



Anexo 1: Glosario

Apoyo centrado en las víctimas

El principio rector del “apoyo centrado en las víctimas” significa que los servicios de apoyo deben definirse y ofrecerse en función de las necesidades de la persona en cuestión, pero también de sus deseos. No existe una solución única para lograr la readaptación de las víctimas del trabajo forzoso y, en cada caso, los socios deben dialogar con la víctima para adaptar a su perfil el apoyo que les prestan. Por esa razón el apoyo tampoco debe ser condicionado, porque ninguna condición puede ser equitativa para todos. Este enfoque permite respetar la dignidad de las víctimas.

Comisiones de contratación y gastos conexos

La OIT define los términos “comisiones de contratación” y “gastos conexos” como cualquier comisión o gasto incurrido en el proceso de contratación con el fin que los trabajadores consigan un empleo o una colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro; estas comisiones o gastos no deberían cobrarse a los trabajadores de forma directa o indirecta.

Contratación

La OIT define la contratación como un proceso que “incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte y la colocación en el empleo y —en el caso de los trabajadores migrantes— el retorno al país de origen cuando proceda”. Esta definición se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo¹⁷.

La etapa de contratación puede marcar una diferencia crítica en la búsqueda de un trabajo seguro y decente por parte de un trabajador. En el mejor de los casos, la contratación abre el camino para obtener oportunidades de trabajo seguras y decentes; en el peor, puede llevar la persona a verse atrapada en trabajos en condiciones de explotación o en trabajo forzoso.

Para más información, véase la Sección 3 del Manual de orientación.

Diálogo social y tripartismo

El diálogo social comprende “todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”¹⁸.

Cuando se cuenta con la participación de las tres partes (gobiernos, empleadores y trabajadores), se considera que se trata de un proceso tripartito.

17- Basado en OIT, 2016a.

18- Basado en: OIT, IPU, 2019.

La libertad de sindical, la negociación colectiva y el diálogo social son esenciales para crear un entorno en el que los trabajadores estén protegidos, incluso del trabajo forzoso. La ausencia o la debilidad del diálogo social es una de las causas profundas del trabajo forzoso. Cuando los trabajadores son incapaces de ejercer su voz colectiva, defender sus intereses o influir positivamente en sus condiciones de trabajo, son más vulnerables a los abusos, incluido el trabajo forzoso. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con las autoridades públicas, desempeñan un papel fundamental en la formulación y aplicación de leyes y políticas amplias para prevenir y procesar a los responsables del trabajo forzoso¹⁹.

Diligencia debida

Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos definen la diligencia debida como un proceso que incluirá: a) identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos que las empresas hayan provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales; b) integrar las conclusiones, y actuar en consecuencia; c) hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas al respecto; d) comunicar la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas²⁰.

Discriminación

En el artículo 1 del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), se define la discriminación como

“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

La definición contiene tres elementos:

1. un elemento fáctico - la existencia de una distinción, exclusión o preferencia que constituye cualquier tratamiento diferente;
2. un criterio en el que se basa esta diferencia - es un motivo de discriminación; la Convención enumera siete, pero este mínimo puede ampliarse a nivel nacional;
3. un resultado objetivo de esta diferencia de trato - efecto negativo, que anula o menoscaba la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Esta lista no es exhaustiva y podrían añadirse otros motivos en otros instrumentos (nacionales o internacionales), como la edad, la discapacidad o la condición de migrante, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y los órganos competentes.

La discriminación puede ser directa, por ejemplo, cuando se excluye explícitamente a un grupo determinado de un proceso de contratación, o se le da un trato menos favorable en el trabajo; o indirecta, cuando situaciones, reglamentos o prácticas que son aparentemente neutrales dan lugar a que determinadas personas reciban un trato desigual. Los ajustes razonables tienen por objeto eliminar o reducir los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores para acceder o avanzar en el empleo o conservarlo.

19- Basado en: OIT, IPU, 2019.

20- Véase ONU, 2011.

La discriminación es una de las causas profundas del trabajo forzoso. Las personas y los grupos que sufren discriminación son más vulnerables al trabajo forzoso. Por ejemplo, algunas formas tradicionales de esclavitud se basan en un sistema de castas según el cual un determinado grupo étnico pertenece a una categoría inferior y, por lo tanto, es más probable que se le someta a esclavitud. Abordar la discriminación es esencial para erradicar el trabajo forzoso, y el principio de no discriminación debería ser la base de los planes de acción nacionales contra el trabajo forzoso.

Esclavitud

En la Convención de la Sociedad de Naciones para eliminar el comercio de esclavos y la esclavitud (Convención sobre la Esclavitud), 1926, se define la esclavitud como:

“el estado o condición de las personas sobre las que se ejercen todos o parte de los poderes atribuidos al derecho de propiedad”

Para más información, véase la sección 2 del Manual de orientación y la Herramienta núm. 2.

Esclavitud moderna

La esclavitud moderna no está definida como tal en el derecho internacional. Por lo general, se refiere a un amplio abanico de situaciones de explotación extrema en las que una persona depende en gran medida de otra y no puede rechazar o escapar debido a mecanismos de control y coacción, violencia, engaño o abuso de poder.

Muchos países han adoptado el término para referirse a diferentes formas de condiciones análogas a la esclavitud y han establecido la legislación, las políticas y la financiación respectivas.

El Mandato de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud abarca “el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la servidumbre de la gleba, trabajo infantil en condiciones de esclavitud o análogas a la esclavitud, la servidumbre doméstica, la esclavitud sexual y los matrimonios serviles.”

Para más información, véase la sección 2 del Manual de orientación y la Herramienta núm. 2.

Interés superior del niño

El “interés superior del niño” es un principio que se destaca en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989, que significa que cada vez que se toma una decisión sobre la situación de un niño, el objetivo final debe ser el garantizar y proteger su seguridad, bienestar y desarrollo. La Convención define al niño como todo ser humano menor de 18 años de edad y reconoce su derecho fundamental a crecer en un ambiente de protección y cuidado. Véase el artículo 3 de la Convención²¹:

“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los

21- Para más información, véase la Observación general N° 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1) del Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC/C/GC/14&Lang=es.

órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”.

Según las estimaciones de la OIT, casi 4,3 millones de niños en todo el mundo son víctimas del trabajo forzoso (OIT, Walk Free Foundation, 2017), ya sea por sí mismos o junto con sus padres, cuando toda la familia está atrapada en el trabajo forzoso. Los planes de acción nacionales deben tener en cuenta la necesidad especial de los niños de atención y asistencia. En la práctica, esto significa que los socios deben tener en cuenta el interés superior del niño en todos los aspectos del PAN, por ejemplo, mediante el establecimiento de mecanismos de remisión de casos a los servicios de protección de la infancia o a los sistemas educativos. Los servicios de apoyo que se prestan a los niños deben adaptarse a sus necesidades y voluntad individuales, y no basarse en las prestaciones que una organización específica puede ofrecer, o en expectativas inapropiadas. Si, por ejemplo, una niña tiene interés en adquirir competencias para convertirse en mecánica y posee la capacidad de hacerlo, no hay que proporcionarle una formación en corte y confección solo porque se crea que la reparación de autos no es un oficio apropiado para las mujeres.

Libertad sindical y derecho de sindicación

Estos derechos están establecidos por dos convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir las organizaciones que estimen más conveniente, y de afiliarse a las mismas para que representen sus intereses. Estas organizaciones deben ser independientes y constituirse sin autorización previa. Con arreglo a las normas de la OIT sobre la libertad sindical, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen el derecho a organizarse libremente, y no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa; asimismo, tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, las que, a su vez, pueden afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores²².

La libertad sindical es el requisito previo de la negociación colectiva y el diálogo social. Garantizar que los trabajadores puedan constituir una organización y afiliarse a la misma es fundamental para prevenir el trabajo forzoso.

Migración laboral

La migración laboral se define como el movimiento de personas de un lugar geográfico a otro con el fin de encontrar un empleo remunerado. Puede ser interna (dentro del mismo país) o internacional (que implica el cruce de una frontera internacional)²³. Los trabajadores migrantes son más vulnerables al trabajo forzoso, especialmente cuando cruzan una frontera internacional de forma irregular, o cuando no hablan el idioma del lugar o país de destino, ya que pueden ser engañados o coaccionados con mayor facilidad. Esto también significa que les será más difícil buscar ayuda en caso de abuso.

22- Extraído de la página web de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo relativas a la libertad sindical, disponible en: www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm.

23- Fuente: OIT, UNAOC, 2017.

En el párrafo 12 de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) se proporciona más orientación sobre la manera de proteger a los trabajadores migrantes:

“Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para los migrantes sometidos a trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con inclusión de las siguientes:

(a) la concesión de un período de reflexión y de recuperación, cuando existan motivos razonables para pensar que la persona es una víctima de trabajo forzoso u obligatorio, de modo que pueda tomar una decisión informada acerca de las medidas de protección y de su participación en procedimientos judiciales, período durante el cual se le autorizará a permanecer en el territorio del Estado Miembro de que se trate;

(b) la concesión de un permiso de residencia temporal o permanente, y acceso al mercado de trabajo

(c) medidas para facilitar la repatriación en condiciones seguras y preferentemente voluntaria”.

Negociación colectiva

Con arreglo al artículo 2 del Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), se entiende por negociación colectiva

“todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

La negociación colectiva es un medio fundamental para que los trabajadores hablen con una sola voz, puedan protegerse de la explotación (incluido el trabajo forzoso) y traten de mejorar sus condiciones de trabajo. También es un instrumento mediante el cual los empleadores pueden garantizar condiciones de competencia equitativa, ya que todas las empresas están obligadas a cumplir las mismas normas, quedando proscritas las prácticas de explotación con el fin de obtener ventajas indebidas. También fomenta la organización del trabajo, permitiendo la seguridad y la previsibilidad de un acuerdo escrito ²⁴.

No penalización de las víctimas

El principio de “no penalización de las víctimas” significa no procesar ni imponer sanciones a las víctimas por actividades ilícitas que se hayan visto obligadas a cometer como consecuencia directa de haber sido sometidas a trabajo forzoso, de conformidad con los principios básicos de sus sistemas jurídicos nacionales (según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 4 del Protocolo de la OIT sobre el trabajo forzoso). Dichas actividades ilícitas podrían comprender, por ejemplo, delitos relacionados con la inmigración, con la prostitución, o con las drogas, que estén vinculados con la situación de trabajo forzoso de

24- Basado en OIT, OIE, 2014 Véase también: CSI (2009).

las víctimas. Con el fin de evitar la imposición de sanciones a las víctimas, en algunos países han adoptado una lista de delitos que no dan lugar a procesamiento o sanciones cuando los infractores son víctimas de la trata.

Además, todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces como el pago de una indemnización (artículo 4.1).

Países pioneros

Los países pioneros son miembros de la Alianza 8.7. Tienen por objetivo acelerar los esfuerzos, probar nuevos enfoques y colaborar con los demás a fin de alcanzar la Meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cualquier país puede convertirse en un país pionero, independientemente de su nivel de desarrollo, si se compromete a:

- ▶ Adoptar, aplicar o mejorar los planes de acción o las políticas nacionales, en particular el fortalecimiento de los marcos jurídicos y los mecanismos de aplicación en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso, esclavitud moderna y/o trata de personas;
- ▶ Traducir los compromisos públicos en medidas concretas;
- ▶ Promover la ratificación o la aplicación de las normas internacionales de los derechos humanos reconocidas, en particular las normas laborales internacionales aplicables.

El Grupo de Coordinación Mundial de la Alianza 8.7, que actúa como comité directivo de la Alianza, examina las solicitudes de los países para convertirse en países pioneros, y toma decisiones al respecto²⁵.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Principios y derechos fundamentales en el trabajo están consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, y se refieren a:

- «a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;**
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;**
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y**
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.**

Son los cimientos sobre los que se construyen las sociedades equitativas y justas. Todos los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de “respetar, promover y hacer realidad” los principios y derechos fundamentales, aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes de la OIT (Declaración de 1998 de la OIT, párrafo 2).

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, por lo que se requiere un enfoque integrado para hacerlos realidad. Por consiguiente, los interlocutores deberían tener en

25- Adaptado del sitio web de la Alianza 8.7: www.alliance87.org/pathfinder-countries.

cuenta estos principios y derechos fundamentales al diseñar un PAN y tratar de adoptar estrategias integradas según proceda²⁶.

Servidumbre por deudas o trabajo en servidumbre

En el artículo 1, apartado a, de la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), se define la servidumbre por deudas como

“el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios”.

La servidumbre por deudas es la forma más común de trabajo forzoso: la mitad de los que están en trabajo forzoso en el sector privado se encuentran en situación de servidumbre por deudas²⁷. La deuda puede provenir de anticipos de salario o préstamos para pagar las comisiones de contratación o el costo del transporte, o de los gastos incurridos en la vida diaria o en casos de emergencia, como los gastos médicos. Los empleadores o reclutadores sin escrúpulos, mediante prácticas como la infravaloración del trabajo realizado, la aplicación de tasas de interés excesivas o el cobro de elevados importes por concepto de alimentación y vivienda, hacen difícil para los trabajadores lograr liberarse de la deuda²⁸.

Trabajo infantil

El trabajo infantil es el trabajo realizado por niños que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, que es nocivo para su salud o para su desarrollo personal, o que interfiere con su escolarización obligatoria. Cabe señalar, sin embargo, que no todo trabajo infantil es trabajo forzoso.

Dos de los convenios fundamentales de la OIT establecen requisitos claros en relación con el trabajo que se prohíbe a los niños, pero los países tienen cierta flexibilidad para adaptarse a su estado de desarrollo:

- ▶ El Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138) exige a los Estados Miembros que definan una edad mínima de admisión al empleo o trabajo en el país que concuerde con la edad en que cesa la obligación escolar. Si un niño por debajo de esta edad trabaja, ello constituye una situación de trabajo infantil. Esta edad mínima no puede ser inferior a 15 años, pero el límite puede ser de 14 años en los países “cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados” (artículo 2);
- ▶ La edad mínima para realizar trabajos peligrosos no puede ser inferior a 18 años (artículo 3): La definición de trabajo peligroso es una prerrogativa nacional enmarcada en el Convenio núm. 182 (véase abajo).
- ▶ La única excepción tolerada es el “trabajo ligero”, que puede permitirse para los niños de 13 a 15 años (artículo 7).
- ▶ En el artículo 3 del Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se definen situaciones de trabajo infantil que están prohibidas

26- Véase OIT, 2019.

27-OIT, Walk Free Foundation, 2017.

28- Adaptado de OIT, 2012d.

para todos los niños, incluidos aquellos mayores de la edad mínima de admisión al empleo, a saber:

«a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”.

Trabajo forzoso

En el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), se define el trabajo forzoso como

“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.”

Para más información, véase la sección 2 del Manual de orientación y la Herramienta núm. 2.

Trata de personas / Trata de seres humanos

Los términos “trata de personas” y “trata de seres humanos” se refieren al mismo concepto. En esta Guía práctica se utiliza el término “trata de personas”, al igual que en la Meta 8.7 de los ODS, a menos que se haga referencia a un texto oficial en el que se emplee la expresión “trata de seres humanos.”

En el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000, se define la trata de personas como:

“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”.

Con arreglo al artículo 3.c) del Protocolo, la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considera “trata de personas” incluso cuando no se recurra a la amenaza, al uso de la fuerza, el abuso de poder u otras formas de coacción. El consentimiento de un niño víctima de trata a la explotación intencional es irrelevante.

Para más información, véase la sección 2 del Manual de orientación y la Herramienta núm. 2.