del Cacao es una agrupación multilateral que tiene por objetivo congregar a empresas y otros actores empresariales, organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil para abordar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en el cultivo y procesamiento del cacao. Véase el sitio web: www.cocoainitiative.org.

Medidas de prevención y protección

Tal como señalado, las organizaciones de empleadores están en buena posición de asesorar a sus miembros, cumplir una función de sensibilización y entablar el diálogo con el gobierno y otros actores. Esas actividades son importantes pero una organización de empleadores también puede proponerse participar en programas de prevención y protección del trabajo forzoso y la trata. En ese caso, podrá hacerlo de distintas formas:

- tomar la iniciativa;
- incorporarse a iniciativas lanzadas por otros o
- apoyar los esfuerzos de acción de una asociación miembro.

Una organización de empleadores, en particular si es experta en la cuestión, puede ayudar a las asociaciones que la integran suministrándoles asesoría, información y acceso a redes, donantes o asociados potenciales. También puede ayudarles individualmente transmitiéndoles información sobre las buenas prácticas que establecieron otros miembros frente a problemas similares.

En virtud de su función de representación, las organizaciones de empleadores pueden elaborar programas de rehabilitación y reinserción de ex víctimas del trabajo forzoso y la trata de personas o participar en ellos. También pueden llevar a cabo programas de aprendizaje y de incorporación al empleo, así como ofrecer oportunidades de formación profesional y desarrollo de competencias. Esos programas cumplen una doble función preventiva y protectora pues ofrecen posibilidades de generación de ingresos a los trabajadores y contribuyen a su reinserción en la comunidad pero, además, pueden servir de mecanismo de prevención para impedir que un trabajador vuelva a ser blanco de la trata o la explotación del trabajo forzoso.

Cualquiera que sea el enfoque adoptado, las organizaciones de empleadores tienen que considerar cuestiones de dinero y tiempo del personal. Poner en marcha programas como los indicados o participar en ellos requiere tiempo y recursos. Existen tres fuentes principales de financiación, a saber:

- utilización de fondos propios,
- reasignación del tiempo del personal y
- financiación externa de donantes bilaterales y organismos especializados de la ONU entre otros.

Considere la posibilidad de utilizar las fuentes internas para las actividades de preparación y buscar donantes externos para los aspectos más amplios de la labor. Ahora bien, asegúrese de establecer un calendario de financiación sostenible para que la organización no dependa de los donantes y se exponga al riesgo de tener que suspender buenas iniciativas cuando cese la participación de los mismos.

- 1 **Introducción y visión global**
- 2 **Preguntas frecuentes de los empleadores**
- 3 **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**
- 4 **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**
- 5 **Guía para la acción**
- 6 **Sugerencias para la acción**
- 7 **Estudios de casos de buenas prácticas**

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

6

**Sugerencias
para la acción**

Manual para empleadores y empresas
Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

6

Sugerencias para la acción

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

Nota

Este folleto contiene una serie de medidas que indican algunas sugerencias prácticas y concretas que las empresas y organizaciones de empleadores pueden tomar en sus esfuerzos para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas. Este folleto complementa el **Folleto 5** del presente manual con sugerencias que se presentan en un formato accesible y de fácil uso.

No se pretende que las empresas y organizaciones de empleadores hagan todo lo que aquí se sugiere, puesto que cada empresa es diferente y cada organización establecerá su propio método para suplir las necesidades de sus miembros. Ahora bien, estas sugerencias son concisas y la mayoría no requiere una sustancial inversión financiera, pero sí tiempo, energía y un compromiso de participación efectiva y sostenible. A tales efectos, el presente folleto ofrece una amplia lista de medidas que se pueden tomar.

Estas medidas abordan los siguientes temas fundamentales: trabajo forzoso; trabajo penitenciario; servidumbre por deudas y trabajo en régimen de servidumbre; coerción en el empleo; horas extras obligatorias y trata de personas. Todas estas guías pueden servir de referencia al personal de recursos humanos y RSE o de material de promoción; por ejemplo, en carteles que pueden colocarse en oficinas y otros lugares de trabajo. Asimismo, serán de gran utilidad para organizaciones de empleadores; por ejemplo, en programas de formación o como referencia en talleres y conferencias.

Medidas contra el trabajo forzoso

Sugerencias

- Formular una política de la empresa que sea clara y transparente en la que se establezcan medidas para prevenir el trabajo forzoso. Puntualizar que esa política se puede aplicar a todas las empresas participantes en la producción y la cadena de suministros de la empresa y presentar informes sobre su aplicación.
- Adoptar prácticas de contratación y recursos humanos (por ejemplo, en materia de salarios, horas de trabajo y contratos de empleo) que reduzcan al mínimo el riesgo de trabajo forzoso.
- Monitorear a proveedores y subcontratistas e impartir formación sobre trabajo forzoso a auditores sociales, personal encargado de cumplimiento, gerentes de recursos humanos y demás supervisores.
- Trabajar en asociación con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores para establecer un enfoque del trabajo forzoso común para todo el sector.
- Establecer relaciones con todas las partes interesadas, incluidas organizaciones de trabajadores, autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, inspectores del trabajo y organizaciones no gubernamentales.
- Tomar medidas preventivas contra la trata de personas y sensibilizar sobre los factores de vulnerabilidad y los peligros que acechan a los migrantes en situación irregular.
- Iniciar programas de reinserción de ex víctimas del trabajo forzoso, la trata de personas o ambos ofreciendo oportunidades de desarrollo de competencias y formación en el empleo, o participar en dichos programas.

Resultados

- Políticas claras y programas de aplicación transmiten una señal positiva a compradores, inversores, trabajadores y demás partes interesadas. Presentar informes sobre la aplicación de esas políticas realza la imagen de marca y la reputación de la empresa.
- La acción de todo el sector y demás partes interesadas puede ser un medio efectivo de mancomunar recursos, competencias y conocimientos para abordar el trabajo forzoso en forma amplia y sistémica.
- Las medidas para prevenir condiciones que pueden resultar en la trata de personas y contribuir a la reinserción de ex víctimas del trabajo forzoso pueden tener un efecto positivo en el mercado de trabajo tanto local como nacional.

Pasos prácticos para la acción

- Crear un grupo de trabajo que formule una política de la empresa contra el trabajo forzoso que incluya disposiciones acerca de su aplicación y la consiguiente presentación de informes. Establecer un comité de empresa bipartito que se ocupe de la cuestión.
- Establecer un mecanismo de quejas en la empresa, el lugar de trabajo o ambos que sea de carácter anónimo, confidencial y asequible a los trabajadores.
- Celebrar consultas con la respectiva organización de empleadores y otros integrantes del sector sobre buenas prácticas de control de proveedores y subcontratistas. Crear un grupo de trabajo que formule políticas y procedimientos efectivos.
- Establecer un comité o un grupo especial contra el trabajo forzoso en la organización de empleadores representativa a escala local, estatal y nacional, o participar en el mismo.
- Apoyar la elaboración de un Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso de los empleadores que forme parte de la política y los principales mecanismos institucionales para combatir el trabajo forzoso a escala nacional.

Medidas contra el trabajo penitenciario abusivo

Sugerencias

- Si se emplean directamente trabajadores penitenciarios o se subcontratan en una cárcel, asegurarse que dicho trabajo se lleve cabo voluntariamente. No ha de obligarse a los presos a trabajar.
- Asegurarse que los presos dieron su consentimiento, preferiblemente por escrito, para trabajar.
- Ofrecer a los trabajadores penitenciarios niveles de salario, seguridad social y condiciones de salud y seguridad en el trabajo que sean comparables a aquellos de los trabajadores libres.
- Hacer únicamente descuentos legales de los salarios de los trabajadores penitenciarios; por ejemplo, por concepto de comida y alojamiento.

Resultados

- Algunos gobiernos pueden suprimir la importación de bienes en cuya producción se utiliza trabajo penitenciario. Evitar el recurso al trabajo penitenciario o adoptar buenas prácticas cuando se recurre al mismo puede reducir el riesgo de afrontar la proscripción de importaciones.
- Tomar medidas como las citadas reducirá al mínimo el riesgo de acciones legales y le podrían ayudar a evitar los daños para la reputación de su empresa que puede causar el hecho de que se la asocie con el abuso del trabajo penitenciario.

Pasos prácticos para la acción

- Crear un formulario estándar de consentimiento por escrito para que los trabajadores penitenciarios lo firmen cuando acepten trabajar. Dicho formulario contendrá información sobre salarios y condiciones de trabajo para que los trabajadores puedan dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa.
- Entregar a los trabajadores una hoja de nómina detallada que indique las horas trabajadas, el salario ganado y todo descuento legal por concepto de comida y alojamiento.
- Verificar los niveles de salario de los trabajadores libres del sector de actividad o el grupo de ocupación correspondiente y pagar salarios comparables a los trabajadores penitenciarios.
- Mantener reuniones con autoridades carcelarias, inspectores incluidos, para abordar las políticas y prácticas de empleo. En la medida de lo posible, hablar de las condiciones de trabajo con los trabajadores penitenciarios a fin de comprobar si dieron libremente su consentimiento para trabajar.

Medidas contra la servidumbre por deudas y el trabajo en régimen de servidumbre

Sugerencias

- Adoptar políticas de recursos humanos que prevengan el riesgo de la servidumbre por deudas de los trabajadores.
- No exigir que los nuevos trabajadores hagan un depósito cuando se incorporan al empleo.
- Ser cuidadoso cuando se entregan anticipos de salario y préstamos a los trabajadores. En caso de otorgarlos, asegurarse que no ponen a los trabajadores en una situación en la que se sientan obligados a trabajar para reembolsarlos.
- Estar al tanto de la legislación y la práctica nacionales. Si se hacen descuentos salariales, asegurarse que entren en los límites legales.
- Asegurarse que en sus contratos se dé información clara sobre las condiciones de empleo y que estén redactados en un lenguaje que los trabajadores puedan entender.
- Si se contratan trabajadores extranjeros a través de una agencia de empleo privada, asegurarse que no se cobren tarifas de contratación excesivas para obtener un puesto de trabajo.

Resultados

- Adoptar buenas prácticas como las indicadas contribuirá a prevenir el riesgo de que se asocie a su empresa con abusos tales como la servidumbre por deudas.
- Tomar medidas para seleccionar y verificar detenidamente a las agencias de empleo privadas que se utilizan reducirá el riesgo de que los trabajadores de su empresa se vean enfrentados a prácticas poco éticas y sufran condiciones semejantes a las del trabajo forzoso.

Pasos prácticos para la acción

- Para prevenir el riesgo de que los trabajadores se endeuden y se sientan obligados a trabajar, páguelos a intervalos regulares, en el debido momento y directamente, o póngase de acuerdo para pagarles el salario en una cuenta bancaria a nombre de ellos.
- Crear un hoja de nómina y un sistema de pago estándar en los que se indiquen las horas trabajadas, las tasas de salario y los descuentos legales (si procede) para prevenir errores de cálculo de los salarios que pueden poner en riesgo a los trabajadores y a su empresa.
- Asegurarse que los descuentos salariales no reduzcan la remuneración neta de los trabajadores por debajo del salario mínimo.
- Entrevistarse con los trabajadores nuevos, en particular, los trabajadores migrantes, y preguntarles si tuvieron que pagar una tarifa de contratación para obtener el puesto. Cuando proceda, verificar también directamente con la agencia de contratación.
- Si se otorgan anticipos de salario o préstamos a los trabajadores, asegurarse que puedan reembolsarlos en un lapso razonable (por ejemplo, conceder préstamos de menor cuantía, cobrar tipos de interés más bajos o establecer períodos más cortos entre las cuotas).
- Asegurarse que en los contratos de empleo se incluyan las disposiciones relativas a salarios, descuentos salariales, condiciones de terminación del empleo y otros asuntos relacionados con la prevención de la servidumbre por deudas.

Medidas contra la coerción en el empleo*

Sugerencias

- Establecer una estricta política para prevenir la coerción e instruir a los miembros del personal que corresponda acerca de los respectivos roles y obligaciones conforme a dicha política.
- Adoptar prácticas de contratación y recursos humanos que prevengan condiciones que puedan redundar en coerción.
- Tomar medidas apropiadas para reducir al mínimo el riesgo de coerción asociada con el pago de salarios. Evitar el impago y el pago atrasado de salarios que puede surtir el efecto de sojuzgar a los trabajadores al empleo.
- Asegurarse que todos los trabajadores sean libres de poner término a su empleo en cualquier momento, dando un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo.
- No confiscar documentos personales de los trabajadores ni obligarles a entregarlos. Ahora bien, si ellos lo piden, tomar medidas para ofrecerles un lugar seguro donde depositar sus objetos de valor.
- No recurrir a prácticas abusivas ni a amenazas para obligar a los trabajadores migrantes a trabajar; por ejemplo, amenazándoles con denunciarles a las autoridades.
- Adoptar un enfoque de “tolerancia cero” respecto a la violencia física; la reclusión o el confinamiento en el lugar de trabajo o en dormitorios; la violencia sexual; la privación de alimentos, alojamiento u otras necesidades; el insulto y las amenazas verbales.

* Por coerción en el empleo se entiende toda forma de engaño o imposición en el lugar de trabajo que en determinadas circunstancias puede redundar en trabajo forzoso; por ejemplo, la suspensión o el impago de salarios y la confiscación de documentos de identidad con el propósito de sojuzgar al trabajador al empleo.

Resultados

- Estas medidas contribuirán a garantizar la libertad de empleo de los trabajadores, derecho humano fundamental que amparan el derecho internacional y la legislación nacional de la mayoría de los países.
- Contar con una política clara y efectiva para prevenir la coerción e instruir a gerentes, supervisores y otros miembros del personal que corresponda transmite una señal positiva a compradores, inversores, trabajadores y demás partes interesadas.
- Las denuncias de trabajo forzoso o coerción en la producción de bienes y servicios pueden dar lugar a que algunos países supriman la importación de los mismos. Tomar medidas preventivas en la empresa o el sector puede contribuir a asegurar el acceso de sus bienes y servicios a los mercados internacionales.

Pasos prácticos para la acción

- Crear un comité que formule la política de la empresa para prevenir la coerción y celebrar consultas con representantes de la respectiva organización de empleadores para recibir asesoramiento y asistencia técnica.
- Impartir formación periódica a gerentes, supervisores y trabajadores acerca de las buenas y las malas prácticas en materia de coerción.
- Si los trabajadores lo piden (por motivos de seguridad u otros), proporcionarles un sitio seguro donde depositar documentos personales; por ejemplo, un caja fuerte o un armario de seguridad. Asegurarse que los trabajadores sepan donde se encuentra y que puedan acceder a sus documentos libremente en cualquier momento que lo soliciten. Entregar a los trabajadores fotocopias de sus documentos o nombrar a una persona del equipo de gestión o supervisión que actúe como "contacto".
- Si se otorgan préstamos o anticipos a los trabajadores, asegurarse que eso no les ponga en situación "de riesgo": conceder préstamos de menor cuantía, establecer períodos más cortos entre las cuotas y cobrar tipos de interés más bajos.
- No exigir que los trabajadores hagan depósitos cuando se incorporan al empleo.
- Preparar para todos los trabajadores contratos de empleo escritos en un lenguaje que puedan entender y en los que se indiquen sus derechos en términos de pago de salarios, horas extras y otros asuntos relacionados con la prevención del trabajo forzoso.

Medidas para prevenir las horas extras forzadas

Sugerencias

- Conocer y respetar la legislación nacional y sus disposiciones en materia de horas de trabajo y horas extras y, cuando proceda, guiarse por las disposiciones de los convenios colectivos de la empresa o el sector.
- Establecer la política de la empresa en materia de horas en la que se estipule claramente que sólo se harán voluntariamente. Instruir sobre dicha política al personal de recursos humanos y los supervisores.
- Negociar las horas extras con los trabajadores y no hacerlas obligatorias. Obtener el consentimiento de los trabajadores para hacer horas extras y respetar los límites y condiciones estipulados en la legislación.
- No amenazar a los trabajadores que opten por no hacer horas extras.
- Si es indispensable recurrir periódicamente a horas para cumplir con plazos de producción, planificar de antemano y hablar con los trabajadores por adelantado.
- Abordar las causas que pueden llevar al uso persistente de horas extras; por ejemplo, celebrar consultas con los compradores sobre cuestiones relacionadas con las exigencias y los plazos de producción.

Resultados

- Negociar las horas extras y asegurarse de contar con el consentimiento de los trabajadores puede contribuir a garantizar que siempre se hagan voluntariamente.
- Disponer de una política de la empresa sobre horas de trabajo y horas extras e instruir al personal de gestión y supervisión que corresponda, reduce el potencial de abuso.
- Celebrar consultas con compradores puede contribuir a sensibilizar, reforzar las relaciones comprador-proveedor y propiciar relaciones comerciales que sean sostenibles, lo que a su vez, contribuye a prevenir condiciones que puedan redundar en abusos en el lugar de trabajo.
- Adoptar buenas prácticas como éstas contribuirá a evitar que se ponga en entredicho la reputación de su empresa y sector.

Pasos prácticos para la acción

- Establecer un comité integrado por los trabajadores y la dirección (incluidos los representantes sindicales en aquellos lugares de trabajo donde haya sindicatos) y hablar de las horas extras con los trabajadores puede ser necesario en períodos de intensa producción.
- Abordar la cuestión de las horas extras con los trabajadores nuevos y asegurarse que comprendan la legislación y las políticas de la empresa en la materia.
- Suministrar al personal de recursos humanos, el personal de supervisión y los trabajadores información sobre horas extras en la que se aclare en qué consisten y aquello que no permite la ley. Distribuir copias de la política de la empresa y asegurarse que todos los interesados entiendan las disposiciones pertinentes. Identificar y recompensar la buena práctica.
- Celebrar consultas periódicamente con los compradores para considerar los plazos de entrega y demás exigencias de la producción que puedan repercutir en las horas de trabajo y dar lugar a situaciones de abuso que conlleven horas extras obligatorias.

Medidas para abordar la trata de personas

Sugerencias

- Tomar medidas para proteger a los trabajadores migrantes de condiciones que agraven su vulnerabilidad frente al trabajo forzoso y la trata.
- No confiscar los documentos personales de los trabajadores ni obligarles a entregarlos. Ahora bien, si los trabajadores lo piden (por ejemplo, por motivos de seguridad), formular políticas y procedimientos para guardar dichos documentos que prevengan la posibilidad de abuso.
- Si se recurre a una agencia de empleo privada para contratar trabajadores, asegurarse que opere con un alto nivel de ética. Utilizar únicamente los servicios de aquellas agencias que no cobran tarifas a los trabajadores.
- No amenazar a los trabajadores migrantes en situación irregular con denunciarles a las autoridades.
- Si se ofrece alojamiento a los trabajadores, asegurarse que su libertad de movimiento no sea restringida fuera de las horas de trabajo.
- Si la empresa recurre a una agencia de contratación, convenir dicha agencia que le incumbe cumplir con la ley y los convenios colectivos que corresponda.
- En su ámbito de influencia, participar en programas de prevención de la trata y de reinserción de ex víctimas de la misma ofreciendo oportunidades de desarrollo de competencias y formación en el empleo.
- En la medida de lo posible, participar en programas nacionales e internacionales contra la trata, incluida campañas de prensa, y coordinar con autoridades locales y nacionales, organizaciones de trabajadores y demás partes interesadas.

Resultados

- Controlar las prácticas de contratación de las agencias de empleo puede contribuir a identificar a aquellas con mejor ética y reputación, lo que a su vez, reduce al mínimo el riesgo de que se asocie a su empresa con el abuso de trata de personas.
- Establecer buenas políticas y prácticas en lo que respecta a la retención de documentos y las tarifas de contratación contribuye a asegurar que los trabajadores no sean sumidos en situaciones vulnerables que pueden redundar en abuso y coerción.
- Trabajar en asociación con el gobierno, los organismos encargados de hacer cumplir la ley y demás partes interesadas puede contribuir a que las medidas contra la trata sean más efectivas y duraderas.

Pasos prácticos para la acción

- Hablar con los trabajadores nuevos que fueron contratados por agencias de empleo privadas para verificar en qué condiciones lo fueron y si tuvieron que pagar una tarifa de contratación.
- Si los trabajadores, por motivos de seguridad u otros solicitan un lugar seguro donde depositar documentos personales puede proporcionar por ejemplo una caja fuerte o un armario de seguridad. También deberá asegurarse que tengan acceso a dichos documentos en cualquier momento que lo soliciten y nombrar a una persona del equipo de supervisión que sirva de “contacto”.
- Entregar a los trabajadores fotocopias de sus documentos y comunicarles todas esas medidas.
- Instruir a gerentes, personal de recursos humanos, personal de supervisión, encargados de cumplimiento y trabajadores sobre la detección y prevención de la trata de personas. Ponerles al tanto de las buenas y malas prácticas en lo que se refiere a documentos de identidad, trabajadores migrantes, pago de salarios y otros asuntos.

- Antes de contratar a una agencia de empleo privada informarse bien sobre la misma y reunirse con sus representantes para considerar las políticas de tarifas de contratación y demás prácticas de empleo.
- Hablar con otros empresarios del sector, crear redes y utilizarlas para intercambiar información e ideas para la acción. Aprovechar los servicios que ofrecen su organización de empleadores y la **Organización Internacional de Empleadores**.
- Proporcionar contratos de empleo que sean claros y concisos, que estén escritos en un lenguaje que los trabajadores puedan comprender y en los que se indiquen claramente las condiciones de empleo en términos de pago de salarios, horas extras y retención de documentos de identidad.

- 1 **Introducción y visión global**
- 2 **Preguntas frecuentes de los empleadores**
- 3 **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**
- 4 **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**
- 5 **Guía para la acción**
- 6 **Sugerencias para la acción**
- 7 **Estudios de casos de buenas prácticas**

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

7

**Estudios de casos
de buenas prácticas**

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

7

Estudios de casos de buenas prácticas

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición (2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Lucha contra el trabajo forzoso : manual para empleadores y empresas / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009
7 v.

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

guía de desarrollo gerencial / trabajo forzoso / trata de personas / papel de los empleadores

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

Caso 1

País: Brasil

Producto: arrabio

Sector: industria automotriz

la situación

Se estima que en Brasil, actualmente hay alrededor de 25.000 trabajadores en condiciones análogas a la esclavitud. La mayoría atrapados en situaciones de servidumbre por deudas en campos de la región amazónica donde trabajan y se les obliga a pagar el transporte, la comida, el alojamiento y las herramientas. Si bien, por lo general, la incorporación al empleo es voluntaria, el rol de los gatos (agentes de contratación) consiste en persuadir a trabajadores de trasladarse a esos campos con promesas de buen salario, buenas condiciones de trabajo y buenas prestaciones. Una vez en el empleo, muchos descubren que no son libres de partir debido a las deudas que contrajeron y amenazas de violencia física.

A quienes se les obliga a trabajar en tales circunstancias se les niega la posibilidad de dejar el empleo pues sus deudas van aumentando y guardias armados patrullan los campos de trabajo. En cuanto llegan, se les confisca la tarjeta del registro de trabajo, lo que les priva de los derechos de protección y las prestaciones de los que gozarían en el sector formal. Trabajan muchísimas horas y, a menudo, no se les paga por largos períodos; en testimonios se señala que los trabajadores no se atreven a reclamar el pago por temor de no recibir ingreso alguno.

A fines de 2006, se publicaron varios artículos de fondo sobre el uso del trabajo forzoso en las cadenas de suministro de grandes empresas del sector automotriz de Estados Unidos, Europa y Japón. En Brasil, el trabajo forzoso se explota en "campos de carbón" que aprovisionan a los principales exportadores de arrabio. Aunque representa un porcentaje muy bajo de las actividades donde se recurre al trabajo forzoso en el país, casi el 90% del arrabio producido a partir de ese carbón se exporta a Estados Unidos.

En estos últimos años, el Gobierno de Brasil tomó una serie de medidas importantes para combatir el trabajo forzoso, muchas de ellas en asociación con la comunidad empresarial. En 1995, creó el Grupo Especial de Fiscalización Móvil que se encarga de investigar e incursionar en los campos de trabajo acusados de utilizar trabajo forzoso. El Gobierno también lleva una “lista negra” de propietarios y empresas donde se comprobó que se utilizaba trabajo esclavo. A mediados de 2008, en esa lista figuraban más de 200 particulares y entidades, sobre todo de la ganadería, seguida de las industrias carbonera y azucarera.

En mayo de 2005, el sector empresarial de Brasil, junto con grupos de la sociedad civil, lanzó el Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo que ya firmaron más de 180 empresas y asociaciones que abarcan grandes cadenas de supermercados y grupos industriales y financieros. El proceso de seguimiento está a cargo del Instituto de Observatorio Social que verifica el desempeño de los signatarios del Pacto y documenta las buenas prácticas.

Intervenciones empresariales frente a la situación

Acción colectiva de empresas brasileñas

El grupo industrial de productores de arrabio de Brasil trabaja para erradicar el trabajo forzoso en su cadena de suministros. Desde 2004, el Instituto Carbón Ciudadano (ICC) envía inspectores del trabajo a campos de carbón para evaluar el cumplimiento y distribuir el código de conducta del sector, establecido en 1999. En caso de incumplimiento, el infractor pierde el certificado de proveedor y, debido a ello, los demás miembros del grupo industrial dejan de hacer negocios con él. El ICC también lleva una “lista negra” que completa la labor del Gobierno. Por otra parte, en agosto de 2004, 14 empresas de arrabio de Brasil firmaron un compromiso común para poner fin al trabajo esclavo en la producción de carbón.

Acción individual de empresas brasileñas

En septiembre de 2007, un productor líder del sector del hierro declaró que dejaría de vender a las empresas de arrabio que compraran carbón en campos donde se explotaba el trabajo esclavo. También le pidió a empresas clientes que demostraran no estar directa o indirectamente implicadas en el uso de trabajo forzoso y, a tales efectos, llevó a cabo una

auditoría privada en 10 de ellas. Tras esta última, su empresa suspendió el aprovisionamiento a siete clientes, invocando infracciones graves de trabajo forzoso y problemas ambientales. Por esa misma causa, la empresa rescindió unilateralmente los contratos con cuatro de esos clientes. Al emprender esa acción, la empresa tuvo que proceder con cautela para evitar problemas con los órganos reguladores del antimonopolio, pues es la única que produce hierro en esa zona de Brasil.

Una empresa de arrabio de Brasil estableció un vínculo directo entre el trabajo forzoso y la deforestación del Amazonas declarando que los productores de arrabio vendían carbón de campos ilegales porque, de otro modo, les llevaría varias décadas hacer crecer los árboles necesarios para producir la misma cantidad de carbón utilizando la técnica de quema. En cambio, esa empresa utiliza sus propios trabajadores y tiene su propio bosque de eucaliptos para producir la madera necesaria.

Acción colectiva de empresas estadounidenses

En un comunicado de prensa del 4 de diciembre de 2006 se anunció que cinco grandes empresas de la industria automotriz trabajaban juntas para impartir formación colectiva a proveedores sobre medios de evitar la adquisición de suministros en cuya producción se utilizaba trabajo forzoso. Desde octubre de 2005, esa iniciativa fue coordinada por el Grupo de Acción de la Industria Automotriz (AIAG por su sigla en inglés) y, desde diciembre de 2006, la coordina el grupo Empresas por la Responsabilidad Social. Los proyectos iniciales incluyen declaraciones conjuntas para que la industria hable con una sola voz sobre diversas cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, incluido el trabajo forzoso.

Acción individual de empresas estadounidenses

Tras la publicación de un artículo de primera página en Bloomberg a fines de 2006* y otros informes de prensa sobre el uso de trabajo esclavo en la industria automotriz estadounidense, varias empresas adoptaron una serie de medidas, entre ellas:

- cesar de inmediato la adquisición de arrabio de Brasil en cuya producción se constató trabajo forzoso;
- solicitar a los proveedores que certificaran que su arrabio se producía sin uso de trabajo esclavo y cesar de hacer negocios con aquellos proveedores que no cumplieran con ese requisito.

* Michael Smith and David Voreacos, "The secret world of modern slavery," *Bloomberg Markets*, December 2006.

Enseñanzas extraídas de la situación

Evidentemente, hay cabida para una mayor cooperación sobre este problema para seguir adelante para lograr la erradicación del trabajo forzoso en la cadena de suministros de las principales empresas fabricantes de coches. Hubo avances en lo que se refiere a la voluntad de las empresas de trabajar juntas al respecto, tal como lo demuestran el empeño del ICC y la iniciativa del AIAG. Además, las medidas tomadas por una empresa para dejar de suministrar hierro a productores de arrabio que utilizaban carbón en cuya producción se explotaba el trabajo esclavo fue un paso en la buena dirección. Aun así, podría haber una mayor cooperación a nivel gubernamental para garantizar que las medidas tomadas para suspender o boicotear a determinados proveedores no infrinjan las disposiciones antimonopolistas. Además, se podría ofrecer más apoyo gubernamental a aquellas empresas estadounidenses que se proponen romper el ciclo que perpetúa el trabajo forzoso en su cadena de suministro.

También cabe señalar que la gran mayoría de empresas participantes en este debate son actores de peso en la industria. En cambio, las empresas más pequeñas disponen de pocos recursos para intervenir en estos asuntos y, en esos casos, la posición dinámica que adoptó un organismo industrial puede dar resultados muy significativos.

El problema de la disponibilidad de madera es importante y no debería subestimarse. Sustituir el carbón vegetal por el coque en la producción de arrabio sería de gran utilidad. Ahora bien, eso implicaría prestar asistencia financiera a los productores debido a los mayores costos que conllevaría.

En términos de auditoría y control de los campos de carbón, hay que alentar la labor del Grupo Especial de Fiscalización Móvil del gobierno brasileño que cuenta con la asistencia de tribunales móviles que pueden dictar sentencia y liberar a los trabajadores rápidamente. Según resulta, existe la posibilidad de un esfuerzo concertado ente dicho grupo, los auditores del ICC y empresas brasileñas y estadounidenses que producen acero.

No está claro qué entidades explotan los campos de carbón donde se utiliza trabajo forzoso. Aun así, parece haber una interconexión significativa entre esos campos y los productores de arrabio. En algunos casos en que los inspectores móviles clausuraron campos de carbón, se exigió a productores de arrabio (es decir, a aquellos que compraban el carbón producido allí) que pagaran los salarios atrasados a los trabajadores. Una mayor claridad respecto al poder de negociación de los productores de arrabio sería apreciable.

Caso 2

País: China
Sector: electrónico

la situación

Este caso trata de acusaciones de trabajo forzoso en dos fábricas de China y en las medidas tomadas por una gran empresa multinacional de electrónica de Estados Unidos. Las fábricas en cuestión eran propiedad de dos empresas diferentes y ambas ensamblaban productos para la multinacional estadounidense. Una de esas fábricas en particular fue objeto de severas críticas de la prensa.

En la descripción de las condiciones laborales se señalaba que los trabajadores eran obligados a trabajar muchísimas horas, a vivir en alojamientos estrechos e insuficientes, y a pagar techo y comida; además, se les impedía salir de allí. También hubo acusaciones de uso de trabajo infantil en la manufactura de algunos productos y de recurso a sanciones disciplinarias tales como imponer estar de pie por largos períodos. Las acusaciones aparecieron primero en un informe que no se publicó en Internet pero que contenía algunas fotos de las condiciones de la fábrica que luego se publicaron en la prensa internacional. El artículo apareció primero en un periódico del Reino Unido y, poco después, en un periódico económico de China.

Intervenciones empresariales frente a la situación

La empresa estadounidense respondió a esas acusaciones tres días después mediante una declaración en la que informaba que consideraba las acusaciones con la debida seriedad y estaba tomando medidas para investigar la situación.

La empresa indagó sobre las acusaciones haciendo largas visitas a la fábrica y entrevistando a los trabajadores. Seis semanas después de la cobertura inicial en la prensa, la empresa publicó un informe en su sitio web indicando que había enviado a la fábrica un equipo de auditoría

integrado por personal de sus departamentos jurídico, de operaciones y de recursos humanos, y que procedía a una verificación cruzada de las pruebas recabadas de muchas fuentes de información procedente de registros de datos de los trabajadores, la dirección y el personal. También señalaba que en la auditoría sobre trabajo forzoso se habían controlado los registros de seguridad en busca de falsos documentos de identidad. El informe proseguía con un resumen de las conclusiones sobre las condiciones de vida, el entorno laboral, la remuneración, las horas extras y el trato de los trabajadores.

Aunque se aseveraba que no había prueba alguna de trabajo forzoso o trabajo infantil en ese informe se hacía pública la constatación de que se había superado el límite de horas de trabajo semanales fijado por la propia empresa en su código de conducta. La empresa sostuvo que a raíz de ello, el proveedor procedía a cambiar su política para garantizar que se respetara el límite semanal de horas extras. También comunicó que era preciso hacer mejoras en los dormitorios y que el proveedor se disponía a comprar más terrenos para construir otros.

Además, mencionó que el proveedor había abierto la fábrica a su cliente y le había dado acceso para que procediera a la auditoría. Cabe señalar que el proveedor en cuestión es una gran empresa del sector que en los últimos años registró un rápido crecimiento. También se mencionó que el proveedor estaba satisfecho de que el informe de la empresa estadounidense hubiera aclarado las acusaciones sobre las condiciones de trabajo en su fábrica y se citó su comentario en cuanto a que este incidente había llevado a dicha empresa a reflexionar y ser más abierta acerca de sus negocios de lo que era antes.

Por otra parte, cabe señalar que Business and Human Rights Resource Centre, cuya política es pedir explicaciones a las empresas acusadas de abusos de derechos humanos, en su resumen dio por resuelto este caso antes que la empresa respondiera. Se trata del único caso que aparece con ese indicador.

Enseñanzas extraídas de la situación

La empresa estadounidense en cuestión utilizaba alrededor del 15% de los trabajadores empleados por la fábrica china de la que también son clientes otras grandes marcas electrónicas, pero hay pocas indicaciones de las reacciones de estas últimas acerca de lo sucedido. No obstante, ese

porcentaje no limitó el acceso de la empresa para producir las conclusiones de su auditoría.

Este caso también puso de relieve el código de conducta del sector electrónico (EICC por su sigla en inglés) herramienta propia del sector e iniciativa que hasta septiembre de 2008 agrupaba a 40 empresas. Esta iniciativa tiene por objetivo mejorar las condiciones de trabajo en la cadena de suministro del sector. Cuando se publicó el artículo, el proveedor chino era miembro de la EICC pero la empresa estadounidense no y en su informe detallado sobre la auditoría y sus conclusiones indicaba que se incorporaría a dicha iniciativa.

Poco después que se publicara ese informe, la prensa internacional destacó una cuestión de derechos humanos relacionada con este caso, pues se trataba de los periodistas que inicialmente habían publicado el artículo en la prensa británica y la prensa china. Un filial de propiedad del subcontratista de la China había interpuesto una demanda de difamación contra ellos a título personal en la que reclamaba una gran suma de dinero y cuando el tribunal aceptó el caso, los haberes de los periodistas fueron congelados. El periódico en cuestión respaldó a sus periodistas y criticó la acción judicial. Siguió con peticiones de ONG de libertad de prensa dirigidas tanto al proveedor como a la empresa estadounidense en las que se solicitaba retirar la demanda. La empresa estadounidense respondió que estaba trabajando para ayudar a resolver el problema y, poco después, la demanda fue retirada.

Este caso demuestra que actuando rápidamente y dando una respuesta completa, la empresa neutralizó la preocupación por las particulares condiciones de trabajo en la fabricación de sus productos. Además, cuando el asunto tomó un giro diferente y entró en el sensible campo político de la libertad de prensa, se tuvo la impresión que la empresa estaba dispuesta a seguir participando. No obstante, este caso revela las dificultades de garantizar que se cumpla con los códigos de las empresas en aquellas situaciones donde hay una extensa subcontratación. La decisión de la empresa de incorporarse al EICC demuestra una vez más el valor añadido de trabajar en cooperación con otras empresas frente a dificultades similares que pueden considerarse endémicas en el sector.



Caso 3

País: Jordania
Sector: textiles y vestido

la situación

Desde 2000, Jordania beneficia de un acuerdo preferencial de comercio con Estado Unidos en virtud del Acuerdo de Libre Comercio Estados Unidos-Jordania (ALC). Este acuerdo está destinado a garantizar que ambos países cumplan con las normas de la OIT incluida la prohibición del trabajo forzoso. De ahí que cuando se llevara a cabo una investigación minuciosa sobre las condiciones de trabajo en fábricas de Jordania, ambos gobiernos estuvieran implicados junto con empresas de los dos países.

En mayo de 2006, el Comité Nacional del Trabajo (NLC por su sigla en inglés) de Estados Unidos publicó un informe sumamente crítico en el que se examinaban las condiciones de trabajo en fábricas textiles de todo Jordania que producían bienes para empresas estadounidenses*. El estudio se había llevado a cabo en fábricas de zonas industriales calificadas (QIZ por su sigla en inglés) que se benefician del acceso preferencial a mercados estadounidenses.

En julio de 2006, en Jordania había 13 QIZ que albergaban a más de 110 empresas que empleaban a más de 54.000 trabajadores. La Cámara de Comercio Estadounidense en Jordania declara que las fábricas de las QIZ emplean hasta un 66% de trabajadores extranjeros a quienes se denomina "trabajadores invitados" y son traídos de China, Bangladesh, Sri Lanka e India. Si bien el propósito de las QIZ era alentar la inversión extranjera directa y ofrecer empleo a la población local, en las citadas fábricas predomina la fuerza de trabajo migrante.

El informe del NLC recoge una minuciosa investigación de las durísimas condiciones, incluidos el abuso físico y el abuso sexual, la falta de remuneración y de acceso adecuado a agua y comida, y alojamiento precario. A los trabajadores invitados se les pedía pagar grandes sumas en su país para obtener un puesto, pero en Jordania ganaban una fracción de lo

* National Labour Committee, *U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude*, New York, 2006.

que se les había prometido y algunos no percibían salarios por largos períodos. Además, se señalaba que una vez en las fábricas a los trabajadores se les confiscaba el pasaporte y hubo casos en que por haberse quejado de la falta de salarios, los trabajadores fueron enviados por la fuerza de vuelta a su país donde tenían que hacer frente a una deuda que no podían rembolsar. Al no tener acceso a su pasaporte ni a ningún medio de queja sin exponerse al riesgo de destitución, encarcelamiento, palizas o privación de comida y bebida, los trabajadores estaban verdaderamente entrampados en Jordania por el monto de la deuda contraída en su país natal y cuyos intereses representaban grandes sumas.

Por otra parte, la legislación jordana prohíbe la sindicación de extranjeros, incluso de aquellos con permiso de trabajo de las QIZ, por lo cual, tampoco pueden recurrir a la asistencia de los sindicatos.

Poco después que esos problemas se hicieran públicos, el gobierno jordano tomó cartas en el asunto y equipos de inspección del Ministerio de Trabajo, acompañados por representantes de las embajadas de China, India y Sri Lanka, visitaron cuatro QIZ para investigar sobre las acusaciones. Se dictaron varias sanciones y algunos establecimientos fueron clausurados.

Intervenciones empresariales frente a la situación

Acción colectiva

El 21 de septiembre de 2006 la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) junto con la Asociación Nacional Textil (NTA por su sigla en inglés) de Estados Unidos interpusieron una demanda conjunta ante el gobierno estadounidense solicitando que recurriera a los procedimientos de solución de disputas del ALC debido a las “graves” violaciones de los derechos de los trabajadores en Jordania. En la queja se alegaba que Jordania violaba su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de hacer cumplir efectivamente la legislación laboral de su país. Esta fue la primera vez que organizaciones empresariales interponían una demanda sobre derechos de los trabajadores en el ámbito de acuerdo de comercio.

Intervenciones individuales

Respondiendo directamente al informe del NLC las empresas hicieron las siguientes declaraciones.

Una sostuvo que no trabajaba directamente con las fábricas sino con vendedores y que esperaba que todos ellos y todas las fábricas cumplieran las leyes nacionales y sus propias normas. También aclaró que solo trabajaba con una de las cinco fábricas mencionadas en la lista y que haría un seguimiento con el vendedor en cuestión para controlar y trabajar en estrecha colaboración con él. Asimismo, declaró que se comprometía a tomar medidas correctivas.

Otra empresa de indumentaria declaró que una de esas fábricas había presentado la certificación válida de un reconocido programa. Tras el informe de la NLC, la empresa había procedido a su propia investigación y corroborado algunos problemas indicados en el mismo. También señaló que había intentado propiciar medidas correctivas pero que sus pedidos representaban menos del 1% de la capacidad de producción de la fábrica. La empresa concluyó que, por consiguiente, no estaba en posición de ejercer presión alguna ni tenía poder de negociación con la fábrica. En virtud de las conclusiones y de la falta de cooperación de la fábrica decidió no hacerle más pedidos.

En la respuesta de una empresa de distribución se subrayaba la auditoría in situ llevada a cabo por sus propios auditores en septiembre de 2006, seguida por una segunda visita en octubre de 2006 en la que se habían constatado mejoras. La empresa comentó que entrevistas con trabajadores confirmaban esas mejoras. La empresa también manifestó su inquietud en cuanto a que si se limitaba a suspender los negocios con determinada fábrica perdería influencia para negociar mejoras. Aun así, puntualizó que suspendería de inmediato sus negocios con aquellas fábricas proveedoras donde se cometían violaciones flagrantes como el trabajo penitenciario. Por último, la empresa declaró que trabajaba con el gobierno jordano, otros minoristas y la OIT para abordar la cuestión.

Enseñanzas extraídas de la situación

Está claro que aunque las principales partes implicadas en este caso eran los gobiernos de Estados Unidos y Jordania, se consideró que las empresas involucradas también eran responsables de las condiciones en las fábricas que son sus proveedoras. El propósito global del ALC con

Jordania era promover el empleo de los trabajadores nacionales y atraer inversión extranjera directa. Sin embargo, se descubrió que la gran cantidad de migrantes llevados a Jordania para ocupar puestos en las fábricas eran quienes más sufrían de la situación.

Según resulta, existe la posibilidad de que las empresas trabajen colectivamente con los gobiernos en cuestión, las fábricas proveedoras y la OIT para mejorar la situación. Las empresas también deberían proponerse trabajar con otras empresas clientes de la misma fábrica. No obstante, la cuestión sigue planteada para los proveedores más pequeños que tratan de abordar estos problemas puesto que si bien forman parte de una gran cadena de suministro, su influencia puede ser limitada. En tales casos, un dinámico organismo industrial que se ocupe de estos asuntos con un gran número de empresas de distintos tamaños puede tener un efecto positivo y apreciable.

Por último, tanto de la labor de la NLC como de las medidas tomadas posteriormente por las empresas se desprende que hay grandes discrepancias en cuanto a la efectividad de los procedimientos de auditoría, sobre todo, en lo que respecta a detectar y documentar situaciones de trabajo forzoso. Por ejemplo, se informó de casos en que gerentes de las empresas instruían a los trabajadores sobre lo que debían responder a las preguntas de los auditores.



Caso 4

País: Estados Unidos
Producto: alimentos frescos
Sector: agricultura y alimentación

la situación

La mayoría de los trabajadores de explotaciones agrícolas de Estados Unidos que sufren situaciones de trabajo forzoso son trabajadores migrantes de Guatemala, Haití y México que en algunos casos fueron traídos ilegalmente de su país o captados cuando llegaron a Estados Unidos.

La Coalición de Trabajadores Immokalee (CIW), organización creada en 1993 por trabajadores agrícolas de Florida, documentó una serie de casos. La CIW se autodefine como una organización de trabajadores basada en la comunidad e integrada por inmigrantes “latinos”, haitianos y mayas que tienen empleos con bajos salarios.

Según la CIW, en explotaciones agrícolas de Florida hay trabajo forzoso que resulta en servidumbre por deudas. A los trabajadores se les exige trabajar muchísimas horas y, luego, se les hacen descuentos salariales por concepto de transporte, herramientas y equipo. En varios casos, dichos trabajadores pasan largos períodos sin que se les pague lo que se les debe. Además, son confinados en campos, viven en condiciones precarias y, en muchos casos, se les somete a vigilancia de guardias armados. Mediante su labor secreta con trabajadores agrícolas, la CIW cumplió una función crucial en el enjuiciamiento de casos de trabajo forzoso.

Se publicaron varios artículos sobre las precarias condiciones de trabajo y el 19 de diciembre de 2007, tres trabajadores que estaban trabajando en la recolección de frutas huyeron del empleador y denunciaron las condiciones a las que habían estado sometidos: inducción al endeudamiento, palizas y obligación de pagar el agua para ducharse.

La CIW se centró en la cuestión crítica de los salarios de miseria que se pagan a esos trabajadores y que apenas aumentaron desde la década de 1980. Comenzó por una campaña dirigida concretamente contra las explotaciones de cultivadores de tomates y, luego, enfocó su atención en empresas del sector de la alimentación cuyas marcas son mundialmente conocidas.

intervenciones empresariales frente a la situación

Frente a esas campañas encabezadas por la CIW, dichas empresas abordaron la cuestión del trabajo forzoso en sus cadenas de suministro.

En marzo de 2005, una de ellas aceptó pagar un centavo más la libra de tomates que compraba en explotaciones agrícolas de Florida a lo que añadió la condición de que en adelante, sólo trabajaría con aquellos proveedores que pudieran garantizar que el dinero iba directamente a los trabajadores. En abril de 2007, otra empresa concluyó un acuerdo similar con la CIW que incluía el compromiso de establecer un código de conducta para los cultivadores de tomates y aumentar la participación de los trabajadores agrícolas en el control de su cumplimiento.

La CIW mantuvo su posición de centrarse en las gigantes empresas de comida rápida más que en los cultivadores, pero en mayo de 2008 puso fin a la campaña contra una de ellas después que ésta anunciara que trabajaría con la CIW para mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores agrícolas.

Líderes del sector de comida rápida aceptaron participar en el programa de aumento de salarios y, junto con la CIW, llamaron a todo el sector a hacer lo propio. A fin de propiciar la participación de los cultivadores, una marca se comprometió a financiar los impuestos adicionales sobre la nómina y los costos administrativos que conllevaba el aumento de salarios. Dicha empresa y la CIW también adoptaron directrices de tolerancia cero que estipulaban que cesaran de inmediato determinadas prácticas ilegales de los cultivadores en la cadena de suministros. Además, la empresa se comprometió a garantizar la participación de los trabajadores agrícolas en controlar que los cultivadores cumplieran con el código de conducta de su vendedor.

Enseñanzas extraídas de la situación

Este caso se sitúa en el contexto más amplio de la práctica responsable de las empresas respecto a los trabajadores migrantes. En un estudio publicado en marzo de 2007 por Southern Poverty Law Center (SPLC)* se

* Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States, March 2007. Publicado en: www.splcenter.org.

señala que los trabajadores migrantes que llegan a Estados Unidos en el marco del programa de trabajadores patrocinados se exponen al riesgo de abusos. El informe declara que ligados a un solo empleador y sin acceso a recursos jurídicos esos trabajadores son:

- rutinariamente estafados en los salarios;
- obligados a hipotecar su futuro a cambio de empleos temporales con bajos salarios;
- mantenidos virtualmente en cautiverio por empleadores o contratistas de mano de obra que les confiscan sus documentos;
- obligados a vivir en condiciones escuálidas, y
- privados de prestaciones médicas por lesiones en el trabajo.

La campaña de la CIW y la consiguiente cobertura mediática del problema se centraron en los salarios de miseria que se pagan a los trabajadores más que en sus condiciones de trabajo que redundan en trabajo forzoso. Ahora bien, incluso si un mayor número de empresas paga a los trabajadores un centavo más por libra, las condiciones de trabajo forzoso pueden subsistir y es preciso abordarlas.

Al respecto, el peligro reside en que las empresas participantes en el debate se centren en la campaña del centavo suplementario por libra en detrimento de la solución del problema tan difundido que se menciona en el informe del SPCL y que guarda relación con situaciones de trabajo forzoso.

Además, cabe interrogarse acerca de las agencias de empleo privadas que se ocupan de contratar en su país a los trabajadores que luego son empleados en el sector agrícola de Estados Unidos. Actualmente, dicho sector está muy poco reglamentado en la medida en que hay trabajadores que llegan a Estados Unidos entrampados por enormes deudas con intereses exorbitantes. La legislación nacional contiene disposiciones que estipulan el reembolso de los costos de viaje y visado del trabajador, pero en la práctica, rara vez es así.

Es de esperar que las empresas que fueron blanco de campañas públicas de la CIW también sean capaces de examinar a las agencias que procuran mano de obra a los cultivadores de tomates. También cabe esperar que un esfuerzo concertado de varias empresas y organismos industriales, los gobiernos pertinentes y la OIT permita resolver el problema con prontitud. Al respecto, la labor pionera que comenzó con la firma y promoción de los Principios Éticos de Atenas es una referencia útil*.

* <http://www.endhumantraffickingnow.com>



- 1 **Introducción y visión global**
- 2 **Preguntas frecuentes de los empleadores**
- 3 **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**
- 4 **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**
- 5 **Guía para la acción**
- 6 **Sugerencias para la acción**
- 7 **Estudios de casos de buenas prácticas**

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129

- 1 **Introducción y visión global**
- 2 **Preguntas frecuentes de los empleadores**
- 3 **Principios rectores para combatir el trabajo forzoso**
- 4 **Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**
- 5 **Guía para la acción**
- 6 **Sugerencias para la acción**
- 7 **Estudios de casos de buenas prácticas**

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

TRABAJAR EN LIBERTAD

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH- 1211 Ginebra 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129