



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

3

Principios rectores para combatir el trabajo forzoso

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

3

Principios rectores para combatir el trabajo forzoso

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

Principios rectores para combatir el trabajo forzoso

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

Trabajo penitenciario

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

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

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

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

Coerción

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

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

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

v) Medidas disciplinarias:

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

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

vi) Horas extras obligatorias:

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

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

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

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

Trata de personas y trabajo forzoso

i) Migración en busca de empleo:

- a) Los trabajadores migrantes, independientemente de su condición jurídica, recibirán un trato justo y deberán tomarse medidas para prevenir condiciones abusivas y prácticas fraudulentas que puedan redundar en coerción y trata con fines de explotación laboral.
- b) Los trabajadores migrantes gozarán de condiciones de trabajo no menos favorables que aquellas de los trabajadores nacionales y tendrán derecho a incorporarse al empleo y a poner término al mismo (dando un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo) voluntaria y libremente sin amenaza de sanción alguna.
- c) Los empleadores no amenazarán a los trabajadores en situación irregular ni a los miembros de sus familias con denunciarles a las autoridades ni recurrirán a ningún otro medio de coerción para que dichos trabajadores acepten un empleo o permanezcan en él.

ii) **Contratación de trabajadores migrantes:** No se cobrarán a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, tarifas o costos relacionados con la tramitación de documentos oficiales y visados de trabajo, salvo si la legislación nacional lo autoriza. Si, de conformidad con la legislación nacional, se cobran tarifas a los trabajadores, el monto de las mismas deberá reglamentarse y especificarse, y se tomarán medidas para proteger a los trabajadores de la explotación.

iii) Retención de documentos:

- a) Están prohibidas prácticas tales como la confiscación y retención de documentos de identidad del trabajador u otros documentos valiosos (por ejemplo, permisos de trabajo o documentos de viaje).
- b) No obstante, a petición de los trabajadores, los empleadores pueden ofrecer una custodia segura de dichos documentos. Los trabajadores tendrán acceso libre a los mismos en cualquier momento que lo soliciten.
- c) Los empleadores no retendrán documentos personales con el propósito de sojuzgar a los trabajadores al empleo.

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

Peores formas de trabajo infantil

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

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

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

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



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