



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

7

**Estudios de casos
de buenas prácticas**

Manual para empleadores y empresas

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

7

Estudios de casos de buenas prácticas

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

Caso 1

País: Brasil

Producto: arrabio

Sector: industria automotriz

la situación

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

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

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

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

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

Intervenciones empresariales frente a la situación

Acción colectiva de empresas brasileñas

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

Acción individual de empresas brasileñas

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

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

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

Acción colectiva de empresas estadounidenses

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

Acción individual de empresas estadounidenses

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

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

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

Enseñanzas extraídas de la situación

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

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

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

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

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

Caso 2

País: China
Sector: electrónico

la situación

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

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

Intervenciones empresariales frente a la situación

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

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

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

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

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

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

Enseñanzas extraídas de la situación

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

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

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

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

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



Caso 3

País: Jordania
Sector: textiles y vestido

la situación

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

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

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

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

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

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

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

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

Intervenciones empresariales frente a la situación

Acción colectiva

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

Intervenciones individuales

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

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

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

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

Enseñanzas extraídas de la situación

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

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

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

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



Caso 4

País: Estados Unidos

Producto: alimentos frescos

Sector: agricultura y alimentación

la situación

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

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

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

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

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

intervenciones empresariales frente a la situación

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

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

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

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

Enseñanzas extraídas de la situación

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

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



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