



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

4

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

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

4

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

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

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

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

ISBN 9789223217129 (print)
ISBN 9789223217136 (web pdf)

International Labour Office

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

13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

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

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

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

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

Fotocompuesto en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

I Introducción

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

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

La lista está dividida en las siguientes secciones temáticas:

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

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

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

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

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

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

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

II Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento

Trabajo penitenciario

?

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

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

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

i

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

✚

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

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



Coerción

Libertad y terminación del empleo

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

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

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

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

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

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



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

Amenaza de violencia, acoso e intimidación



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



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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

Medidas disciplinarias

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

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

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

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

Horas extras obligatorias

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

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

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

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

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

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



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

Libertad de movimiento



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

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

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

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

Condiciones relativa a la capacitación y la formación profesionales

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

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

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



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

Trata de personas y trabajo forzoso

Migración en busca de empleo y contratación de trabajadores migrantes



16. ¿Reciben los trabajadores migrantes un trato justo y gozan de condiciones de trabajo no menos favorables que aquellas de los trabajadores nacionales?
17. ¿Hay alguna prueba de que trabajadores migrantes o miembros de su familia hayan sido amenazados de denuncia a las autoridades para coaccionarles a fin de que acepten un empleo o permanezcan en él?
18. ¿Se les exige pagar una tarifa al empleador o algún intermediario para conseguir un puesto de trabajo?

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

Si la legislación nacional autoriza el cobro de una tarifa de contratación, ¿los trabajadores son libres de poner término a la relación de empleo en cualquier momento sin amenaza ni penalización relacionadas con el reembolso?
19. ¿Conservan los trabajadores el control de sus documentos? Por ejemplo, acta de nacimiento, pasaporte, permiso de trabajo, permiso de residencia y cédula de identidad?



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

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

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



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

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



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

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

Agencias de empleo privadas y contratos de trabajo



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

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

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

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

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



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

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



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

Peores formas de trabajo infantil



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



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



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



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

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

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

TRABAJAR EN LIBERTAD

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

ISBN 978-92-2-321712-9



9 789223 217129