



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](mailto: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](mailto:pubvente@ilo.org)  
Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://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 empresas<sup>1</sup>

## 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.

<sup>1</sup> 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 trata<sup>2</sup>.

#### 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
<b>Mundo</b>	<b>12 300 000</b>	<b>2 450 000 *</b>

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

<sup>2</sup> 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?<sup>3</sup>

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.

<sup>3</sup> 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 forzoso<sup>4</sup>

#### 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?

<sup>4</sup> 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 2000<sup>5</sup>. 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.

<sup>5</sup> 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 datos<sup>6</sup>.

### 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
<b>Mundo</b>	<b>2 450 000 *</b>

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

<sup>6</sup> 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](http://www.ilo.org/forcedlabour) o dirigiéndose directamente al Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso:

Correo-e: [forcedlabour@ilo.org](mailto: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](http://www.ioe-emp.org)
- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- [www.ungift.org](http://www.ungift.org)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)
- [www.ciett.org](http://www.ciett.org)
- [www.freetheslaves.net](http://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](mailto:forcedlabour@ilo.org)  
[www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129