



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

5

**Guía
para la acción**

Manual para empleadores y empresas
Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso

Lucha contra el trabajo forzoso
Manual para empleadores y empresas

5

Guía para la acción

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

El trabajo forzoso y los empleadores

El presente folleto complementa el resto de este manual con propuestas sobre lo que los empleadores pueden hacer tanto en las empresas como a escala sectorial y regional para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas. Refuerza los argumentos del **Folleto 1** que señalan los motivos por los que empresas y empleados deben tomar medidas para abordar estas cuestiones.

Hasta hace poco, el trabajo forzoso no se consideraba un problema asociado con empresas y organizaciones de empleadores. Era más bien asociado con abusos de los derechos humanos cometidos por Estados represivos y fuerzas armadas con poca incidencia en el papel y las actividades del sector privado. En los últimos años, esa percepción ha empezado a cambiar e investigaciones de la OIT ha mostrado que a escala mundial, cuatro de cada cinco casos de trabajo forzoso involucran a actores privados y que el trabajo forzoso como resultado de la trata de personas es verdaderamente un fenómeno global que puede afectar a todos los países, regiones y sectores de actividad económica¹.

El trabajo forzoso es una práctica ilícita que prohíben el derecho internacional y la mayoría de las legislaciones nacionales. Toda empresa acusada de lucrar con esa explotación no sólo verá gravemente dañada su reputación también se expondrá a onerosas demandas y procesos penales. Ciertamente, hoy en día ninguna empresa puede permitirse las consecuencias negativas que conlleva esa situación, ya sea en sus propias actividades o en aquellas de la cadena de suministro.

¹ Véase, OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, 2005

El papel de los empleadores y las empresas

Empresas y actores empresariales de toda clase han tomado algunas medidas. Algunas empresas proceden a tomar medidas sobre políticas –por ejemplo, la adopción de códigos de conducta– que prohíben explícitamente el trabajo forzoso; unas se han incorporado a iniciativas multilaterales como el **Pacto Mundial de la ONU** y otras han suscrito los **"Principios Éticos de Atenas"** de 2006 que orientan a los dirigentes empresariales sobre medios destinados a prevenir y erradicar la trata de personas. Esas iniciativas son importantes, pero cada vez hay más consenso internacional en que queda mucho por hacer.

Utilización de este cuadernillo

En este folleto se proponen algunas acciones que se pueden tomar en diferentes frentes y se ofrece una amplia orientación a empresas y organizaciones de empleadores. En la medida de lo posible, también se indican enlaces con otras partes del manual. Véanse el **Folleto 6: Sugerencias para la acción** en el que se indican pasos prácticos para la acción de los empleadores y el **Folleto 1: Introducción y visión global** que contiene una lista de referencias y lectura. No se pretende que empresas y organizaciones de empleadores lleven a cabo todas las actividades indicadas. Cada empresa es diferente y cada organización establecerá su propio método para abordar estos asuntos.

II Medidas e iniciativas empresariales

Comprensión del problema

Para que una empresa aborde efectivamente el tema del trabajo forzoso es importante que en primer lugar su dirección conozca la definición del mismo y cómo se manifiesta en empresas y cadenas de suministro. Un empresario o un gerente de empresa puede saber que el trabajo forzoso es ilegal, pero tal vez no sepa en qué consiste ni la diferencia que existe entre éste y la explotación o las condiciones de trabajo precarias. De ahí la importancia que reviste empezar por comprender la situación para luego sensibilizar. Análisis de ese tipo se pueden llevar a cabo en el ámbito interno o con ayuda de un consultor o algún otro experto.

¿Qué es el trabajo forzoso?

Todo el personal que corresponda debe saber claramente en qué consiste el trabajo forzoso y cómo se define en la legislación en donde su empresa tiene actividades. Esto último junto con las disposiciones del código de trabajo y el código penal en la materia ayudará a la empresa a cumplir con la ley. También convendrá examinar la definición internacional que figura en el Convenio núm. 29 de la OIT (en el **Folleto 1** se citan fragmentos de este Convenio). Esta definición es aceptada por la comunidad internacional y, según la cual, trabajo forzoso es **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**.

Puede darse el caso de que su empresa provea bienes y servicios a empresas que definen el trabajo forzoso de manera diferente o que la auditoría de trabajo forzoso se base en criterios e indicadores distintos, lo que puede crear una confusión a la que se suman las definiciones de organizaciones de RSE. Para asegurarse un acceso fluido y constante a los mercados internacionales, lo mejor no sólo es observar la ley, sino también adoptar políticas y prácticas que reflejen las altas exigencias de sus compradores.

i En el *Folleto 1: Introducción y visión global*, y el *Folleto 2: Preguntas frecuentes de los empleadores* se dan definiciones y explicaciones del trabajo forzoso, distribúyalos a su personal para fomentar una amplia comprensión del tema.

Situación en la empresa

Una vez que se ha entendido en qué consiste el trabajo forzoso y se consideró el riesgo que puede suponer para su empresa, el paso siguiente es examinar la situación actual en sus propias actividades y en la cadena de suministro. Esto se puede hacer mediante una evaluación interna o una "auditoría social". Dicha evaluación permitirá comprobar si en su empresa hay trabajo forzoso y tomar en consideración aquellos aspectos de sus actividades más expuestos a riesgo.

i Por lo general, en una evaluación de ese tipo se analizará más de un asunto de derechos laborales a la vez, por lo cual, es importante asegurarse que el aspecto que se centra en el trabajo forzoso sea efectivo y completo. Vea las recomendaciones concretas sobre dichas evaluaciones que se hacen en el **Folleto 4: Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento**.

Adopción de políticas y estrategias efectivas

Prohibir terminantemente el trabajo forzoso y la trata de personas en todas las actividades de la empresa puede ser crucial para abordar ambos asuntos. Una política efectiva de derechos en el trabajo que incluya disposiciones al respecto es uno de los primeros pasos importantes para combatir el trabajo forzoso en la empresa.

Formulación de la política de la empresa

En estos últimos años, la política de derechos en el trabajo de las empresas revistió la forma de códigos de conducta que contienen declaraciones formales sobre los principios que rigen la conducta de la misma y, habitualmente, se aplican a proveedores y subcontratistas.

Casi siempre, los códigos de conducta contienen una serie de cuestiones, no sólo el trabajo forzoso, y son bastante comunes en sectores de expor-

tación como los de agricultura y textiles y vestido, pero también los hay en empresas de construcción, hospedaje y turismo, minería y otros. Dichos códigos son un medio por el cual, las empresas se comprometen formal y voluntariamente a abordar el trabajo forzoso.

Elaborar un código no tiene por qué ser difícil. Una serie de iniciativas ofrecen asesoría gratuita sobre los pasos a seguir si una empresa decide hacerlo. Veámoslos.

- Hacer una evaluación de la empresa y sus socios comerciales para ver en qué medida cumplen con la legislación nacional y se ajustan a las buenas prácticas del sector en cuestión.
- Establecer un grupo de trabajo de la empresa para redactar un proyecto de código que traduzcan su compromiso de prohibir el trabajo forzoso y la trata de personas.
- Celebrar consultas internas sobre ese proyecto y luego consultar también con los socios o las partes interesadas que corresponda.
- Redactar y finalizar la versión definitiva del código y comunicarla a todos los socios comerciales, las asociaciones empresariales y organizaciones de empleadores que corresponda, así como a la prensa y demás partes interesadas, incluidos los trabajadores y sus representantes.

i *El Folleto 3: Principios rectores para combatir el trabajo forzoso se puede utilizar para enmarcar el debate sobre las disposiciones del código en materia de trabajo forzoso. También se podrá solicitar asesoría a la respectiva organización de empleadores o a la **Organización Internacional de Empleadores**. Otras iniciativas como el **Pacto Mundial de la ONU** y **Business for Social Responsibility**, con sede en Estados Unidos, también suministran información útil sobre códigos de conducta y RSE.*

Aplicación de las políticas de la empresa

La elaboración del código de conducta o la formulación de la política sobre derechos en el trabajo es sólo el primer paso. Luego viene la parte difícil: aplicarlo y garantizar que la empresa y sus proveedores actúen de conformidad con la nueva norma establecida.

Auditoría social

Una manera de aplicar las políticas sociales de la empresa es hacer evaluaciones o auditorías sociales. Una auditoría puede ayudar a la empresa a determinar en qué medida se cumple con el nuevo código o para decirlo a las claras: si hay trabajo forzoso en sus propias actividades o su cadena de suministro. Cuanto más completa sea esa auditoría, mejor resultará para detectar situaciones de trabajo forzoso y trata.

El *Folleto 4: Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento* es una herramienta que ayudará a las empresas a hacer una auditoría de trabajo forzoso en la que se enumeran las prácticas comunes de auditoría social y se recomienda la utilización equilibrada de cuatro métodos de evaluación fundamentales.

- entrevistas con los trabajadores dentro y fuera de la empresa,
- examen de la documentación de la empresa,
- entrevistas con el personal de dirección e
- inspección del lugar de trabajo.

Utilizados en conjunto, estos métodos darán mucho mejor resultado. Aun así, corresponde a la empresa decidir cómo quiere que se haga la evaluación; también podrá optar por otros métodos o contratar a un consultor (por ejemplo, a un tercero que sea auditor social). Más allá de los métodos, lo importante es que la auditoría sea efectiva y fidedigna.

Formación en la empresa

Si en cambio la empresa prefiere impartir formación a gerentes, supervisores y trabajadores para abordar el trabajo forzoso, esa formación debería tener el amplio objetivo de garantizar una aplicación más efectiva del código y un mayor grado de coherencia en lo que se refiere a su cumplimiento por toda la empresa y sus proveedores. En particular, esa formación debería cimentar la capacidad del personal clave de detectar y prevenir el trabajo forzoso, así como de tomar las medidas correctivas cuando sea necesario.

La formación en la empresa parte del principio de que gerentes y empresarios no pueden hacerlo solos, pues para abordar efectivamente el trabajo forzoso y la trata de personas es preciso contar con la participación de otros integrantes de la empresa, incluidos los trabajadores de todo nivel. La empresa que tenga experiencia en impartir formación a la dirección, el personal de supervisión y los trabajadores podrá extraer enseñanzas de esa experiencia.

- **Audiencia:** Asegúrese que la formación sea informativa, práctica y acorde con las necesidades y los niveles de conocimiento de los participantes.
- **Formador:** Imparta la formación usted mismo o contrate un experto local. Hable con su organización de empleadores para beneficiarse de su experiencia y conocimiento.
- **Lugar:** Considere los pro y los contra del sitio donde impartirá la formación; por ejemplo, en el lugar de trabajo o fuera de la empresa.
- **Horario:** Los trabajadores tienen sus ocupaciones. Prevea la formación en un horario que les permita asistir con mayor facilidad.
- **Métodos:** Utilice métodos de formación que propicien la participación activa de todos.

i *La formación sobre trabajo forzoso y trata de personas puede impartirse por separado o incorporarse en otros programas. En el marco de **Better Work**, proyecto conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional, se elaboró un programa de formación en módulos que incluye el trabajo forzoso y se puede adaptar para responder a diversas necesidades de las empresas. Véase: www.betterwork.org.*

Elaboración de informes sociales

Muchas empresas también querrán comunicar sus actividades a las partes interesadas y la opinión pública. Un medio de hacerlo es vía Internet y en su sitio web; otro, es publicar un informe anual, ya sea social o de sostenibilidad que le permita “hablar” directamente con inversores, compradores, consumidores y el resto de la sociedad civil.

La Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (**Global Reporting Initiative**) es una iniciativa multilateral que ayuda a las empresas en la elaboración de informes sociales. También establece directrices globales y concretas para cada sector en cuanto a la comunicación sobre el desempeño social, ambiental y de derechos humanos e incorpora en el proceso a empresas, organizaciones de trabajadores y otros grupos. En lo que se refiere al trabajo forzoso, la GRI recomienda una “una comunicación concisa” dando a entender que se han de:

- indicar aquellas actividades en las que se detectaron riesgos significativos de incidentes de trabajo forzoso y
- comentar las medidas que se tomaron para eliminar esos abusos.

También cabe señalar otra iniciativa: el **Pacto Mundial de la ONU** que requiere a las empresas preparar anualmente una “Comunicación sobre el progreso” en la que se indiquen las medidas tomadas para aplicar los 10 principios del Pacto, incluida la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio. Dicha comunicación debe contener una descripción de las actividades prácticas y una medición de los correspondientes resultados previstos u obtenidos. El Pacto Mundial también asesora a las empresas sobre los pasos a dar para combatir el trabajo forzoso. En el recuadro siguiente figuran las principales recomendaciones sobre las estrategias a adoptar en el lugar de trabajo y la comunidad que se prepararon en consulta con la OIT y sus mandantes.

Pacto Global de las Naciones Unidas: Estrategias a adoptar por las empresas para combatir el trabajo forzoso

Extracto de “Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: una guía para las empresas”, elaborados por el Grupo de Trabajo sobre temas laborales del Pacto Global.

En el lugar de trabajo

- Cumplir las disposiciones de la legislación nacional en materia de trabajo forzoso y, cuando la legislación nacional sea insuficiente, tomar en consideración las normas internacionales.
- En el marco de las operaciones de la empresa y de las relaciones con otras empresas, velar por que se ofrezca a todos los trabajadores contratos de trabajo en los que se establezcan las cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos apropiados) y penalizaciones que conlleven la resolución del contrato por cualquiera de las partes.
- Instituir políticas y procedimientos que proscriban la exigencia de que los trabajadores hagan depósitos financieros en la empresa.
- Alentar a los gerentes a tomar las medidas que proceda.
- Si se observan casos de trabajo forzoso dentro del ámbito de influencia de la empresa, realizar las gestiones necesarias para apartar a dichos trabajadores del lugar del trabajo. En la medida de lo posible, proporcionar a los trabajadores acceso a alternativas viables.
- Ejercer la debida diligencia en las relaciones con otras empresas.

En la comunidad donde realizan su actividad

- Las empresas también podrían contribuir, según proceda, a redoblar los esfuerzos desplegados por la comunidad para eliminar el trabajo forzoso y ayudar a los trabajadores a los que se ha apartado del trabajo forzoso a hallar un trabajo elegido libremente.
- Colaborar estrechamente con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores para elaborar un enfoque de toda la industria con objeto de abordar el problema, y tender puentes con los sindicatos, las autoridades responsables de velar por el cumplimiento de la legislación, las inspecciones del trabajo y otros agentes.
- Establecer o tomar parte en un grupo de trabajo o una comisión sobre trabajo forzoso en su organización de empleadores representativa en los planos local, estatal o nacional.
- Apoyar la elaboración de un Plan Nacional de Acción contra el trabajo forzoso como parte de mecanismos institucionales y de política esenciales para combatir el trabajo forzoso a escala nacional.
- Dentro del ámbito de influencia de la empresa, participar en programas de prevención y reintegración de las antiguas víctimas del trabajo forzoso, brindando oportunidades de desarrollo de las capacidades y de formación en el empleo.
- Según proceda, participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas mediáticas, y coordinar la acción con las autoridades locales y nacionales, los sindicatos y otros agentes.

Labor conjunta

La **GRI** y el **Pacto Mundial de la ONU** son iniciativas que agrupan a empresas y otras organizaciones empresariales y de la sociedad civil. Muchas empresas se proponen incorporar a otras partes interesadas en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata.

Por ejemplo, una empresa puede optar por participar en la declaración política y colectiva de una organización de empleadores o un grupo de empresas. En muchos casos, se trata de un grupo del mismo sector o rama de actividad económica que elabora conjuntamente un código de conducta y el consiguiente programa de auditoría social, lo que ofrece a las empresas la oportunidad de intercambiar información y establecer buenas prácticas en común. (Véase la Sección III sobre el papel de las organizaciones de empleadores.)

Una empresa que también quiera trabajar directamente con organizaciones de trabajadores u otros grupos de la sociedad civil puede hacerlo mediante la negociación de un acuerdo o una declaración de principios, o bien, mediante la participación conjunta en la aplicación de su código de conducta. En estos últimos años, una serie de empresas multinacionales firmaron **acuerdos marco internacionales** con federaciones sindicales globales. Esos acuerdos abarcan las actividades de la empresa, suelen aplicarse a los proveedores y versan sobre varios asuntos, incluido el trabajo forzoso.

Las empresas también participan en un número cada vez mayor de iniciativas multilaterales que les ofrecen foros importantes para incorporar a la sociedad civil en medidas de formulación de políticas, auditoría social y transparencia. En el marco de esas iniciativas, que suelen ser de ámbito mundial, se llevan a cabo proyectos piloto, programas de formación y otras iniciativas en todo el mundo. Algunos ejemplos de estas iniciativas son: **Ethical Trading Initiative**, con sede en el Reino Unido, y la **Iniciativa Internacional del Cacao**.

La colaboración con organizaciones de trabajadores e iniciativas multilaterales puede aportar una serie de beneficios y ofrecer:

- una vía para intercambiar información y buenas prácticas entre empresas y otras partes interesadas;
- la oportunidad de aprender de otros aquello que funciona y lo que no;

- un foro de formación y capacitación colectivas, y
- un ámbito donde encontrar soluciones acerca de algunos de los principales retos técnicos que conlleva abordar la compleja cuestión del trabajo forzoso.

Trabajar con sindicatos y ONG también puede dar lugar a buenas prácticas en materia de reparación. Trabajar con las partes interesadas puede reforzar esa participación y aportar a la empresa una red –junto con aquella que ofrece la organización de empleadores– a la que puede dirigirse en busca de orientación y asistencia.



III El papel de las organizaciones de empleadores

Elaboración de una estrategia o un plan de acción

Un primer paso fundamental para las organizaciones de empleadores respecto al trabajo forzoso es elaborar una estrategia o plan de acción, lo que les ayudará a abordarlo en forma sistemática y sostenible, y propiciará planteamientos estratégicos frente a los peores abusos. Comenzar por elaborar una estrategia también contribuirá a que la organización tenga un mayor impacto en la acción.

Una estrategia no tiene por qué ser un plan completo o detallado, pero deberá permitir a los empleadores definir un objetivo y una serie de pasos a seguir para alcanzarlo. Elaborar una estrategia aclarará algunos problemas que pueden afrontar los empleadores y ofrecerá la oportunidad de encontrar medios para resolverlos. También sentará las bases para que los empleadores influyan en la política pública o servir de referencia para crear herramientas y recursos para los miembros. Además, permitirá identificar asociaciones potenciales con las que podrán contar los empleadores podrán contar. Una cuestión importante a tener presente en la elaboración de una estrategia es que el trabajo forzoso se puede abordar mejor en asociación que a solas.

Definición de objetivos

La mayoría de las organizaciones de empleadores ya tienen vasta experiencia en la definición de objetivos estratégicos sobre cuestiones sociales. El procedimiento utilizado es similar a cualquier otro que conlleve abordar una cuestión clave de carácter político. Se puede convocar a un grupo que defina los principales objetivos principales a partir de los cuales se elaborará un proyecto de estrategia que se compartirá con otros representantes de la organización y, tal vez, también con sus miembros. Asimismo, se abordarán cuestiones de carácter técnico y operativo, incluidos los costos correspondientes. La estrategia se pulirá en revisiones internas y quizás también mediante consultas con asociados externos. Por ejemplo, se podrá solicitar asistencia a la OIE o la OIT.

Aceptación activa

Una vez definido el objetivo, es importante considerar la forma de lograr una “aceptación activa”. La estrategia para abordar el trabajo forzoso requerirá el apoyo político del Consejo Ejecutivo para seguir adelante. Por lo tanto, cabe la posibilidad de que haya que presentarla a los integrantes de este último y revisarla en función de los comentarios que hagan. También cabe la posibilidad de contar en primer lugar con su participación en la elaboración de la estrategia. Esta etapa del proceso puede llevar bastante tiempo, pero se trata de un paso cuya importancia no debería subestimarse pues es esencial para el éxito de la estrategia a largo plazo.

i *Puede contactar a la OIE o la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT pues ambas pueden suministrarle información sobre la elaboración de una estrategia o plan de acción y facilitarle el contacto con otras organizaciones de empleadores. Para más información, consulte los sitios web: www.ioe-emp.org y www.ilo.org/employers.*

Procedimiento vs. contenido

Los pasos indicados hasta aquí corresponden más bien al procedimiento de elaboración de la estrategia que al contenido de la misma. Por lo general, este último será determinado por la propia organización. Aun así, las sugerencias tendrán que girar en torno a tres puntos: la pericia de las organizaciones de empleadores en cuestiones sociales; la índole de los servicios que prestan y la posición incomparable de los empleadores en cuanto actores clave del mercado de trabajo. Las dos esferas principales de acción serán:

- asesoría y sensibilización de los miembros de la organización, y
- participación conjunta en las medidas a adoptar.

Asesoría y sensibilización

Asesorar y sensibilizar es una función fundamental de las organizaciones de empleadores. El trabajo forzoso y la trata de personas no son excepción, pues estas cuestiones pueden resultar complejas y confusas para los empleadores que pueden entenderlas erróneamente o confundirlas con otros conceptos. Por ejemplo, un gerente tal vez no sepa exactamente a

qué se refieren la coerción o la servidumbre por deudas. De ahí que en el caso de las organizaciones de empleadores, el punto de partida fundamental sea suministrar información y asesoría a sus miembros.

Designación de un coordinador

En el marco de su estrategia global, las organizaciones de empleadores pueden optar por designar a un miembro del personal para que sirva de coordinador en lo que respecta al trabajo forzoso. En la medida de lo posible, debe tratarse de alguien que conozca bien la cuestión. Aunque no es indispensable, designar a un coordinador permitirá a dichas organizaciones desarrollar su pericia a lo largo del tiempo. La persona designada dedicará su tiempo exclusivamente a la cuestión del trabajo forzoso o ésta podrá formar parte de sus responsabilidades. Lo importante en este caso es que los miembros cuenten con una persona de la organización a quien recurrir si tienen interrogantes o necesitan asistencia.

Suministro de información...

Una de las tareas del coordinador es difundir información a los miembros de la organización. En primer lugar, los empresarios querrán conocer la legislación y las disposiciones correspondientes del código de trabajo y el código penal. Proporcionarles copias o una reseña de la legislación puede ser un punto de partida útil. El presente manual contiene información más amplia y también puede ser útil disponer de fotocopias del **Folleto 2: Preguntas frecuentes de los empleadores**. La ventaja de este material reside en que ofrece información concisa en un formato fácil de leer.

También cabría considerar la posibilidad de suministrar información sobre compradores internacionales y la RSE. Los Convenios sobre el trabajo forzoso –junto con otras normas fundamentales de la OIT– son elementos centrales de los programas de RSE y las expectativas de los compradores están aumentando rápidamente. Los proveedores deben ser cada vez más capaces de mostrar que no hay prueba alguna de trabajo forzoso en sus propias actividades o aquellas de sus subcontratistas. Por consiguiente, las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante informando a sus miembros sobre los cambios de actitud y las expectativas de los compradores internacionales y los mercados de consumidores.

... y asesoría

Si además de información, su organización se propone suministrar asesoría sobre la lucha contra el trabajo forzoso, podrá hacerlo persona a persona a través del coordinador, o bien, facilitando el intercambio de ideas entre sus miembros. La asesoría que se preste puede seguir los lineamientos propuestos en la sección anterior y también sería conveniente consultar el **Folleto 6: Sugerencias para la acción**. La orientación relativa a la participación de la empresa, la remediación y la adopción de un enfoque asociativo puede ser sumamente útil para sus miembros.

Otro medio de asesorar consiste en facilitar el intercambio de ideas entre los miembros de su organización. Los empresarios pueden aprender mucho unos de otros y su organización desempeñar un papel documentando y difundiendo ejemplos de buenas prácticas, ya sea en el sitio web o en formato impreso. Para llegar a una mayor audiencia, también puede pedir a empresas con experiencia en “buenas prácticas” que presenten sus estrategias y programas en seminarios u otros eventos organizados por empleadores.

i En el **Folleto 7: Estudios de casos de buenas prácticas** se dan ejemplos de las medidas prácticas que han tomado algunas empresas para abordar el trabajo forzoso. No olvide que los niveles de conocimiento de sus miembros pueden ser muy dispares; por lo tanto, cuando se les informe y asesore habrá que asegurarse de comprender bien sus necesidades y niveles de conocimiento.

Sensibilización

El grado de consciencia de sus miembros y su capacidad de abordar el trabajo forzoso y la trata son factores significativos en la elaboración de una estrategia. Si estas cuestiones son relativamente nuevas para ellos o si anteriormente se trabajó poco sobre las mismas, tal vez haya que empezar más o menos “por el principio”. En cambio, si el trabajo forzoso y la trata son temas frecuentes en los medios de comunicación y sus miembros ya saben bastante al respecto, el coordinador podrá comenzar a un nivel más alto de participación.

En ambos casos, organizar un taller o un seminario nacional sobre el trabajo forzoso es una forma estructurada de informar y sensibilizar que propiciará el diálogo no sólo entre su organización y sus miembros sino también entre ellos. Un evento de ese tipo se puede organizar con apoyo

de otras partes interesadas y no tiene por qué ser demasiado oneroso. Aun así, es importante contar con un claro conjunto de objetivos y prioridades; los resultados previstos deberían considerarse de antemano para garantizar que el evento sea significativo y exitoso. En el recuadro siguiente se da un ejemplo de esta clase de conferencia.

Engaging Business: Addressing Forced Labour **Conferencia patrocinada por el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional, la Cámara de Comercio de Estados Unidos y la OIE**

En febrero de 2008, la empresa Coca Cola acogió esta conferencia en su sede central de Atlanta, Estados Unidos. Los 80 participantes –funcionarios del Departamento de Estado y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, así como representantes de organizaciones de trabajadores, empresas individuales, organizaciones de la sociedad civil y la OIT– intercambiaron experiencias y conocimientos acerca de la lucha contra el trabajo forzoso.

Frente al aumento constante de la inversión y el abastecimiento en mercados de países en desarrollo, las empresas se ven cada vez más expuestas al riesgo de trabajo forzoso. Actualmente, grupos de la sociedad civil y de derechos humanos prestan mayor atención a esas preocupaciones, a menudo, en el marco de debates más amplios sobre la trata de personas y el trabajo infantil. El trabajo forzoso se está convirtiendo en un riesgo significativo que exige la atención inmediata de las empresas.

El objetivo de esta reunión fue el de explorar estas cuestiones a partir de las experiencias de empresas que trabajan por sí solas o en cooperación con otras. Se consideraron los retos que enfrentan las empresas para abordarlas y se describieron los medios empleados por algunas empresas para levantar esos retos. Los participantes mantuvieron debates sobre una serie de temas, entre ellos:

- Papel del gobierno para abordar el problema
- Necesidad de una orientación clara y ejemplos de prácticas óptimas
- Necesidad de prevenir prácticas abusivas en las agencias de contratación
- Necesidad de una cartografía estratégica de las preocupaciones de trabajo por país
- Función de la auditoría social y creación de sistemas de control fidedignos

Por último, considere también la posibilidad de preparar un manual sobre la lucha contra el trabajo forzoso, utilizando el material de orientación que se presenta aquí. Traduzca los folletos que corresponda y asegúrese de incluir información nacional y sectorial que sea concreta y pertinente para sus lectores. Adapte los estudios de casos del **Folleto 7** o recolecte y prepare otros por su cuenta. A la hora de seleccionar el material, asegúrese de tener claro su propósito y la audiencia a la que se destina y haga en suerte que el manual sea lo más práctico posible. Vea si incorporará a algunos de sus miembros en la fase de diseño del proyecto y consulte a la OIE y la OIT sobre asuntos de carácter técnico o político.

Participación conjunta en la adopción de medidas

En la sección anterior, se recomendaba que las organizaciones de empleadores desempeñaran un papel central suministrando a sus miembros información y asesoría sobre el trabajo forzoso y la trata de personas. Ahora bien, los empleadores pueden proponerse ir más allá de la sensibilización y participar más activamente.

En muchos casos, esa clase de participación no puede emprenderse a solas y deberá realizarse en asociación con otras instituciones y organizaciones tales como gobiernos, ONG nacionales e internacionales, la OIT y otros organismos especializados de Naciones Unidas, la OIE y/u organizaciones de trabajadores. La gestión y financiación de las actividades probablemente se reparta entre todos los integrantes de la asociación, pero aun así, existen determinadas actividades que los empleadores pueden liderar por su posición incomparable en cuanto actores del mercado de trabajo.

Labor con el gobierno

El gobierno es un actor clave en la eliminación del trabajo forzoso y la trata de personas. La relación de cooperación con distintos organismos gubernamentales permitirá a las organizaciones de empleadores influir efectivamente en asuntos políticos tales como el trabajo y la migración.

El primer paso fundamental consiste en que las organizaciones de empleadores participen en todas las negociaciones relativas a la ratificación de los Convenios de la OIT y la Convenciones de la ONU en la materia. También deberían participar en el desarrollo de la legislación nacional y toda enmienda o revisión del código de trabajo y el código penal. Contar con esta clase de participación del gobierno garantiza que la perspectiva de los empleadores esté presente a lo largo de todas las negociaciones. Asimismo, las organizaciones de empleadores pueden lograr que el gobierno participe en inspecciones del trabajo en relación con el trabajo forzoso e influir en el Ministerio de Trabajo acerca de asuntos técnicos; por ejemplo para facilitar las inspecciones del trabajo y contribuir a que sean más efectivas y eficientes. Las asociaciones sectoriales también podrán hacerlo en aquellos sectores donde se haya comprado que el riesgo de trabajo forzoso está muy extendido.

Labor con organizaciones de trabajadores y otras

Al trabajar con el gobierno, es probable que las organizaciones de empleadores también tengan que trabajar con organizaciones de trabajadores en lo que se refiere al diálogo sobre los temas mencionados más arriba. Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel similar frente al gobierno, pues presentan sus respectivas posiciones acerca de cuestiones de política pública.

Además, las organizaciones de empleadores también podrán contar con la participación de los trabajadores fuera de los ámbitos de la reforma legislativa y la formulación de políticas. Por ejemplo, un empleador puede proponerse desempeñar un papel de primer orden para lograr que a escala sectorial, los trabajadores participen en la redacción de una declaración conjunta sobre la eliminación del trabajo forzoso. Las asociaciones sectoriales muestran con el ejemplo que se puede establecer una cooperación efectiva con federaciones sindicales globales para elaborar y realizar programas sobre estas cuestiones².

Las organizaciones no gubernamentales también pueden ser muy importantes en esta labor, pues constituyen un grupo amplio y variado ya que unas trabajan a escala internacional y otras a escala nacional o incluso local. En cualquier caso, las ONG están cobrando cada vez más importancia en las iniciativas multilaterales y, por lo tanto, los empleadores y sus representantes pueden proponerse colaborar con ellas más directamente. De ser así, es aconsejable que los empleadores tengan claros sus propios objetivos y responsabilidades a la hora de forjar esas alianzas.

i *Para más información y orientación sobre el papel que pueden desempeñar las organizaciones de empleadores en la labor con el gobierno, las organizaciones de trabajadores y la ONG consulte el sitio web de la OIE: www.ioe-emp.org.*

² Por ejemplo, la Iniciativa Internacional del Cacao es una agrupación multilateral que tiene por objetivo congregar a empresas y otros actores empresariales, organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil para abordar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en el cultivo y procesamiento del cacao. Véase el sitio web: www.cocoainitiative.org.

Medidas de prevención y protección

Tal como señalado, las organizaciones de empleadores están en buena posición de asesorar a sus miembros, cumplir una función de sensibilización y entablar el diálogo con el gobierno y otros actores. Esas actividades son importantes pero una organización de empleadores también puede proponerse participar en programas de prevención y protección del trabajo forzoso y la trata. En ese caso, podrá hacerlo de distintas formas:

- tomar la iniciativa;
- incorporarse a iniciativas lanzadas por otros o
- apoyar los esfuerzos de acción de una asociación miembro.

Una organización de empleadores, en particular si es experta en la cuestión, puede ayudar a las asociaciones que la integran suministrándoles asesoría, información y acceso a redes, donantes o asociados potenciales. También puede ayudarles individualmente transmitiéndoles información sobre las buenas prácticas que establecieron otros miembros frente a problemas similares.

En virtud de su función de representación, las organizaciones de empleadores pueden elaborar programas de rehabilitación y reinserción de ex víctimas del trabajo forzoso y la trata de personas o participar en ellos. También pueden llevar a cabo programas de aprendizaje y de incorporación al empleo, así como ofrecer oportunidades de formación profesional y desarrollo de competencias. Esos programas cumplen una doble función preventiva y protectora pues ofrecen posibilidades de generación de ingresos a los trabajadores y contribuyen a su reinserción en la comunidad pero, además, pueden servir de mecanismo de prevención para impedir que un trabajador vuelva a ser blanco de la trata o la explotación del trabajo forzoso.

Cualquiera que sea el enfoque adoptado, las organizaciones de empleadores tienen que considerar cuestiones de dinero y tiempo del personal. Poner en marcha programas como los indicados o participar en ellos requiere tiempo y recursos. Existen tres fuentes principales de financiación, a saber:

- utilización de fondos propios,
- reasignación del tiempo del personal y
- financiación externa de donantes bilaterales y organismos especializados de la ONU entre otros.

Considere la posibilidad de utilizar las fuentes internas para las actividades de preparación y buscar donantes externos para los aspectos más amplios de la labor. Ahora bien, asegúrese de establecer un calendario de financiación sostenible para que la organización no dependa de los donantes y se exponga al riesgo de tener que suspender buenas iniciativas cuando cese la participación de los mismos.

- 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

