



Oficina
Internacional
del Trabajo

Lucha contra el trabajo forzoso

6

**Sugerencias
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

6

Sugerencias 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

Nota

Este folleto contiene una serie de medidas que indican algunas sugerencias prácticas y concretas que las empresas y organizaciones de empleadores pueden tomar en sus esfuerzos para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas. Este folleto complementa el **Folleto 5** del presente manual con sugerencias que se presentan en un formato accesible y de fácil uso.

No se pretende que las empresas y organizaciones de empleadores hagan todo lo que aquí se sugiere, puesto que cada empresa es diferente y cada organización establecerá su propio método para suplir las necesidades de sus miembros. Ahora bien, estas sugerencias son concisas y la mayoría no requiere una sustancial inversión financiera, pero sí tiempo, energía y un compromiso de participación efectiva y sostenible. A tales efectos, el presente folleto ofrece una amplia lista de medidas que se pueden tomar.

Estas medidas abordan los siguientes temas fundamentales: trabajo forzoso; trabajo penitenciario; servidumbre por deudas y trabajo en régimen de servidumbre; coerción en el empleo; horas extras obligatorias y trata de personas. Todas estas guías pueden servir de referencia al personal de recursos humanos y RSE o de material de promoción; por ejemplo, en carteles que pueden colocarse en oficinas y otros lugares de trabajo. Asimismo, serán de gran utilidad para organizaciones de empleadores; por ejemplo, en programas de formación o como referencia en talleres y conferencias.

Medidas contra el trabajo forzoso

Sugerencias

- Formular una política de la empresa que sea clara y transparente en la que se establezcan medidas para prevenir el trabajo forzoso. Puntualizar que esa política se puede aplicar a todas las empresas participantes en la producción y la cadena de suministros de la empresa y presentar informes sobre su aplicación.
- Adoptar prácticas de contratación y recursos humanos (por ejemplo, en materia de salarios, horas de trabajo y contratos de empleo) que reduzcan al mínimo el riesgo de trabajo forzoso.
- Monitorear a proveedores y subcontratistas e impartir formación sobre trabajo forzoso a auditores sociales, personal encargado de cumplimiento, gerentes de recursos humanos y demás supervisores.
- Trabajar en asociación con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores para establecer un enfoque del trabajo forzoso común para todo el sector.
- Establecer relaciones con todas las partes interesadas, incluidas organizaciones de trabajadores, autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, inspectores del trabajo y organizaciones no gubernamentales.
- Tomar medidas preventivas contra la trata de personas y sensibilizar sobre los factores de vulnerabilidad y los peligros que acechan a los migrantes en situación irregular.
- Iniciar programas de reinserción de ex víctimas del trabajo forzoso, la trata de personas o ambos ofreciendo oportunidades de desarrollo de competencias y formación en el empleo, o participar en dichos programas.

Resultados

- Políticas claras y programas de aplicación transmiten una señal positiva a compradores, inversores, trabajadores y demás partes interesadas. Presentar informes sobre la aplicación de esas políticas realza la imagen de marca y la reputación de la empresa.
- La acción de todo el sector y demás partes interesadas puede ser un medio efectivo de mancomunar recursos, competencias y conocimientos para abordar el trabajo forzoso en forma amplia y sistémica.
- Las medidas para prevenir condiciones que pueden resultar en la trata de personas y contribuir a la reinserción de ex víctimas del trabajo forzoso pueden tener un efecto positivo en el mercado de trabajo tanto local como nacional.

Pasos prácticos para la acción

- Crear un grupo de trabajo que formule una política de la empresa contra el trabajo forzoso que incluya disposiciones acerca de su aplicación y la consiguiente presentación de informes. Establecer un comité de empresa bipartito que se ocupe de la cuestión.
- Establecer un mecanismo de quejas en la empresa, el lugar de trabajo o ambos que sea de carácter anónimo, confidencial y asequible a los trabajadores.
- Celebrar consultas con la respectiva organización de empleadores y otros integrantes del sector sobre buenas prácticas de control de proveedores y subcontratistas. Crear un grupo de trabajo que formule políticas y procedimientos efectivos.
- Establecer un comité o un grupo especial contra el trabajo forzoso en la organización de empleadores representativa a escala local, estatal y nacional, o participar en el mismo.
- Apoyar la elaboración de un Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso de los empleadores que forme parte de la política y los principales mecanismos institucionales para combatir el trabajo forzoso a escala nacional.

Medidas contra el trabajo penitenciario abusivo

Sugerencias

- Si se emplean directamente trabajadores penitenciarios o se subcontratan en una cárcel, asegurarse que dicho trabajo se lleve cabo voluntariamente. No ha de obligarse a los presos a trabajar.
- Asegurarse que los presos dieron su consentimiento, preferiblemente por escrito, para trabajar.
- Ofrecer a los trabajadores penitenciarios niveles de salario, seguridad social y condiciones de salud y seguridad en el trabajo que sean comparables a aquellos de los trabajadores libres.
- Hacer únicamente descuentos legales de los salarios de los trabajadores penitenciarios; por ejemplo, por concepto de comida y alojamiento.

Resultados

- Algunos gobiernos pueden suprimir la importación de bienes en cuya producción se utiliza trabajo penitenciario. Evitar el recurso al trabajo penitenciario o adoptar buenas prácticas cuando se recurre al mismo puede reducir el riesgo de afrontar la proscripción de importaciones.
- Tomar medidas como las citadas reducirá al mínimo el riesgo de acciones legales y le podrían ayudar a evitar los daños para la reputación de su empresa que puede causar el hecho de que se la asocie con el abuso del trabajo penitenciario.

Pasos prácticos para la acción

- Crear un formulario estándar de consentimiento por escrito para que los trabajadores penitenciarios lo firmen cuando acepten trabajar. Dicho formulario contendrá información sobre salarios y condiciones de trabajo para que los trabajadores puedan dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa.
- Entregar a los trabajadores una hoja de nómina detallada que indique las horas trabajadas, el salario ganado y todo descuento legal por concepto de comida y alojamiento.
- Verificar los niveles de salario de los trabajadores libres del sector de actividad o el grupo de ocupación correspondiente y pagar salarios comparables a los trabajadores penitenciarios.
- Mantener reuniones con autoridades carcelarias, inspectores incluidos, para abordar las políticas y prácticas de empleo. En la medida de lo posible, hablar de las condiciones de trabajo con los trabajadores penitenciarios a fin de comprobar si dieron libremente su consentimiento para trabajar.

Medidas contra la servidumbre por deudas y el trabajo en régimen de servidumbre

Sugerencias

- Adoptar políticas de recursos humanos que prevengan el riesgo de la servidumbre por deudas de los trabajadores.
- No exigir que los nuevos trabajadores hagan un depósito cuando se incorporan al empleo.
- Ser cuidadoso cuando se entregan anticipos de salario y préstamos a los trabajadores. En caso de otorgarlos, asegurarse que no ponen a los trabajadores en una situación en la que se sientan obligados a trabajar para reembolsarlos.
- Estar al tanto de la legislación y la práctica nacionales. Si se hacen descuentos salariales, asegurarse que entren en los límites legales.
- Asegurarse que en sus contratos se dé información clara sobre las condiciones de empleo y que estén redactados en un lenguaje que los trabajadores puedan entender.
- Si se contratan trabajadores extranjeros a través de una agencia de empleo privada, asegurarse que no se cobren tarifas de contratación excesivas para obtener un puesto de trabajo.

Resultados

- Adoptar buenas prácticas como las indicadas contribuirá a prevenir el riesgo de que se asocie a su empresa con abusos tales como la servidumbre por deudas.
- Tomar medidas para seleccionar y verificar detenidamente a las agencias de empleo privadas que se utilizan reducirá el riesgo de que los trabajadores de su empresa se vean enfrentados a prácticas poco éticas y sufran condiciones semejantes a las del trabajo forzoso.

Pasos prácticos para la acción

- Para prevenir el riesgo de que los trabajadores se endeuden y se sientan obligados a trabajar, páguelos a intervalos regulares, en el debido momento y directamente, o póngase de acuerdo para pagarles el salario en una cuenta bancaria a nombre de ellos.
- Crear un hoja de nómina y un sistema de pago estándar en los que se indiquen las horas trabajadas, las tasas de salario y los descuentos legales (si procede) para prevenir errores de cálculo de los salarios que pueden poner en riesgo a los trabajadores y a su empresa.
- Asegurarse que los descuentos salariales no reduzcan la remuneración neta de los trabajadores por debajo del salario mínimo.
- Entrevistarse con los trabajadores nuevos, en particular, los trabajadores migrantes, y preguntarles si tuvieron que pagar una tarifa de contratación para obtener el puesto. Cuando proceda, verificar también directamente con la agencia de contratación.
- Si se otorgan anticipos de salario o préstamos a los trabajadores, asegurarse que puedan reembolsarlos en un lapso razonable (por ejemplo, conceder préstamos de menor cuantía, cobrar tipos de interés más bajos o establecer períodos más cortos entre las cuotas).
- Asegurarse que en los contratos de empleo se incluyan las disposiciones relativas a salarios, descuentos salariales, condiciones de terminación del empleo y otros asuntos relacionados con la prevención de la servidumbre por deudas.

Medidas contra la coerción en el empleo*

Sugerencias

- Establecer una estricta política para prevenir la coerción e instruir a los miembros del personal que corresponda acerca de los respectivos roles y obligaciones conforme a dicha política.
- Adoptar prácticas de contratación y recursos humanos que prevengan condiciones que puedan redundar en coerción.
- Tomar medidas apropiadas para reducir al mínimo el riesgo de coerción asociada con el pago de salarios. Evitar el impago y el pago atrasado de salarios que puede surtir el efecto de sojuzgar a los trabajadores al empleo.
- Asegurarse que todos los trabajadores sean libres de poner término a su empleo en cualquier momento, dando un plazo de preaviso razonable, conforme a la legislación nacional o el convenio colectivo.
- No confiscar documentos personales de los trabajadores ni obligarles a entregarlos. Ahora bien, si ellos lo piden, tomar medidas para ofrecerles un lugar seguro donde depositar sus objetos de valor.
- No recurrir a prácticas abusivas ni a amenazas para obligar a los trabajadores migrantes a trabajar; por ejemplo, amenazándoles con denunciarles a las autoridades.
- Adoptar un enfoque de “tolerancia cero” respecto a la violencia física; la reclusión o el confinamiento en el lugar de trabajo o en dormitorios; la violencia sexual; la privación de alimentos, alojamiento u otras necesidades; el insulto y las amenazas verbales.

* Por coerción en el empleo se entiende toda forma de engaño o imposición en el lugar de trabajo que en determinadas circunstancias puede redundar en trabajo forzoso; por ejemplo, la suspensión o el impago de salarios y la confiscación de documentos de identidad con el propósito de sojuzgar al trabajador al empleo.

Resultados

- Estas medidas contribuirán a garantizar la libertad de empleo de los trabajadores, derecho humano fundamental que amparan el derecho internacional y la legislación nacional de la mayoría de los países.
- Contar con una política clara y efectiva para prevenir la coerción e instruir a gerentes, supervisores y otros miembros del personal que corresponda transmite una señal positiva a compradores, inversores, trabajadores y demás partes interesadas.
- Las denuncias de trabajo forzoso o coerción en la producción de bienes y servicios pueden dar lugar a que algunos países supriman la importación de los mismos. Tomar medidas preventivas en la empresa o el sector puede contribuir a asegurar el acceso de sus bienes y servicios a los mercados internacionales.

Pasos prácticos para la acción

- Crear un comité que formule la política de la empresa para prevenir la coerción y celebrar consultas con representantes de la respectiva organización de empleadores para recibir asesoramiento y asistencia técnica.
- Impartir formación periódica a gerentes, supervisores y trabajadores acerca de las buenas y las malas prácticas en materia de coerción.
- Si los trabajadores lo piden (por motivos de seguridad u otros), proporcionarles un sitio seguro donde depositar documentos personales; por ejemplo, un caja fuerte o un armario de seguridad. Asegurarse que los trabajadores sepan donde se encuentra y que puedan acceder a sus documentos libremente en cualquier momento que lo soliciten. Entregar a los trabajadores fotocopias de sus documentos o nombrar a una persona del equipo de gestión o supervisión que actúe como "contacto".
- Si se otorgan préstamos o anticipos a los trabajadores, asegurarse que eso no les ponga en situación "de riesgo": conceder préstamos de menor cuantía, establecer períodos más cortos entre las cuotas y cobrar tipos de interés más bajos.
- No exigir que los trabajadores hagan depósitos cuando se incorporan al empleo.
- Preparar para todos los trabajadores contratos de empleo escritos en un lenguaje que puedan entender y en los que se indiquen sus derechos en términos de pago de salarios, horas extras y otros asuntos relacionados con la prevención del trabajo forzoso.

Medidas para prevenir las horas extras forzadas

Sugerencias

- Conocer y respetar la legislación nacional y sus disposiciones en materia de horas de trabajo y horas extras y, cuando proceda, guiarse por las disposiciones de los convenios colectivos de la empresa o el sector.
- Establecer la política de la empresa en materia de horas en la que se estipule claramente que sólo se harán voluntariamente. Instruir sobre dicha política al personal de recursos humanos y los supervisores.
- Negociar las horas extras con los trabajadores y no hacerlas obligatorias. Obtener el consentimiento de los trabajadores para hacer horas extras y respetar los límites y condiciones estipulados en la legislación.
- No amenazar a los trabajadores que opten por no hacer horas extras.
- Si es indispensable recurrir periódicamente a horas para cumplir con plazos de producción, planificar de antemano y hablar con los trabajadores por adelantado.
- Abordar las causas que pueden llevar al uso persistente de horas extras; por ejemplo, celebrar consultas con los compradores sobre cuestiones relacionadas con las exigencias y los plazos de producción.

Resultados

- Negociar las horas extras y asegurarse de contar con el consentimiento de los trabajadores puede contribuir a garantizar que siempre se hagan voluntariamente.
- Disponer de una política de la empresa sobre horas de trabajo y horas extras e instruir al personal de gestión y supervisión que corresponda, reduce el potencial de abuso.
- Celebrar consultas con compradores puede contribuir a sensibilizar, reforzar las relaciones comprador-proveedor y propiciar relaciones comerciales que sean sostenibles, lo que a su vez, contribuye a prevenir condiciones que puedan redundar en abusos en el lugar de trabajo.
- Adoptar buenas prácticas como éstas contribuirá a evitar que se ponga en entredicho la reputación de su empresa y sector.

Pasos prácticos para la acción

- Establecer un comité integrado por los trabajadores y la dirección (incluidos los representantes sindicales en aquellos lugares de trabajo donde haya sindicatos) y hablar de las horas extras con los trabajadores puede ser necesario en períodos de intensa producción.
- Abordar la cuestión de las horas extras con los trabajadores nuevos y asegurarse que comprendan la legislación y las políticas de la empresa en la materia.
- Suministrar al personal de recursos humanos, el personal de supervisión y los trabajadores información sobre horas extras en la que se aclare en qué consisten y aquello que no permite la ley. Distribuir copias de la política de la empresa y asegurarse que todos los interesados entiendan las disposiciones pertinentes. Identificar y recompensar la buena práctica.
- Celebrar consultas periódicamente con los compradores para considerar los plazos de entrega y demás exigencias de la producción que puedan repercutir en las horas de trabajo y dar lugar a situaciones de abuso que conlleven horas extras obligatorias.

Medidas para abordar la trata de personas

Sugerencias

- Tomar medidas para proteger a los trabajadores migrantes de condiciones que agraven su vulnerabilidad frente al trabajo forzoso y la trata.
- No confiscar los documentos personales de los trabajadores ni obligarles a entregarlos. Ahora bien, si los trabajadores lo piden (por ejemplo, por motivos de seguridad), formular políticas y procedimientos para guardar dichos documentos que prevengan la posibilidad de abuso.
- Si se recurre a una agencia de empleo privada para contratar trabajadores, asegurarse que opere con un alto nivel de ética. Utilizar únicamente los servicios de aquellas agencias que no cobran tarifas a los trabajadores.
- No amenazar a los trabajadores migrantes en situación irregular con denunciarles a las autoridades.
- Si se ofrece alojamiento a los trabajadores, asegurarse que su libertad de movimiento no sea restringida fuera de las horas de trabajo.
- Si la empresa recurre a una agencia de contratación, convenir dicha agencia que le incumbe cumplir con la ley y los convenios colectivos que corresponda.
- En su ámbito de influencia, participar en programas de prevención de la trata y de reinserción de ex víctimas de la misma ofreciendo oportunidades de desarrollo de competencias y formación en el empleo.
- En la medida de lo posible, participar en programas nacionales e internacionales contra la trata, incluida campañas de prensa, y coordinar con autoridades locales y nacionales, organizaciones de trabajadores y demás partes interesadas.

Resultados

- Controlar las prácticas de contratación de las agencias de empleo puede contribuir a identificar a aquellas con mejor ética y reputación, lo que a su vez, reduce al mínimo el riesgo de que se asocie a su empresa con el abuso de trata de personas.
- Establecer buenas políticas y prácticas en lo que respecta a la retención de documentos y las tarifas de contratación contribuye a asegurar que los trabajadores no sean sumidos en situaciones vulnerables que pueden redundar en abuso y coerción.
- Trabajar en asociación con el gobierno, los organismos encargados de hacer cumplir la ley y demás partes interesadas puede contribuir a que las medidas contra la trata sean más efectivas y duraderas.

Pasos prácticos para la acción

- Hablar con los trabajadores nuevos que fueron contratados por agencias de empleo privadas para verificar en qué condiciones lo fueron y si tuvieron que pagar una tarifa de contratación.
- Si los trabajadores, por motivos de seguridad u otros solicitan un lugar seguro donde depositar documentos personales puede proporcionar por ejemplo una caja fuerte o un armario de seguridad. También deberá asegurarse que tengan acceso a dichos documentos en cualquier momento que lo soliciten y nombrar a una persona del equipo de supervisión que sirva de “contacto”.
- Entregar a los trabajadores fotocopias de sus documentos y comunicarles todas esas medidas.
- Instruir a gerentes, personal de recursos humanos, personal de supervisión, encargados de cumplimiento y trabajadores sobre la detección y prevención de la trata de personas. Ponerles al tanto de las buenas y malas prácticas en lo que se refiere a documentos de identidad, trabajadores migrantes, pago de salarios y otros asuntos.

- Antes de contratar a una agencia de empleo privada informarse bien sobre la misma y reunirse con sus representantes para considerar las políticas de tarifas de contratación y demás prácticas de empleo.
- Hablar con otros empresarios del sector, crear redes y utilizarlas para intercambiar información e ideas para la acción. Aprovechar los servicios que ofrecen su organización de empleadores y la **Organización Internacional de Empleadores**.
- Proporcionar contratos de empleo que sean claros y concisos, que estén escritos en un lenguaje que los trabajadores puedan comprender y en los que se indiquen claramente las condiciones de empleo en términos de pago de salarios, horas extras y retención de documentos de identidad.

- 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