



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

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



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