



Unión Interparlamentaria
Por la democracia. Para todos.



Organización
Internacional
del Trabajo



Eliminar el trabajo forzoso

Manual para Parlamentarios N° 30

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte para uso personal y no comercial, con la condición de que también se copien las indicaciones de derecho de autor y de las fuentes, y de que el texto reproducido no se modifique.

Le rogamos que informe a la Unión Interparlamentaria sobre el uso previsto del contenido de la publicación.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha proporcionado parcialmente la financiación para este manual en el marco del acuerdo de cooperación número IL-27592-15-75-K-1 (proyecto Bridge). El 100 por ciento de los costos totales está financiado con fondos federales, por un total de 14.395.138 dólares de EE.UU. La Unión Interparlamentaria ha proporcionado financiación adicional.

El proyecto de la OIT financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, titulado "A Bridge to Global Action on Forced Labour (The Bridge Project)", tiene por objeto respaldar los esfuerzos mundiales y nacionales para combatir el trabajo forzoso a través de la aplicación del Protocolo de 2014 de la OIT relativo al trabajo forzoso.

Este manual no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de nombres o productos comerciales o de organizaciones no implica la aprobación del Gobierno de los Estados Unidos.

OIT ISBN: 978-92-2-133750-8 (impreso), 978-92-2-133751-5 (web PDF)

Versión original: inglesa

© Unión Interparlamentaria, 2019

Fotografía de portada: Hombres trabajando en una obra de construcción, Nepal – © OIT/M. Crozet

Diseño y maquetación: RenéBerzia/Ink Drop

Índice

Prólogo	5
Agradecimientos.....	7
Resumen ejecutivo	8
Parte I: Comprender el trabajo forzoso	11
Pregunta 1: ¿Por qué debemos preocuparnos por el trabajo forzoso?.....	12
1.1 El trabajo forzoso existe en todas partes	13
1.2 El trabajo forzoso es una violación de los derechos humanos	13
1.3 El trabajo forzoso tiene un impacto negativo en la sociedad y la economía ..	18
Pregunta 2: ¿Qué es el trabajo forzoso?	19
2.1 Definición de trabajo forzoso	20
2.2 Las definiciones importan: trabajo forzoso, trata de personas, esclavitud y conceptos conexos.....	24
Pregunta 3: ¿Qué formas adopta el trabajo forzoso?	29
3.1 Formas de trabajo forzoso.....	30
3.2 Reconocer el trabajo forzoso.....	35
Pregunta 4: ¿Qué factores aumentan el riesgo de trabajo forzoso?	41
4.1 Causas generadoras del trabajo forzoso	42
4.2 Factores individuales: los trabajadores expuestos a un mayor riesgo de ser sometidos a trabajo forzoso	46
4.3 Sectores económicos en los que existe un riesgo mayor de trabajo forzoso .	51
Parte II: Adoptar medidas.....	56
Medida 1: Ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso y otros instrumentos pertinentes.....	57
Medida 2: Adoptar legislación sobre el trabajo forzoso y fortalecerla.....	62
Medida 3: Fortalecer el control del cumplimiento de la legislación sobre el trabajo forzoso.....	70
Medida 4: Elaborar una política y un plan de acción nacionales integrales basados en la celebración de consultas y la coordinación.....	80

Medida 5: Sensibilizar y fomentar la participación	85
Medida 6: Generar estudios y datos sobre el trabajo forzoso	90
Medida 7: Asignar recursos financieros y humanos para luchar contra el trabajo forzoso y hacer un seguimiento de los progresos	93
Medida 8: Promover la cooperación internacional para prohibir y eliminar el trabajo forzoso	96
Conclusión	102
Lista de verificación para los parlamentarios	103
Bibliografía	105
Convenios, protocolos, recomendaciones y declaraciones de la OIT	114
Informes seleccionados de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT	115
Convenios y convenciones de las Naciones Unidas y convenios internacionales ...	117
Anexo I: Instrumentos de la OIT relativos al trabajo forzoso	119
Anexo II: Formulario de memoria relativa al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	130
Anexo III: Casos de progresos observados por la Comisión de Expertos de la OIT relativos a la derogación de un texto legislativo que permite el uso del trabajo forzoso u obligatorio, 2008–2017	135

Prólogo

El parlamentario británico William Wilberforce declaró en la Cámara de los Comunes: "La maldad de la trata [de esclavos] parecía tan enorme, tan terrible, tan irremediable, que tomé la decisión tajante de abogar por su abolición, fueran cuales fueren sus consecuencias. A partir de ese momento decidí que no descansaría hasta lograr su abolición." En efecto, Wilberforce, junto con un grupo de valientes parlamentarios, hicieron campaña incansablemente, superando la resistencia política y transformando la opinión pública, hasta que la trata de esclavos en el Imperio Británico se abolió finalmente en 1807.

Durante siglos, los parlamentarios de todo el mundo han luchado contra la esclavitud. Sin embargo, persisten formas modernas de esclavitud. Un día determinado en 2016, se estimó que había **24,9 millones de personas sometidos a trabajo forzoso**. En violación flagrante de los derechos humanos fundamentales, **más del 17 por ciento son niños**, que son vulnerables a la explotación y abusos graves. Estas cifras indican que en las circunscripciones de los parlamentarios, donde quiera que vivan, probablemente haya personas en situación de trabajo forzoso, trabajando en la agricultura, la construcción, los servicios de comida u otros sectores. Algunos de los electores de estos parlamentarios podrían ser víctimas de trata hacia otra región con miras a su explotación en la prostitución o el trabajo doméstico, por ejemplo, mientras que otros tal vez consuman bienes y servicios producidos o llevados a cabo por personas sometidas a trabajo forzoso.

En los últimos años han aumentado las medidas legislativas a nivel nacional e internacional. Las leyes de la gran mayoría de los países prohíben el trabajo forzoso o la trata de personas, o ambas cosas. Muchas de estas leyes, promulgadas por los parlamentarios, se formularon con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No sólo tipifican como delito el trabajo forzoso, sino que también proporcionan garantías jurídicas a las víctimas a través de medidas de protección y del acceso a vías de recurso legales.

En 2014, el Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, fue adoptado de forma abrumadora por los mandantes tripartitos de la OIT, junto con la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Al reflejar los conocimientos acumulados durante decenios en todas las regiones del mundo, los dos instrumentos son modelos reconocidos y claros a medida que los Estados progresan en su lucha contra el trabajo forzoso. Estos instrumentos complementan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que exigen que los países erradiquen todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzoso es un fenómeno mundial complejo, y sus efectos son multidimensionales, al poner en peligro la integridad física y psicológica de las personas afectadas. También socava la cohesión social, y el bienestar social, causando enormes pérdidas para la economía nacional. Es la antítesis del trabajo decente (trabajo realizado en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad) y, como tal, socava las perspectivas de justicia social y paz duradera.

Sin embargo, la tendencia está cambiando: la transparencia y la integración mayores de la economía mundial ayudaron a conseguir que el flagelo del trabajo forzoso figure como una cuestión prioritaria en la agenda de la comunidad internacional. Esto significa que **podemos ser la generación que acabe con la esclavitud, el trabajo forzoso y la trata de personas.**

Los parlamentarios tienen una función primordial que desempeñar en esta lucha.

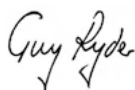
Como personalidades que conforman la opinión pública, como representantes de las personas, como legisladores y como escrutadores de las medidas y decisiones de los gobiernos, los parlamentarios se encuentran en una situación privilegiada y tienen una diversidad de oportunidades para inspirar, alentar, y orientar el camino hacia la erradicación del trabajo forzoso. Gracias a su facultad para promulgar leyes, adoptar presupuestos y vigilar las actividades de los gobiernos, los parlamentarios pueden impulsar la acción contra el trabajo forzoso.

Por la tercera vez, la OIT y la Unión Interparlamentaria (UIP) conciertan esfuerzos con miras a elaborar un instrumento destinado a los parlamentarios. Un primer manual conjunto titulado “Erradicar las peores formas de trabajo infantil-Guía para implementar el Convenio núm. 182 de la OIT” fue publicado en 2002. Otro sobre “Migración, derechos humanos y gobernanza” fue publicado conjuntamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) en 2015.

Este nuevo manual sirve como guía de referencia de fácil utilización para apoyar los esfuerzos de los parlamentarios. Confiamos en que los parlamentarios de todo el mundo consideren útil este recurso en su empeño por marcar una diferencia en los esfuerzos mundiales encaminados a combatir el flagelo del trabajo forzoso. Es una cuestión de justicia y de derechos humanos. Los parlamentarios tienen la obligación ineludible y la facultad para marcar esa diferencia.

Organización Internacional del Trabajo

Unión Interparlamentaria



Guy Ryder
Director General

Martin Chungong
Secretario General

Agradecimientos

Este manual fue preparado por la OIT y la UIP, bajo la supervisión y coordinación de Aurélie Hauchère Vuong (OIT) y de Akiyo Afouda (UIP).

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los principales autores, Aurélie Hauchère Vuong y Taehohn Lee. Damos las gracias a Akiyo Afouda, Catherine Todeschini-Blondelle, Brigitte Fillion y Mariana Duarte Mutzenberg (UIP), a Beate Andrees, Jane Colombini, Oluremi Doherty, Scott Lyon, Henrik Moller, Yoshie Noguchi, José María Ramírez Machado, Victor Hugo Ricco, Rosinda Silva y Sherelle Wilson (OIT), tanto como a Matthew Taylor (UNODC) por su valiosa aportación. Extendemos nuestro agradecimiento a los siguientes colegas de la OIT por sus comentarios: Narayan Bhattarai, Maria Gallotti, Christophe Kühn, Piyamal Pichaiwongse, Gustavo Ponce, Gaëla Roudy Fraser, Gady Saiovici y Lejo Sibbel. Agradecemos también a José María Ramírez Machado y Liliana Castillo por su ayuda en preparar la versión en castellano.

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los miembros de la UIP que realizaron observaciones importantes, en particular los parlamentarios provenientes de Bélgica, Burundi, Côte d'Ivoire, Namibia y Níger.

Extendemos nuestro agradecimiento a Caroline Chaigne-Hope, Lucie Pelfort y Margaux Pradon (OIT), y a Thomas Fitzimons, Philippe Boisson y Sarah Waller (UIP), por su apoyo en la producción de este manual.

Nota:

A lo largo del documento se mencionan prácticas nacionales a fin de proporcionar ejemplos concretos y de promover la adopción de medidas. La referencia a un país particular no implica juicio alguno acerca de la situación y las prácticas nacionales en lo que respecta al trabajo forzoso. La omisión de toda referencia a un país no debe entenderse como una señal de inacción en el país, ya que no ha sido posible reflejar todas las buenas prácticas existentes.

Resumen ejecutivo

A pesar de la creencia general de que el trabajo forzoso es algo del pasado, actualmente se manifiesta en diversas formas en todo el mundo. Según las estimaciones de la OIT, **24,9 millones de personas, de los cuales 4,3 millones son niños**, están en situación de trabajo forzoso, y las mujeres y las niñas se ven desproporcionadamente afectadas (OIT, Walk Free Foundation, 2017). **Sin embargo, ¿sabemos realmente qué es el trabajo forzoso y a quién afecta? ¿Reconoceríamos a primera vista a las víctimas si se cruzaran nuestros caminos? ¿Son conscientes los parlamentarios del papel primordial que pueden y deberían desempeñar para luchar contra este flagelo?** El presente manual responde a estas preguntas con datos, cifras y ejemplos de la vida real. Proporciona orientación concreta paso a paso y una lista de verificación, a fin de ayudar a los parlamentarios a tomar medidas eficaces para luchar contra el trabajo forzoso.

La **parte I** del manual tiene por objeto aclarar el fenómeno del trabajo forzoso, respondiendo a cuatro preguntas esenciales:

Pregunta 1: “¿Por qué debemos preocuparnos por el trabajo forzoso?” – En esta sección se describe el trabajo forzoso como un delito y una violación de los derechos humanos que afecta a las mujeres, los hombres y los niños de todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a adoptar medidas inmediatas y eficaces con miras a erradicar el trabajo forzoso (Meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8). Casi todos los gobiernos prohíben el trabajo forzoso, ya sea a través de leyes específicas sobre el trabajo forzoso y/o por medio de leyes que abordan la trata de personas, el trabajo en servidumbre o la esclavitud moderna. En esta sección también se describe el impacto que tiene el trabajo forzoso en las sociedades y la economía, al generar unos beneficios ilegales anuales estimados en más de 150.000 millones de dólares de EE.UU., lo cual se suma a los ingresos perdidos por los gobiernos y a las contribuciones no pagadas a los sistemas de salud y de pensiones.

Pregunta 2: “¿Qué es el trabajo forzoso?” – En esta sección se define el trabajo forzoso y se aclaran términos que a menudo se utilizan indistintamente, entre los que figuran la trata de personas, la esclavitud moderna y otros conceptos conexos. Se describe lo difícil de detectar que puede ser el trabajo forzoso debido a su naturaleza multidimensional, puesto que además las personas sometidas a trabajo forzoso suelen estar ocultas a simple vista o trabajar en entornos clandestinos o residencias privadas.

Pregunta 3: “¿Qué formas adopta el trabajo forzoso?” – En esta sección se explican los diferentes tipos de trabajo forzoso, y varios indicadores que pueden utilizarse para identificar incidencias concretas de trabajo forzoso. Las diferentes formas que se abordan incluyen el trabajo forzoso impuesto por el Estado; la trata de personas, la explotación sexual comercial forzosa, la servidumbre por deudas y el trabajo en servidumbre.

Pregunta 4: “¿Qué factores aumentan el riesgo de trabajo forzoso?” – En esta sección se examinan las causas generadoras del trabajo forzoso que deben reconocerse con miras a formular planes de acción sostenibles para afrontar el problema. Dichas causas comprenden la pobreza, el escaso diálogo social, la falta de concientización, situaciones de crisis como los conflictos y los desastres naturales, el trabajo precario, la falta de protección social, y la discriminación. En esta sección también se presenta el tipo de sectores en los que se observa una mayor prevalencia del trabajo forzoso, así como los grupos de la población que son más vulnerables, como las mujeres, los niños y los trabajadores migrantes.

En la **parte II** del manual se exponen en términos generales las medidas prácticas para luchar contra el trabajo forzoso, así como las medidas concretas que pueden adoptar los parlamentarios. Las ocho medidas concretas, tal como se indican en las disposiciones del Protocolo relativo al trabajo forzoso, son las siguientes:

Medida 1: “Ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso y otros instrumentos pertinentes” – Los parlamentarios pueden desempeñar un papel primordial en la ratificación del Protocolo relativo al trabajo forzoso, que proporciona a todos los actores una estrategia integral y un conjunto de herramientas para encarar el desafío de la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas. Por lo tanto, su ratificación crea el entorno adecuado para adoptar medidas eficaces encaminadas a prevenir el trabajo forzoso, proteger a las personas, y proporcionarles acceso a acciones jurídicas y de reparación.

Medida 2: “Adoptar legislación sobre el trabajo forzoso y fortalecerla” – A fin de hacer realidad la prohibición internacional del trabajo forzoso, los parlamentarios deberían adoptar una nueva legislación, y fortalecer o adaptar la legislación vigente, de tal modo que el marco nacional abarque todas las formas de trabajo forzoso, previendo la protección efectiva de las víctimas y el debido encausamiento efectivo de los autores.

Medida 3: “Fortalecer el control del cumplimiento de la legislación sobre el trabajo forzoso” – Con objeto de proteger los derechos humanos y de disuadir a los delincuentes, los parlamentarios deberían cerciorarse de que se controle el cumplimiento de la legislación pertinente y de que la cobertura se extienda a todos los trabajadores en todos los sectores.

También es preciso fortalecer las capacidades y recursos de los agentes encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores del trabajo.

Medida 4: “Elaborar una política y un plan de acción nacionales integrales basados en la celebración de consultas y la coordinación” con las diversas partes interesadas que participan en la lucha contra el trabajo forzoso. Los parlamentarios deben tomar parte en la elaboración de una estrategia nacional integral sobre el trabajo forzoso y de un marco institucional adecuado para llevar a cabo dicha estrategia.

Medida 5: “Sensibilizar y fomentar la participación” para prevenir el trabajo forzoso. Los parlamentarios, en su calidad de líderes de la opinión pública, pueden ayudar a crear conciencia y a lograr la participación del público en general y de partes interesadas esenciales. Deberían velar por que la legislación existente sobre el trabajo forzoso se difunda efectivamente, y tratar de lograr la cooperación de partes interesadas clave para apoyar la aplicación de dicha legislación.

Medida 6: “Generar estudios y datos sobre el trabajo forzoso”. La elaboración de datos fiables es de vital importancia para los parlamentarios y los responsables de la formulación de políticas, a fin de asegurar que las leyes y políticas se basen en evidencias y sean pertinentes. El trabajo forzoso es notablemente difícil de detectar y medir, pero es posible obtener mejores datos. Las directrices para la recopilación y el análisis de estadísticas sobre el trabajo forzoso dan el impulso que tanto necesitan los esfuerzos nacionales para medir con precisión el trabajo forzoso utilizando conceptos y definiciones normalizados.

Medida 7: “Asignar recursos financieros y humanos para luchar contra el trabajo forzoso y hacer un seguimiento de los progresos”. Los presupuestos son herramientas eficaces al influir en el desarrollo social y económico, y revelar las prioridades del gobierno. Los parlamentarios pueden desempeñar un papel esencial de supervisión financiera, haciendo responsable al gobierno de la asignación presupuestaria y destinando presupuesto a las actividades encaminadas a erradicar el trabajo forzoso.

Medida 8: “Promover la cooperación internacional para prohibir y eliminar el trabajo forzoso”. Habida cuenta de la dimensión mundial y transfronteriza del trabajo forzoso, la cooperación entre los países es necesaria para lograr su erradicación. Los parlamentarios pueden apoyar estos esfuerzos, en particular creando redes parlamentarias o uniéndose a ellas.

Parte I: Comprender el trabajo forzoso

“Puedes elegir mirar hacia otro lado, pero ya nunca podrás decir que no lo sabías.”

William Wilberforce, Parlamentario británico,
dirigente del movimiento para abolir la trata de esclavos



Manifestación contra la trata de personas, Libia
© AFP/Gulshan Khan

Pregunta 1: ¿Por qué debemos preocuparnos por el trabajo forzoso?

Devli nació en situación de trabajo forzoso en una cantera de piedra en la India. Sentada en mi automóvil inmediatamente después de su rescate, esta niña de ocho años de edad me preguntó: "¿Por qué no ha venido antes?" El enojo que destiló su pregunta todavía me conmueve – y tiene el poder para conmocionar al mundo. ¿A qué estamos esperando?

Kailash Satyarthi, discurso de aceptación del Premio Nobel de la Paz, 2014

El trabajo forzoso es un delito y una violación grave de los derechos humanos. Los parlamentarios pueden desempeñar un papel esencial al crear conciencia en sus circunscripciones acerca de la existencia del trabajo forzoso y de sus consecuencias, que se explican en la sección que figura a continuación. El trabajo forzoso afecta a todos los países y es imperativo que todos ellos concierten esfuerzos para asegurar que no exista refugio alguno para que se cometa este delito. A través de la creación de redes con colegas de otras regiones del mundo, los parlamentarios pueden establecer un frente parlamentario unificado con miras a combatir este flagelo.

1.1 El trabajo forzoso existe en todas partes

A menudo se considera que el trabajo forzoso está considerablemente abolido en el siglo XXI. Sin embargo, la realidad es diferente. Según los estudios realizados por la OIT y la Walk Free Foundation, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en adelante “las Estimaciones mundiales de 2017”, un total de **24,9 millones de personas** están sometidas a trabajo forzoso, de las cuales **4,3 millones son niños** (OIT, Walk Free Foundation, 2017). En la actualidad, aunque los trabajadores tal vez ya no estén encadenados, pueden ser coaccionados a través de medios más sutiles, como la servidumbre por deudas, la contratación engañosa o el abuso de una situación de vulnerabilidad.

El trabajo forzoso no se limita a los países en desarrollo, sino que afecta a todas las regiones y países del mundo. Su prevalencia es mayor en Asia y el Pacífico, donde 4 de cada 1.000 personas están en situación de trabajo forzoso, seguida de Europa y Asia Central (3,6 de cada 1.000), África (2,8 de cada 1.000), los Estados Árabes (2,2 de cada 1.000) y las Américas (1,3 de cada 1.000).

Las mujeres y las niñas se ven desproporcionadamente afectadas por el trabajo forzoso, al representar el 99 por ciento de las personas afectadas en la industria sexual comercial, y el 58 por ciento de ellas en otros sectores. Las personas provenientes de minorías étnicas y de pueblos indígenas también son más vulnerables al trabajo forzoso.

1.2 El trabajo forzoso es una violación de los derechos humanos

El trabajo forzoso es un delito y una violación grave de los derechos humanos, que coacciona a las personas para que trabajen en condiciones degradantes, denegando la dignidad humana básica a sus víctimas. El trabajo forzoso no puede equipararse simplemente a un salario bajo o unas condiciones de trabajo precarias¹. A menudo, las personas en situación de trabajo forzoso son objeto de violencia física, sexual y psicológica, y se exponen a grandes riesgos para su salud física y mental, en particular enfermedades de transmisión sexual, depresión, ansiedad, temor, traumas y altos niveles de trastornos causados por el estrés postraumático. El trabajo forzoso es particularmente perjudicial para los niños, al tener un gran impacto en su desarrollo físico y psicológico. Debido a su aislamiento físico y social, la mayoría de las víctimas se enfrentan a grandes dificultades para pedir ayuda, especialmente cuando la ley o las autoridades públicas les obligan a trabajar en situaciones de trabajo forzoso impuesto por el Estado, pero también en el caso de los trabajadores migrantes que no hablan el idioma del país o que tal vez estén indocumentados.

1 Si bien en la mayoría de los casos las personas sometidas a trabajo forzoso tienen unas condiciones de trabajo deplorables, no todas las situaciones de trabajo forzoso conllevan explotación. Por ejemplo, una persona puede tener unas buenas condiciones de trabajo, pero se le puede impedir que deje a su empleador/a.

La historia de Rosa, una superviviente del trabajo forzoso

Lamenté haber dejado Togo, haber dejado mi trabajo en la fábrica, y lamenté profundamente haber dejado a mis hijos. Pero creía que les estaba ofreciendo la oportunidad de tener un futuro mejor. El empleo en el Líbano me promedió 40 dólares de EE.UU. más al mes. Ese dinero haría tanto bien a mi familia, pero todo era mentira.

Llegué a Beirut y la agencia me colocó con una familia rica que vivía en la periferia. Poseían muchas cosas bellas. Trabajé allí diez meses, día y noche, sin interrupción y sin un solo día de descanso.

Me permitían comer dos veces al día, durante dos minutos solamente. La señora se quedaba cerca de mí y cronometraba el tiempo con su teléfono, hasta que sonaba la alarma. Sólo me daban un pedazo de pan, y la señora nunca me lo daba directamente, lo tiraba al piso. Si no había terminado mi pedazo de pan cuando habían pasado los dos minutos, ella me lo arrebataba y lo tiraba a la basura. Nunca me daba agua, así que me escondía en el baño para beber agua.

Engañada y atrapada

Una vez, la señora me encerró en una habitación durante tres días sin nada que comer ni beber. Estaba tan desesperada que bebí mi propia orina. Todos los días la señora me pegaba con un zapato, un bastón o una correa sin ningún motivo. Todavía hoy, siguen doliéndome los oídos, donde ella me pegaba. Quería huir, pero estaba constantemente vigilada y ellos me encerraban continuamente, y además aún no me habían pagado. Un día le pedí a la señora que me dejara ir, pero me dijo que habían gastado mucho dinero para llevarme hasta allí y que tenía que quedarme 15 meses sin recibir ningún salario.

Pensé que la situación no podía empeorar, pero lo hizo.

Un día, después de trabajar diez meses para ellos, me desperté en el hospital con puntos de sutura en mi estómago. Los puntos eran muy ordenados, trazando una línea derecha justo hasta el centro de mi estómago. No sabía qué había sucedido y nadie quería decírmelo. Finalmente, la señora me dijo que me había caído de la ventana. Pero no tenía sentido, no recordaba haber estado cerca de la ventana. Ellos se negaron a darme otra explicación. Después de dos días en el hospital, vino a buscarme el padre de la señora; yo seguía sangrando y estaba débil, pero él me llevó a su casa y me encerró en una habitación sin ventanas. Pasé ocho días encerrada en esa habitación oscura. Un día la señora abrió la puerta y me dijo: "Vas a regresar a casa".

Me dejaron en el aeropuerto, con un boleto, mi maleta y dos meses de salario en lugar de los diez meses que me debían. Estaba tan débil que apenas me mantenía de pie, pero finalmente estaba lejos de la señora y de los otros. Con dificultad arrastré mi maleta dentro del aeropuerto, cada paso parecía un kilómetro. Entonces me dirigí a Seguridad General; examinaron mi pasaporte y me miraron con sospecha. Pesaba 72 kg cuando llegué a Líbano, y apenas 32 kg cuando la pesadilla hubo terminado.

Rescatada

El personal de Seguridad General se dio cuenta de mi debilidad y de mi mal estado de salud y se negó a dejarme viajar. En su lugar, llamaron al empleador que me había dejado a regañadientes en la agencia de contratación que me había colocado en esa familia inicialmente. Recuerdo su cara horrorizada cuando me vio. Les conté todo lo que me había pasado y me enviaron directamente al hospital. Después de una semana en el hospital, fui a un refugio de Caritas.

Me asignaron un abogado que, junto con el personal de Seguridad General, luchó para que obtuviera una indemnización, y fui recompensada con 6.000 dólares de EE. UU. Pronto regresaré a Togo y contaré mi historia. La gente debe saber lo que está pasando.

Fuente: Historia real, adaptada de la campaña de la OIT “50 for Freedom”

http://50forfreedom.org/es/blog/home-stories/no-podia-seguir-viviendo-como-una-esclava/?noredirect=es_ES.

El derecho a no estar sometido a trabajo forzoso es uno de los derechos humanos más básicos y un pilar para asegurar el trabajo decente. Los dos convenios fundamentales de la OIT sobre el tema –el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (C029), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (C105)– figuran entre los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificados. Los principios plasmados en estos Convenios han sido universalmente aceptados y apoyados, y se han convertido en una parte inalienable de los derechos humanos esenciales. Los principios se han incorporado a diversos instrumentos regionales e internacionales. Actualmente, la prohibición del uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas se considera una norma imperativa de las normas internacionales de derechos humanos; es absolutamente vinculante y no se permite ninguna excepción.

Instrumentos de la OIT relativos al trabajo forzoso

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, “el Convenio núm. 29”

Este convenio fundamental prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, que se define 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”, y prevé excepciones en determinadas circunstancias limitadas (véanse los detalles en la sección 2.1). También exige que el trabajo forzoso sea objeto de sanciones penales, y que las sanciones pertinentes impuestas por la ley sean adecuadas y se apliquen estrictamente.

Ratificado por 178 Estados (agosto de 2019)

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), en adelante, “el Convenio núm. 105”

Este convenio fundamental prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas, y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Ratificado por 175 países (agosto de 2019)

El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, en adelante “el Protocolo relativo al trabajo forzoso”

El Protocolo relativo al trabajo forzoso es un instrumento vinculante que exige que los Estados Miembros adopten medidas eficaces en materia de prevención, protección y acceso a la justicia, incluida la indemnización. También exige intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas.

Ratificado por 37 países (agosto de 2019)

La Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), en adelante “la Recomendación núm. 203”

La Recomendación es un instrumento no vinculante que proporciona orientación adicional sobre cómo aplicar el Protocolo relativo al trabajo forzoso.

Estos instrumentos, entre otros, sustentan la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la OIT en 1998.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998

En 1998, la OIT creó una medida de promoción especial para fortalecer la aplicación de los cuatro principios y derechos conexos que considera fundamentales para alcanzar la justicia social. Al adoptar la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los Estados Miembros de la OIT reconocieron que tienen la obligación, por el mero hecho de ser Miembros de la Organización, de trabajar en aras de alcanzar determinados valores básicos, a saber, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta obligación existe aun cuando los países no hubiesen podido todavía ratificar los ocho convenios fundamentales que consagran estos principios (incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso). Al mismo tiempo, la propia OIT tiene la obligación de brindar la asistencia necesaria para la consecución de estos objetivos (OIT, 2019c).

En los últimos decenios, la mayoría de los países del mundo se han comprometido a combatir la práctica del trabajo forzoso. A nivel mundial, en 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a “adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso” (Meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 sobre el trabajo decente y el desarrollo económico) (Naciones Unidas, 2015).

A nivel nacional, casi todos los gobiernos prohíben el trabajo forzoso, en su Constitución y/o en sus leyes penales, laborales o administrativas. La prohibición del “trabajo forzoso” puede ser explícita o abordarse a través de otros delitos orientados a la trata de personas, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud o la esclavitud moderna.

Tipificación como delito y supresión del trabajo forzoso

La obligación fundamental del Convenio núm. 29 es suprimir todas las formas de trabajo forzoso. El Convenio exige asimismo que los Estados ratificantes velen por que la utilización del trabajo forzoso se tipifique como delito. Los órganos de control de la OIT han considerado que los Estados no sólo deben tipificar como delito el trabajo forzoso y emprender acciones judiciales contra el mismo, sino también –como establece claramente el Protocolo relativo al trabajo forzoso– adoptar medidas eficaces a fin de prevenir el trabajo forzoso y de proporcionar a las víctimas protección adecuada y acceso a la justicia, incluida reparación. Los instrumentos de la OIT relativos al trabajo forzoso son complementarios. Ofrecen a todos los actores una estrategia integral y un conjunto de herramientas para encarar el reto de eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

1.3 El trabajo forzoso tiene un impacto negativo en la sociedad y la economía

El trabajo forzoso no sólo tiene un impacto en las personas afectadas y sus familias; también tiene importantes repercusiones negativas en la sociedad, las empresas y la economía.

El trabajo forzoso es una cuestión de dinero. **Se estima que genera unos ingresos anuales que superan los 150.000 millones de dólares de EE.UU.** (OIT, 2014a), lo que equivale a los ingresos combinados de las tres empresas más importantes del mundo (Fortune, 2018). **Si bien el trabajo forzoso impuesto por el Estado sigue existiendo, y afecta a 4,1 millones de personas** (el 17 por ciento de todas las personas que se encuentran en situación de trabajo forzoso), la gran mayoría de las personas sometidas a trabajo forzoso son explotadas **en el sector privado (20,8 millones); 4,8 millones de ellas están sometidas a explotación sexual forzosa y 16 millones se encuentran en otros sectores (la construcción, la agricultura, el trabajo doméstico, etc.).**

Los empleadores y las empresas se enfrentan a la competencia desleal de empresas sin escrúpulos que cosechan los beneficios de coaccionar a los seres humanos. Esto también puede ejercer presión sobre otras empresas para que reduzcan los salarios o recorten las prestaciones a fin de seguir siendo competitivas, lo que tiene repercusiones en la economía en general. Mientras tanto, los gobiernos pierden ingresos fiscales, al tiempo que afrontan unos enormes costos legales derivados del procesamiento de los casos de trabajo forzoso, que son fondos que podrían destinarse a servicios públicos como la educación o la atención de salud.



Familia en situación de trabajo en servidumbre (Pakistán)
© OIT/M. Crozet

Pregunta 2: ¿Qué es el trabajo forzoso?

Los parlamentarios pueden adoptar medidas específicas para combatir eficientemente el trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud, en particular mediante la ratificación de los tratados pertinentes para el trabajo forzoso o la elaboración de leyes nacionales. Por consiguiente, es fundamental que sus miembros profundicen sus conocimientos sobre el trabajo forzoso, la trata y la esclavitud, incluidas sus similitudes y diferencias, y sobre el modo en que afectan a las personas de manera diferente en función de su género, edad, origen étnico y otros factores pertinentes. Esto puede hacerse solicitando información o formación concreta sobre estos temas, y asegurando que los materiales didácticos conexos, entre ellos los tratados internacionales, estén disponibles en la biblioteca del Parlamento.

2.1 Definición de trabajo forzoso

El trabajo forzoso no es fácil de detectar. En primer lugar, adopta formas muy diferentes. Las personas pueden ser sometidas a trabajo forzoso por las autoridades públicas, las empresas privadas o particulares, a través de diversas prácticas coercitivas, que tienen lugar en todos los tipos de actividad económica y en todas las regiones del mundo (OIT, 2012e). En segundo lugar, a menudo ocurre lejos del escrutinio público. En tercer lugar, incluso en los casos en que tiene lugar a plena vista, el trabajo forzoso no siempre es fácil de detectar. Sin embargo, las características comunes en todas las situaciones de trabajo forzoso están contempladas en la definición proporcionada en el artículo 2, 1) del Convenio núm. 29:

El trabajo forzoso se define 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”.

Con arreglo a esta definición, apoyada por los 178 países que han ratificado el Convenio núm. 29, existen cuatro elementos jurídicos respecto al trabajo forzoso:

a. Trabajo o servicio

La expresión “todo trabajo o servicio” hace referencia a cualquier tipo de trabajo, servicio y empleo, que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, también en la economía informal. Abarca asimismo actividades que pueden considerarse ilícitas en ciertos países, como la mendicidad o la prostitución. El trabajo forzoso puede darse en el sector tanto público como privado.

b. Un individuo

La expresión “un individuo” hace referencia a todos los seres humanos, adultos y niños, nacionales y no nacionales, incluidos los migrantes en situación irregular.

c. Amenaza de una pena cualquiera

La expresión “amenaza de una pena cualquiera” –los medios de coacción utilizados para imponer un trabajo a una persona en contra su voluntad– debería entenderse en un sentido muy amplio. Abarca las sanciones penales, así como una gran diversidad de medios de coacción empleados para obligar a una persona a realizar un trabajo o un servicio en contra de su voluntad. Comprende varias formas de coacción directa o indirecta, como la amenaza real o creíble de:

- violencia física, psicológica o sexual contra un trabajador o sus familiares o allegados;
- represalias;
- pena de prisión y otra restricción del movimiento;
- sanciones económicas;
- retención del salario o de otras prestaciones prometidas;
- retención de documentos, tales como los documentos de identidad y los permisos de residencia;
- servidumbre por deudas o manipulación de la deuda;
- denuncia a las autoridades (como la policía o las autoridades migratorias) y deportación;

- despido del empleo actual;
- exclusión del futuro empleo;
- exclusión de la vida social y comunitaria;
- supresión de derechos o privilegios (como la promoción, el traslado y el acceso a un nuevo empleo, las prestaciones sociales, etc.);
- privación de comida, cobijo u otras necesidades;
- cambio a unas condiciones de trabajo incluso peores, y
- pérdida de estatus social.

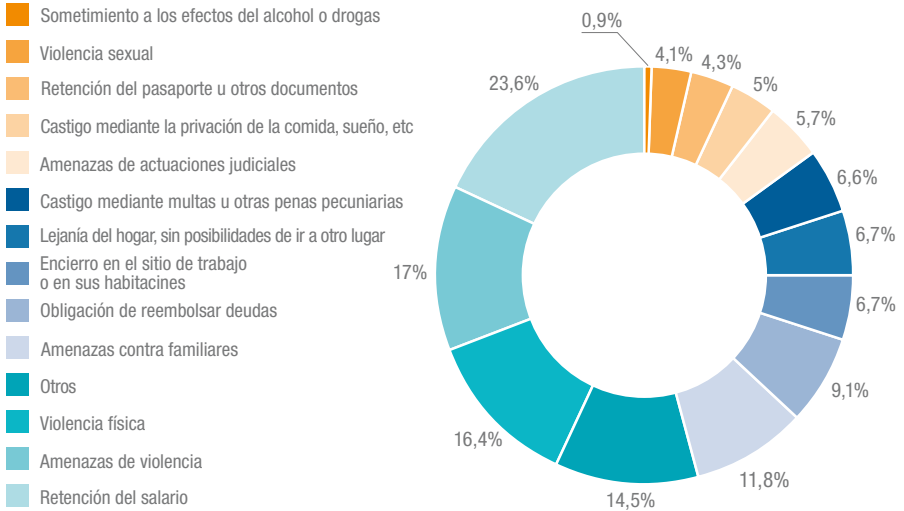
La amenaza debe entenderse desde el punto de vista de las personas afectadas. Por ejemplo, será más fácil engañar a un niño para que crea que una amenaza es real. También puede ser más fácil hacer creer a los trabajadores migrantes que no hablan el idioma del país que se les deportará si se quejan a la policía. Algunas amenazas también utilizan las creencias religiosas o culturales de las víctimas, como se observa en algunos casos de amenazas de vudú contra las mujeres nigerianas víctimas de trata con fines de explotación sexual.

Medios de coacción utilizados

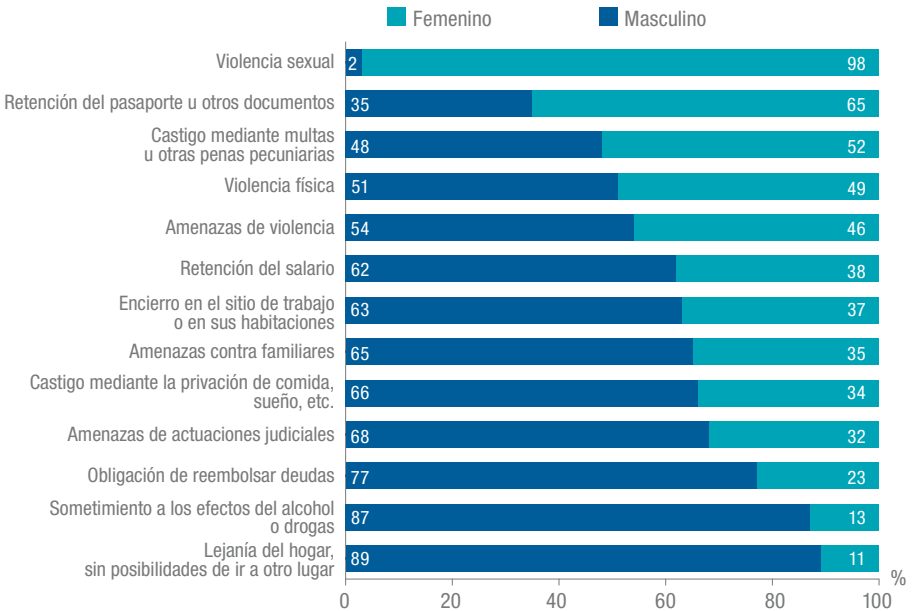
Según las Estimaciones mundiales de 2017, la retención del salario, o la amenaza de hacerlo, era el medio más común de coacción, experimentado por casi una cuarta parte de las personas (el 24 por ciento) sometidas a trabajo forzoso. A este le seguían las amenazas de violencia (el 17 por ciento), los actos de violencia física (el 16 por ciento) y las amenazas contra familiares (el 12 por ciento). Las estimaciones confirman que pueden utilizarse diferentes formas de coacción en función de diversos factores. Por ejemplo, indican que los hombres tienen más probabilidades de ser objeto de amenazas contra familiares, retención del salario, encierro, privación de comida y sueño, y amenazas de actuaciones judiciales. En cambio, las mujeres experimentaban unas tasas más altas de violencia sexual y era más probable que se retuvieran sus pasaportes (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Medios de coacción utilizados

a) Porcentaje de víctimas de explotación sexual comercial forzada, según el medio de coacción



b) Porcentaje de los medios de coacción según el sexo



Fuente: OIT, Walk Free Foundation, 2017.

d. Falta de voluntariedad

En la definición, la expresión “se ofrece [...] voluntariamente” hace referencia al consentimiento libre e informado de los trabajadores para entablar una relación de trabajo y para ser libres de retirar su consentimiento en cualquier momento, a saber, para ser libres de dejar el empleo. Por ejemplo, un empleador o reclutador podría interferir en esta libertad haciendo falsas promesas a fin de conseguir que un trabajador acepte un empleo que de otro modo no habría aceptado. Otro ejemplo sería el de un trabajador que aceptara trabajar libremente, pero al que se impidiera revocar el acuerdo inicialmente consensuado. Las circunstancias que pueden dar lugar al trabajo involuntario son, entre otras:

- el nacimiento en situación de “esclavo” o de servidumbre o la caída en esta situación;
- el secuestro físico o el rapto;
- la venta de una persona como propiedad de otra;
- el confinamiento físico en el lugar de trabajo, en prisión o en un centro de detención privado;
- la coacción psicológica, como una orden de trabajar respaldada por una amenaza creíble de castigo por incumplimiento;
- el endeudamiento inducido (por ejemplo, mediante la falsificación de cuentas, precios excesivos, el valor reducido de los bienes o servicios producidos, o intereses excesivos);
- el engaño o las falsas promesas sobre los tipos de trabajo, las condiciones de trabajo, las actividades o los empleadores;
- la retirada y el impago del salario;
- la retención de los documentos de identidad o de otras posesiones personales valiosas; y
- la falta de libertad, o la libertad limitada, para poner término al contrato de trabajo.

La definición general de trabajo forzoso contenida en el Convenio núm. 29 que se indica anteriormente ha proporcionado a los órganos de control de la OIT una herramienta para afrontar formas de trabajo forzoso tanto nuevas como tradicionales. El Protocolo relativo al trabajo forzoso reafirma la validez de esta definición y especifica que las medidas encaminadas a combatir el trabajo forzoso deben incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas (P029, artículo 1, 3).

El Convenio núm. 29 prevé asimismo excepciones a la definición de trabajo forzoso, haciendo referencia específicamente a cinco situaciones en las que el trabajo obligatorio puede imponerse:

- cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- las obligaciones cívicas normales;
- cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas;
- cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, tales como guerras o desastres naturales, y
- los pequeños trabajos comunales que redunden en beneficio directo de la comunidad de que se trate (C.029, artículo 2,2).

Cada una de estas excepciones está sujeta a la observancia de ciertas condiciones que definen sus límites (para consultar las excepciones y sus limitaciones, véase OIT, 2012a, párrs. 273–281).

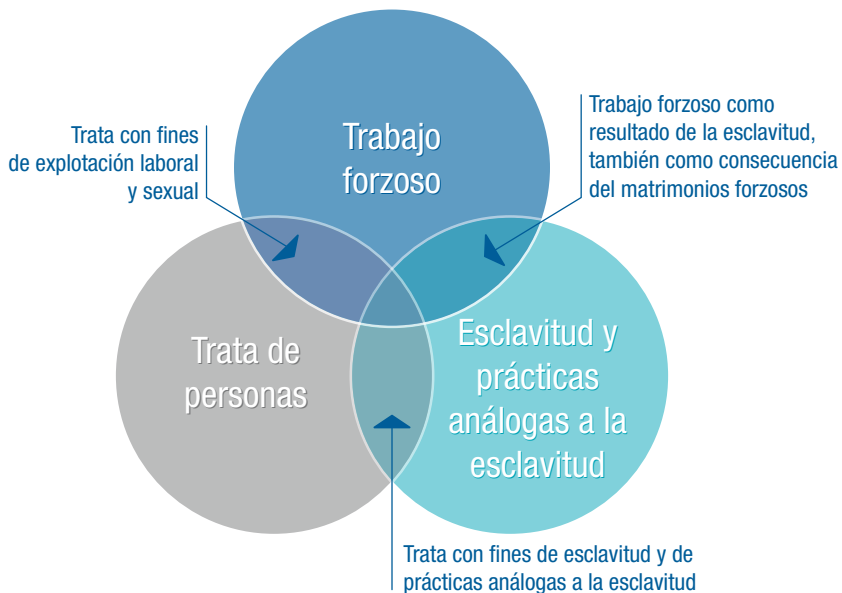
El Convenio núm. 105 complementa adicionalmente el Convenio núm. 29, al prohibir a los Estados Miembros que recurran a cualquier forma de trabajo obligatorio en cinco circunstancias concretas:

- como medio de coerción política o como castigo por expresar opiniones políticas;
- como castigo por haber participado en huelgas;
- como medida de disciplina en el trabajo;
- como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa, y
- como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

2.2 Las definiciones importan: trabajo forzoso, trata de personas, esclavitud y conceptos conexos

La esclavitud, la trata de personas y el trabajo forzoso son términos que a menudo se utilizan indistintamente. Si bien estos conceptos se superponen en gran medida, son conceptualmente distintos y cada uno de ellos tiene una definición clara en el derecho internacional (OIT, Andrees, 2014). Es importante que los parlamentarios comprendan el origen de estos conceptos y su alcance preciso. El gráfico 2 ilustra los vínculos que existen entre estos conceptos, que se analizarán con más detenimiento en esta sección.

Gráfico 2. Relación entre el trabajo forzoso, la trata de personas, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud



Nota: el tamaño relativo de cada área mostrada en este gráfico no refleja el número de personas afectadas por el problema, ni el grado de superposición.

Trata de personas

La definición de trata de personas, establecida en el Protocolo de las Naciones Unidas relativo a la trata de personas², abarca tres elementos:

- **Actos:** captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas;
- **Medios:** los medios que se utilizan para llevar a cabo uno de los actos prohibidos; en particular, el recurso 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 otra³;
- **Finalidad:** si este acto, utilizando los medios mencionados anteriormente, se llevó a cabo con fines de explotación. El Protocolo relativo a la trata de personas prevé que “explotación” incluye “como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos” (artículo 3, a) del Protocolo de las Naciones Unidas, 2000).

Sobre la base de las definiciones proporcionadas por los tratados internacionales, existe una superposición considerable entre el trabajo forzoso y la trata de personas. En particular, la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual son formas de trabajo forzoso. Sin embargo, algunas formas de trata no constituyen trabajo forzoso (como la trata con fines de extracción de órganos) y, al contrario, algunas formas de trabajo forzoso no constituyen trata (como la servidumbre por deuda heredada, el trabajo forzoso como medio de coacción política, etc.). Considerados conjuntamente, el Protocolo relativo a la trata de personas y los instrumentos de la OIT relativos al trabajo forzoso se proponen prohibir las prácticas de explotación en todas sus formas.

En los últimos decenios, el requisito de que los Estados ratificantes del Protocolo relativo a la trata de personas afronten la trata con fines de explotación tanto laboral como sexual como un delito grave ha impulsado la acción legislativa contra las prácticas abusivas contempladas en los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso.

El Protocolo relativo al trabajo forzoso y la Recomendación núm. 203 ofrecen a los parlamentarios un marco integral para luchar contra el trabajo forzoso. Este abarca medidas de prevención y protección que comprenden enfoques basados en el mercado de trabajo, así como medidas de actuación judicial y de control de la aplicación, en particular el acceso a acciones jurídicas y de reparación para las víctimas, subrayando al mismo tiempo las alianzas con partes interesadas como las instituciones laborales.

2 La definición está establecida en el Protocolo de las Naciones Unidas, 2000, artículo 3, a):

Por “trata de personas” se entenderá 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. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

3 Para las personas menores de 18 años, este requisito sobre los medios ilegales no es pertinente si se cumplen los requisitos del “acto” y la “finalidad”. En otras palabras, no es necesario establecer el engaño, la coacción u otros medios ilícitos. Véase el Protocolo de las Naciones Unidas, 2000, artículo 3, c).

Estas medidas deberían incluir acciones específicas encaminadas a combatir la trata de personas:

“[La Asamblea de la UIP] pone de relieve que la protección de las víctimas de trata debería incorporarse en los marcos legislativos de los Estados y situarse en el centro de los mismos, exigiendo así a los gobiernos que revisen sus políticas y leyes de inmigración a la luz de su impacto en las víctimas de trata, y que dejen de centrarse en el control de la inmigración para conceder prioridad a la prevención de la explotación de los migrantes y trabajadores y a la prestación de cuidados a las víctimas”.

(UIP, 2008)

Esclavitud

La “esclavitud” se define en el artículo 1,1) de la Convención de la Liga de Naciones para la Represión de la Trata de Esclavos y la Esclavitud (en adelante, “la Convención sobre la esclavitud”), de 1926, como “el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos.” La esclavitud es una institución de propiedad absoluta, en la que se somete a una persona al control total del propietario de esclavos, que puede tomar decisiones por esta persona en lo que respecta a su educación (su escolarización, o no), su trabajo (el tipo y las condiciones) o incluso su vida privada (con quién debe casarse). La prohibición de la esclavitud en el derecho internacional ha alcanzado el estatuto de *ius cogens*, lo que significa que todos los Estados la aceptan como principio respecto del cual no pueden preverse excepciones. Sin embargo, y aunque la esclavitud está prohibida en casi todos los países, la práctica o sus vestigios persisten en algunos. En la mayoría de los casos, las personas sometidas a esclavitud trabajan para su “amo” y entran dentro de la definición establecida en el Protocolo relativo al trabajo forzoso. Sin embargo, si la persona no realiza ningún trabajo, la definición de trabajo forzoso no se aplica.

El trabajo forzoso infantil y las peores formas de trabajo infantil

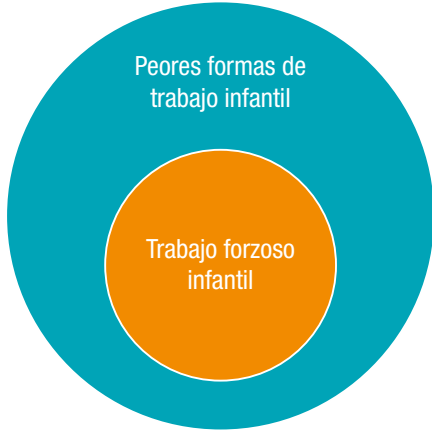
El trabajo forzoso infantil incluye las siguientes categorías de trabajo realizado por un niño (cualquier persona menor de 18 años de edad):

- i) trabajo realizado para un tercero (que no es padre o madre del niño), bajo amenaza de una pena cualquiera, ya sea directamente al niño o a sus padres; o bien
- ii) trabajo realizado con o para los padres del niño, bajo amenaza de una pena cualquiera aplicada por un tercero ya sea directamente al niño o a sus padres; o bien
- iii) trabajo realizado con o para los padres del niño, cuando uno de los progenitores o ambos se encuentran en una situación de trabajo forzoso; o bien
- iv) trabajo realizado en cualquiera de las siguientes peores formas de trabajo infantil (especificadas en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, núm. 182 (C182)): 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 [así como 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, y 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 define en los tratados internacionales pertinentes.



Las peores formas de trabajo infantil comprenden asimismo el trabajo peligroso, que no constituye en sí mismo trabajo forzoso. Sin embargo, los niños son más vulnerables debido a su edad y a su dependencia de los adultos; por consiguiente, tal vez se necesiten más investigaciones para verificar que su consentimiento para la realización de trabajo peligroso es, en efecto, libre e informado.



Nota: el tamaño relativo de cada área mostrada en este gráfico no refleja el número de personas afectadas por el problema.

Por último, cabe señalar que el principio del “interés superior del niño” figura en la lista de principios rectores especificados en la Recomendación núm. 203, que los parlamentarios pueden utilizar para orientar su enfoque de la erradicación del trabajo forzoso.

Esclavitud moderna

La expresión “esclavitud moderna” no se define en el derecho internacional. Por lo general, hace referencia a una gama más amplia de situaciones de explotación extrema en las que una persona depende enormemente de otra y no puede negarse ni marcharse debido a mecanismos de control y coacción, violencia, engaño o abuso de poder.

En 2007, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas consideró que “los mandatos de los relatores especiales actuales no [abarcaban] debidamente todas las prácticas de la esclavitud, y [...] que para poder erradicar estas prácticas de una vez y para siempre [era] necesario dar más prominencia y prioridad dentro del sistema de las Naciones Unidas a la cuestión de las formas contemporáneas de la esclavitud”. Como consecuencia, el Consejo decidió nombrar a un Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias (ONU, 2007).

Su mandato abarca “el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la servidumbre de la gleba, el trabajo infantil en condiciones de esclavitud o análogas a la esclavitud, la servidumbre doméstica, la esclavitud sexual y los matrimonios serviles” (ACNUDH, sin fecha (a)). De manera análoga, el Fondo fiduciario de contribuciones voluntarias de las Naciones Unidas para luchar contra las formas contemporáneas de la esclavitud considera que “las formas modernas de la esclavitud incluyen la servidumbre, el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, las peores formas de trabajo infantil, la venta de niños, los matrimonios forzados y precoces, la venta de esposas y de viudas heredadas, la trata de personas con fines de explotación y la esclavitud sexual” (ACNUDH, sin fecha (b)).

A nivel nacional, algunos parlamentos han adoptado una legislación sobre la “esclavitud moderna”. En el Reino Unido, la Ley sobre la Esclavitud Moderna, de 2015, no define la expresión “esclavitud moderna”, pero enumera los delitos cubiertos por la Ley, a saber, la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio y la trata de personas⁴. De manera análoga, la Ley de Australia sobre la Esclavitud Moderna, de 2018, define la expresión “esclavitud moderna” como una conducta que constituye un delito en virtud de la División 270 o 271 del Código Penal (que abarca la esclavitud, las condiciones análogas a la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso, el matrimonio forzoso, la trata de personas, el tráfico de órganos y la servidumbre por deudas), o trata de personas o peores formas de trabajo infantil⁵.

A nivel internacional, los ODS utilizan la expresión en la Meta 8.7, que tiene por objeto “[a]doptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”.

En las Estimaciones mundiales de 2017, la expresión “esclavitud moderna” se utiliza como un término general para centrarse en dos cuestiones principales: el trabajo forzoso en sus diversas formas (incluida la servidumbre por deudas y las formas pertinentes de esclavitud, las prácticas análogas a la esclavitud y la trata de personas) y el matrimonio forzoso.

4 RU, Modern Slavery Act 2015. Disponible en: www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/1/crossheading/offences/enacted

5 Australia, Modern Slavery Act 2018. Disponible en: www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153; y Criminal Code Act 1995. Disponible en: www.legislation.gov.au/Details/C2017C00235/Html/Volume_2.



Campamento de carbón (Brasil)
© OIT/Carvalho S.

Pregunta 3: ¿Qué formas adopta el trabajo forzoso?

Tal como se ha descrito en secciones anteriores, el trabajo forzoso es un fenómeno multidimensional que puede ser difícil de detectar.

Es primordial que los parlamentarios obtengan información precisa relacionada con las diferentes formas de trabajo forzoso, en particular como consecuencia de la trata de personas, que existen en el país, con miras a:

- **detectar las formas existentes de trabajo forzoso** y obtener información precisa relacionada con las diferentes formas de trabajo forzoso en sus países;
- **identificar las brechas jurídicas, operativas y en materia de aplicación**, incluida la reglamentación deficiente de los actores y procesos de contratación, y
- **evaluar la necesidad de una encuesta sobre el trabajo forzoso**, a fin de orientar la formulación de leyes y políticas.

Esta sección permite a los parlamentarios comprender los diferentes tipos de trabajo forzoso, y los indicadores que pueden utilizarse para identificar incidencias específicas de trabajo forzoso.

3.1 Formas de trabajo forzoso

El trabajo forzoso impuesto por el Estado

Según las Estimaciones mundiales de 2017, algo más de **4 millones de personas están en situación de trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales**. A la mayoría de ellas, su gobierno les obliga a trabajar para fomentar el desarrollo económico. En muchos casos esto sucede “legalmente”, ya que las leyes o reglamentos permiten la imposición de trabajo obligatorio, contraviniendo lo dispuesto en los dos Convenios y en el Protocolo relativos al trabajo forzoso. Entre estos casos cabe mencionar aquéllos en los que la legislación permite el reclutamiento de mano de obra con fines de desarrollo económico del país, o el reclutamiento de conscriptos para la realización de obras públicas con fines de desarrollo. Como legisladores, los parlamentarios tienen un papel primordial que desempeñar en la modificación o derogación de dichas leyes o reglamentos.

En general, el trabajo forzoso impuesto sistemáticamente por las autoridades estatales está disminuyendo, y ha desaparecido prácticamente en la mayoría de los países.

El trabajo forzoso en Myanmar: la respuesta de la OIT y la función del Parlamento

Myanmar ratificó el Convenio núm. 29 de la OIT en 1955. Sin embargo, la inestabilidad política y el golpe de Estado hicieron difícil su aplicación. Los regímenes militares establecidos en Myanmar obligaron a los civiles a construir grandes proyectos de infraestructura, prestar servicios de transporte de carga para el Ejército o retirar minas terrestres. En 1996, un grupo de delegados de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT presentó una queja⁶ contra el Gobierno de Myanmar por la inobservancia del Convenio núm. 29 (OIT, 1998). La queja indicaba, en particular, que el Gobierno había demostrado su desinterés por tomar medidas tras los reiterados llamamientos realizados por los órganos de control de la OIT desde hacía al menos 30 años, concretamente en párrafos especiales de los informes del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (véase por ejemplo OIT, 1995, CEACR). Tras la queja, se estableció una comisión de encuesta. En 1998, ésta concluyó que la utilización del trabajo forzoso era generalizada en el país, en todos los Estados y regiones. Se formularon una serie de recomendaciones para la introducción de cambios en la legislación y en la práctica. Sin embargo, en 1999 el Gobierno respondió a la OIT que no había un parlamento establecido, por lo que las leyes relativas al trabajo forzoso no podían enmendarse⁷.

En 2000, la CIT concluyó que Myanmar no estaba poniendo en práctica sus recomendaciones. Por consiguiente, el Gobierno emitió la orden 1/99 y la orden complementaria 1/99, que indicaron que el trabajo forzoso era ilegal; sin embargo, la orden no definió claramente el trabajo forzoso de conformidad con el Convenio núm. 29. Así pues, en su resolución, la CIT estableció una serie de medidas, incluida una solicitud dirigida a los Estados Miembros de la OIT para que reexaminaran sus relaciones con Myanmar a fin de asegurar que sus acciones no perpetuaran la utilización del trabajo

6 Véase el procedimiento de presentación de quejas previsto por el sistema de control de la OIT: OIT, página web sobre las quejas.

7 La Ley de Ciudades núm. 3/1907 y la Ley de Aldeas núm. 3/1907 (Myanmar).

forzoso. Como consecuencia, varios países o grupos de países, incluidos los Estados Unidos y la Unión Europea, establecieron sanciones contra Myanmar. La resolución de la CIT pidió además que la Oficina de la OIT en Myanmar mantuviera contacto con el Gobierno de Myanmar únicamente en relación con la eliminación del trabajo forzoso, renunciando a todas las demás cuestiones de cooperación técnica. Esta sigue siendo una resolución única de la CIT, ya que reconoció que, a fin de eliminar el trabajo forzoso, los mandantes no sólo debían comprender las consecuencias negativas del problema para la economía del país, sino que también debían comprometerse y tener la capacidad para erradicar la práctica. La resolución permitió a la Oficina comprometerse más aún y aclarar todas las cuestiones técnicas en lo que respecta al trabajo forzoso.

El creciente aislamiento del país y la presión internacional cada vez mayor impulsaron una respuesta del Gobierno. En 2002, el Gobierno aceptó el nombramiento de un funcionario de enlace con el mandato de luchar contra el trabajo forzoso. Esto fue algo extraordinario, en particular considerando que otros organismos internacionales estaban teniendo grandes dificultades para abordar otras cuestiones de derechos humanos en el país. En febrero de 2007, el Gobierno firmó un Protocolo de Entendimiento Complementario con la OIT, que preveía el establecimiento de mecanismos de presentación de quejas para las personas que hubieran sido sometidas a trabajo forzoso.

En 2008, se enmendó la Constitución a fin de adoptar un Parlamento nacional bicameral, así como catorce órganos legislativos regionales y estatales. En 2012, la OIT y el Gobierno acordaron una estrategia integral conjunta para la eliminación del trabajo forzoso, y la CIT levantó gradualmente las restricciones.

En marzo de 2012, el Parlamento adoptó una nueva ley que prevé que la utilización del trabajo forzoso por cualquier parte constituye un delito en virtud del Código Penal. Derogó la Ley de Ciudades y la Ley de Aldeas de 1907, que habían servido anteriormente como base legal para imponer el trabajo forzoso, y las sustituyó por la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas, que adoptó ampliamente la definición de trabajo forzoso de conformidad con el Convenio núm. 29.

La trata de personas⁸

La trata de personas con fines de explotación sexual o laboral puede vincularse con la delincuencia organizada y a menudo conlleva la contratación engañosa, violencia y la manipulación de la deuda. La explotación puede tener lugar en sectores muy diferentes, como el trabajo doméstico, la agricultura, la manufactura o la construcción. La trata afecta a los adultos y los niños, entre los países o dentro de las fronteras nacionales.

Artículo 1, 3) del Protocolo relativo al trabajo forzoso:

Las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

⁸ Para más información sobre la definición jurídica, véase la sección 2.2.

Historia de Kevin y Peter, víctimas de trata con fines de explotación laboral

Peter (de 25 años) y Kevin (de 19 años), ambos ciudadanos de un país de la Unión Europea (UE), estaban desempleados y sin hogar cuando Edgar se dirigió a ellos. Edgar les ofreció un trabajo en la construcción, incluido alojamiento y comida. La idea de un empleo y de un lugar en el que quedarse les pareció un regalo del cielo, y estuvieron rápidamente de acuerdo.

El salario era bajo, pero estable, y más de lo que podían esperar en su situación actual. Edgar metió a Kevin y Peter en una vieja caravana con otros dos hombres y les envió a realizar trabajos de construcción. Les pagaba un poco de dinero efectivo al final de cada día, y también les llevaba comida.

Al cabo de un tiempo, Edgar les preguntó si les interesaría ir a trabajar a un par de países vecinos ricos en el que había muchas ofertas de empleo en la construcción. Kevin y Peter estuvieron de acuerdo, al igual que los demás hombres en la caravana. Kevin no tenía pasaporte, pero no importaba; Edgar le consiguió uno falso y le compró sus billetes.

La situación en los nuevos países no resultó ser como los hombres habían imaginado. Viviendo una vez más hacinados en caravanas, algunas veces seis de ellos juntos, su “salario” no tardó en reducirse hasta el punto de que ganaban menos por día de lo que deberían haber ganado por hora. Tenían horarios de trabajo prolongados –algunas veces entre 12 y 14 horas– seis días a la semana, asfaltando y realizando trabajos de mampostería en viviendas particulares. Cuando no trabajaban, tenían que ir de puerta en puerta en los barrios residenciales para tratar de conseguir nuevos trabajos.

Edgar les trasladó tanto de un país a otro que no tenían ni idea de dónde estaban ni del país en el que se encontraban. A menudo les trataba de manera abusiva, gritándoles, pegándoles incluso golpeándoles con una pala. Les advirtió que si se marchaban les atraparía para hacerles regresar o les pegaría; Kevin lo intentó de todas maneras, pero Edgar no tardó en encontrarle y en arrastrarle hasta el lugar de trabajo. Nunca más lo volvió a intentar.

Al cabo de tres meses, Edgar regresó a casa de repente, dejando a los hombres atrás. Kevin logró caminar hasta la embajada de su país en la capital y pidió ayuda. Peter consiguió llegar a una ciudad portuaria y trató de comprar un billete para regresar a casa, pero estaba en tal estado de confusión que la policía tuvo que ayudarlo; cuando escucharon su historia comenzaron a investigar las actividades de Edgar, quién fue condenado por trata de personas con fines de trabajo forzoso. Aunque todos los hombres habían dado su consentimiento para trabajar para él y viajar al extranjero, el tribunal resolvió que su trabajo había sido explotado y que habían sentido un temor razonable de ser objeto de represalias si trataban de dejar sus empleos.

El hecho de que apenas tuvieran dinero, de que dependieran de Edgar para obtener alojamiento y comida, de que tuvieran una capacidad limitada para hacerse comprender, de que no tuvieran idea de dónde se encontraban y, en dos casos, de que tuvieran documentos falsos, había hecho mucho más difícil que pudieran escapar de la situación en la que se encontraban. Edgar fue condenado a dos años de prisión; además, se le confiscó el dinero que había obtenido con los trabajos de construcción y se le pidió que pagara una indemnización por daños y perjuicios a Peter y Kevin equivalente a 10 días de salario. Actualmente, Kevin vive bajo protección policial en su país de origen; Peter permaneció en el país de recepción en un lugar secreto y ahora está bajo el amparo de un programa de protección de testigos.

Historia adaptada de UIP y UNODC, 2013.

La explotación sexual comercial forzada

“La prostitución forzada y la explotación sexual deberían considerarse violaciones de la dignidad humana y, dado que las mujeres están desproporcionadamente representadas entre las víctimas, como un obstáculo para la igualdad de género”.

(PACE, 2014)

La explotación sexual comercial forzada es una forma habitual de trabajo forzado. Según las Estimaciones mundiales de 2017, aproximadamente **3,8 millones de mujeres y hombres, y 1 millón de niños** son víctimas de explotación sexual comercial forzada. La gran mayoría (el 99 por ciento) son mujeres y niñas.

Explotación sexual de las mujeres y las niñas

El artículo 6 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer exige que los Estados Partes 6 “[tomen] todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.” (CEDAW, 1979).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer subrayó asimismo la creciente vulnerabilidad de las mujeres que viven afectadas por situaciones de crisis o de conflicto: “Las guerras, los conflictos armados y la ocupación de territorios conducen frecuentemente a un aumento de la prostitución, la trata de mujeres y actos de agresión sexual contra la mujer, que requiere la adopción de medidas protectoras y punitivas.” (CEDAW, 1992).

Servidumbre por deudas y trabajo en servidumbre

El trabajo en servidumbre se define 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”⁹. El trabajo en servidumbre puede afectar a toda la familia cuando el cabeza del hogar no sólo promete su propio trabajo, sino también el de sus familiares, a fin de recibir un pago por adelantado de su empleador o un crédito en caso de necesidad.

La deuda puede derivarse de adelantos salariales o de préstamos encaminados a cubrir los costos de contratación o de transporte, o los gastos de subsistencia diarios o de emergencia, como los costos médicos. Las deudas pueden aumentar como consecuencia de la retención del salario, la manipulación de cuentas y/o los tipos de interés excesivamente altos, especialmente cuando los trabajadores son analfabetos numéricos. En la mayoría de los casos de servidumbre por deudas, la deuda inicial crece a tal ritmo que no puede saldarse, y la persona en cuestión (algunas veces junto con sus familiares) no pueden dejar su trabajo porque la deuda aumenta y no pueden pagarla con el salario que percibe. La servidumbre por deudas también puede tener lugar cuando se recluta a niños a cambio de un préstamo concedido a los padres o familiares. Los empleadores o reclutadores hacen difícil que los trabajadores escapen de la deuda, al infravalorar el trabajo realizado, imponer sanciones económicas por presuntos errores o por el presunto incumplimiento del contrato, y aumentar de manera excesiva los tipos de interés o los gastos de comida y alojamiento.

La servidumbre por deudas puede mantener a las poblaciones vulnerables, como los pueblos indígenas y otros grupos pobres y vulnerables, en situación de trabajo forzoso. Ocurre en actividades y sectores como la agricultura, la extracción de madera o la minería, y cada vez más en nuevos sectores como el trabajo doméstico, los hornos de ladrillos, los molinos de arroz, la explotación de minas y canteras, y el tejido de alfombras. Según las Estimaciones mundiales de 2017, casi la mitad de todos los casos de explotación por medio del trabajo forzoso estaban asociados a la servidumbre por deudas.

El término “kamaiya” designa a un trabajador agrícola en una comunidad Tharu (indígena) situada en la región occidental de Nepal. La población Tharu solía trabajar y permanecer en las instalaciones del terrateniente durante años, e incluso durante generaciones. Se les mantenía en una situación de explotación grave y, en muchos casos, en servidumbre por deudas, y toda la familia pagaba unas deudas exorbitantes. Algunas prácticas análogas, denominadas “haliya” en la región montañosa occidental, y “haruwa” en los distritos orientales Tarai, no sólo afectan a la población Tharu.

En 1990, el Gobierno constituyó un comité para proponer maneras adecuadas de solucionar los problemas de los kamaiyas y de otros trabajadores agrícolas. Durante la primera sesión del Parlamento, en 1991, se registró una Sankalkpa

⁹ Convención de las Naciones Unidas, 1956. Al igual que en otras secciones de este documento, las expresiones utilizadas en este manual deben interpretarse de tal modo que el uso de uno de los géneros incluye en su significado una referencia al otro género, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.

Prastav (moción de compromiso) en la Cámara de Representantes, pero la moción no prosperó.

A principios de 2000, la población Tharu comenzó a movilizarse, pidiendo a sus terratenientes que les liberaran de su deuda. Un grupo de kamaiyas presentó un memorando al Gobierno y celebró reuniones con miembros del Parlamento, periodistas y otras personas interesadas. Sometido a una presión creciente, el Gobierno declaró, el 17 de julio de 2000, que todos los kamaiyas en servidumbre quedaban liberados de su deuda ("saunki"). Así pues, la práctica fue declarada ilegal y punible, y se estableció la nulidad de los contratos orales y escritos.

La Decisión del Gabinete presentada al Parlamento comprende los siguientes puntos:

- la utilización de trabajadores kamaiyas es ilegal;
- los kamaiyas están totalmente emancipados, todo contrato oral o escrito celebrado entre el terrateniente y el kamaiya o un familiar es nulo y sin efecto, y su aplicación es punible por ley, y
- la saunki con arreglo al sistema kamaiya es ilegal, por lo que no deberá reembolsarse.

En 2002, el Gobierno de Nepal adoptó la Ley de Prohibición del Trabajo Kamaiya, que prohibió legalmente el sistema kamaiya y proporcionó a las víctimas servicios de apoyo y reparación. En el marco de esta ley, el Gobierno de Nepal está prestando apoyo (adquisición de tierras y construcción/reparación de viviendas) a 32.509 familias kamaiyas y a 16.953 familias haliyas en Nepal. En colaboración con diferentes asociados para el desarrollo como la OIT, el Gobierno también está proporcionando a familias kamaiyas y haliyas medios de sustento y competencias alternativas, y apoyo para la educación de los niños.

3.2 Reconocer el trabajo forzoso

La OIT elaboró una lista de indicadores del trabajo forzoso (OIT, 2012c) (enumerados a continuación), que traducen la definición de trabajo forzoso establecida en el Convenio núm. 29 de la OIT en 11 indicadores operativos:

- abuso de una situación de vulnerabilidad;
- engaño;
- restricción del movimiento;
- aislamiento;
- violencia física y sexual;
- intimidación y amenazas;
- retención de documentos de identidad;
- retención del salario;
- servidumbre por deudas;
- condiciones de vida y de trabajo abusivas; y
- horas extraordinarias excesivas.

La mayoría de estos indicadores no son suficientes de por sí para identificar formalmente el trabajo forzoso; sin embargo, pueden ser muy útiles para que los oficiales de primera línea detecten situaciones sospechosas en las que las personas posiblemente atrapadas en situación de trabajo forzoso tal vez requieran asistencia urgente. Los indicadores están concebidos para su adaptación al contexto y los sectores nacionales, y pueden servir de base para la celebración de consultas nacionales. Es importante que los parlamentarios conozcan bien estos indicadores, que pueden ayudarles a identificar las formas de trabajo forzoso presentes en sus circunscripciones y a elaborar medidas legislativas y de política a fin de combatir el trabajo forzoso (base de datos de UNODC, compendio OIT-CIT). A continuación figura una descripción de cada indicador. Es importante señalar que estos indicadores deben entenderse desde la perspectiva de las personas afectadas por el trabajo forzoso. Por ejemplo, es más fácil aislar a un niño que a un adulto.

Abuso de una situación de vulnerabilidad

Una trabajadora doméstica china que trabajó 365 días al año no hablaba una palabra de francés salvo “buenos días” y “buenas tardes”. Fue mantenida en una situación de dependencia debido al idioma, de trabajo continuo y de aislamiento. Esa trabajadora doméstica era realmente una esclava.

(Inspector del trabajo en Francia)

Cualquier persona puede ser sometida a trabajo forzoso. Sin embargo, las personas que desconocen el idioma o las leyes locales, que tienen menos opciones para obtener medios de sustento, que pertenecen a un grupo étnico o religioso minoritario, y que tienen una discapacidad u otras características que les diferencian del resto de la población, son particularmente vulnerables a los abusos y es más fácil que queden atrapadas en situaciones de trabajo forzoso. Cuando un empleador se aprovecha de la situación de vulnerabilidad de un trabajador, por ejemplo, imponiéndole horas de trabajo excesivas o reteniendo su salario, entonces puede producirse una situación de trabajo forzoso.

Engaño

Mi madre me dijo que su hermana había previsto venir a buscarme, para que empezara a vivir con ella. Mi tía fue la que prometió pagar mis gastos escolares, pero no cumplió sus promesas. En su lugar, me convirtió en una trabajadora doméstica.

(Una joven de Zambia)

El engaño hace referencia al incumplimiento de una promesa hecha a un trabajador, ya sea verbalmente o por escrito. Las personas sometidas a trabajo forzoso son reclutadas a menudo con promesas de trabajos decentes y bien remunerados. Sin embargo, una vez comienzan a trabajar, las condiciones de trabajo prometidas no se materializan, y los trabajadores se encuentran atrapados en condiciones abusivas sin poder escapar. En estos casos, el consentimiento inicial ha sido viciado y ya no es “informado”. Si hubieran conocido la realidad, nunca habrían aceptado la oferta de trabajo.

Restricción del movimiento

Había barrotes en las ventanas y una puerta de hierro, como una prisión. Era imposible escapar, ni siquiera merecía la pena contemplar esa posibilidad. Esta situación duró dos meses. Me llevaban a clientes y me traían de regreso. Siempre estaba vigilada.

(Niña kazaja de 16 años de edad víctima de trata con fines de prostitución en Rusia)

A las personas en situación de trabajo forzoso tal vez se las encierre y se les impida escapar, tanto en el trabajo como al ser trasladadas. Si los trabajadores no son libres de entrar en las instalaciones de trabajo y salir de ellas, y son objeto de ciertas restricciones que se consideran razonables, esto representa un indicador significativo de trabajo forzoso.

Aislamiento

El campamento estaba en una zona de muy difícil acceso. Para viajar a un centro urbano, había que planificar el viaje con varios días de antelación. El transporte sólo era posible en avioneta o en barco, y podía durar hasta 22 días.

(Trabajador indígena en el Perú que consiguió escapar)

Las personas atrapadas en situación de trabajo forzoso suelen estar aisladas en lugares remotos, y se les niega el contacto con el mundo exterior. Puede que los trabajadores no sepan dónde están, que el lugar de trabajo se encuentre lejos de las zonas habitadas y que no haya medios de transporte disponibles. Pero igualmente, los trabajadores pueden encontrarse aislados incluso dentro de las zonas pobladas, al mantenerlos encerrados o confiscarles sus teléfonos móviles u otros medios de comunicación, e impedirles que se mantengan en contacto con sus familias y que pidan ayuda. El aislamiento también puede estar vinculado con el hecho de que las instalaciones de la empresa sean informales y no estén registradas, lo que hace muy difícil que los agentes encargados de hacer cumplir la ley u otros organismos ubiquen la empresa y controlen lo que está sucediendo a los trabajadores.

Violencia física y sexual

Los abusos comenzaron casi inmediatamente después de mi llegada, y fueron cada vez más frecuentes y violentos. Me abofeteaban, azotaban y daban puñetazos regularmente.

(Trabajadora doméstica camboyana de 22 años de edad en Malasia)

Las personas sometidas a trabajo forzoso y sus familiares y allegados pueden ser objeto de violencia física y sexual real. La violencia puede incluir obligar a los trabajadores a consumir drogas o alcohol, para tener un mayor control sobre ellos. También puede recurrirse a la violencia para obligar a un trabajador a realizar tareas que no formaban parte del acuerdo inicial, como tener relaciones sexuales con el empleador o sus familiares.

Un acto de violencia no es aceptable en ninguna circunstancia, y es un indicio muy claro de la posible existencia de trabajo forzoso. Un trabajador expuesto a la violencia o a la amenaza de violencia no puede expresar su libre consentimiento.

Intimidación y amenazas

Cuando le dije a la señora para la que trabajaba que me quería marchar, me amenazó y me dijo que a menos que le pagara 600 dólares de EE.UU. iría a la policía y le diría que yo no tenía documentos. No había nada que yo pudiera hacer, porque no tenía documentos y sabía que la policía no me ayudaría.

(Trabajadora migrante etíope de 31 años de edad en el Líbano)

Las personas en situación de trabajo forzoso pueden ser objeto de intimidación y amenazas cuando se quejan de sus condiciones o expresan su deseo de dejar sus trabajos. Además de las amenazas de violencia física, otras amenazas que suelen utilizarse contra los trabajadores incluyen la denuncia a las autoridades migratorias, la pérdida del salario o del acceso a la vivienda o a la tierra, el despido de familiares, el empeoramiento de las condiciones de trabajo o la retirada de "privilegios," como el derecho a dejar el lugar de trabajo. Insultar y perjudicar continuamente a los trabajadores también constituye una forma de coacción psicológica, concebida para aumentar su sentimiento de vulnerabilidad.

Retención de documentos de identidad

Cuando pasé el control de inmigración, el conductor me quitó mi pasaporte. No me puedo ir porque mi empleador me ha confiscado mi pasaporte, y no puedo moverme sin él.

(Hombre nepalés que trabaja como personal de limpieza en los Emiratos Árabes Unidos)

La retención por el empleador de los documentos de identidad o de otras posesiones personales valiosas es un elemento de coacción si los trabajadores no pueden acceder a los mismos a solicitud y si consideran que no pueden dejar su empleo sin exponerse al riesgo de perderlos.

Retención del salario

Al principio, me prometió un salario y comencé a trabajar. Me dio comida y algunas veces me compró ropa. Pero seguía esperando mi salario. Cuando le preguntaba por mi salario, me decía: "Cuando venda estos productos". A pesar de ello, yo seguía trabajando para él. Una noche, le dije que quería que me diera lo que me debía, y comenzó a gritarme: "Puedes macharte ahora si quieres, pero no te daré nada". Me fui llorando. Había trabajado para él 16 meses, pero no recibí nada.

(Niño de 16 años de edad en Níger)

Los trabajadores tal vez se sientan obligados a quedarse con un empleador abusivo a la espera del salario que se les debe. El hecho de que el pago del salario sea irregular o tardío no implica automáticamente una situación de trabajo forzoso. Sin embargo, cuando el salario se retiene de manera sistemática y deliberada como una manera de obligar al trabajador a quedarse, y cuando se le niega la oportunidad de cambiar de empleador, esto apunta a la existencia de trabajo forzoso.

Servidumbre por deudas

Un trabajador tomó prestadas 20 000 rupias de un intermediario. Cuando había devuelto todo menos 4 000 rupias, el intermediario declaró falsamente que el trabajador le debía 40 000 rupias. Se le obligó a trabajar en la mina, mientras el hijo del intermediario le vigilaba desde fuera.

(Dirigente sindical en una mina en el Pakistán)

La servidumbre por deudas, a través de la manipulación de la deuda por los empleadores o las agencias de contratación, afecta a más de la mitad de las personas en situación de trabajo forzoso. Este porcentaje aumenta al 70 ciento en el caso de los adultos a quienes se obliga a trabajar en tareas agrícolas, en el trabajo doméstico o en la manufactura (OIT, Walk Free Foundation, 2017). La servidumbre por deudas –o el trabajo en servidumbre– refleja un desequilibrio de poder entre el trabajador-deudor y el empleador-acreedor. Tiene el efecto de vincular al trabajador con el empleador durante un período de tiempo indeterminado, que puede abarcar desde una única temporada hasta años, o incluso durante generaciones sucesivas. En nada se asemeja a un préstamo “normal” de un banco o de otro prestamista independiente, que debe reembolsarse sobre la base de unas condiciones mutuamente acordadas y aceptables.

Condiciones de vida y de trabajo abusivas

Los trabajadores eran alojados en chabolas de plástico y bebían agua contaminada; se les mantuvo en agujeros detrás de los arbustos para esconderlos hasta que nos marcháramos.

(Inspector del trabajo describiendo las condiciones de una “fazenda” brasileña).

Las personas sometidas a trabajo forzoso probablemente tengan unas condiciones de vida y de trabajo que nadie aceptaría libremente. Puede que el trabajo se realice en condiciones degradantes (humillantes o en un entorno de suciedad) o peligrosas (difíciles o peligrosas, sin equipo de protección adecuado) y en condiciones que constituyen una grave violación de la legislación laboral. También es probable que estas personas tengan unas condiciones de vida deficientes, y que se les obligue a vivir hacinadas y en unas condiciones insalubres sin ninguna privacidad.

Horas extraordinarias excesivas

Tenía que trabajar 19 horas al día sin descanso y sin derecho al pago de las horas extraordinarias ni a vacaciones. Me trataban como un animal.

(Trabajador migrante nepalés)

Puede que a las personas sometidas a trabajo forzoso se les obligue a trabajar un número excesivo de horas o de días que superan los límites establecidos por la legislación nacional o por un convenio colectivo. Puede que no tengan derecho a hacer pausas ni a tener días de descanso, y que tengan que hacerse cargo de los turnos y las horas de trabajo de los colegas ausentes, o estar disponibles las 24 horas del día, todos los días de la semana. Por regla general, si los trabajadores tienen que trabajar más horas extraordinarias de lo previsto en la legislación nacional, bajo alguna forma de amenaza (por ejemplo, de despido), o para poder ganar al menos el salario mínimo, esto puede implicar trabajo forzoso.



Niña empleada como trabajadora doméstica, Malí
© OIT/M. Crozet

Pregunta 4: ¿Qué factores aumentan el riesgo de trabajo forzoso?

El trabajo forzoso existe en gran parte debido a:

- una minoría de empleadores, agentes y traficantes sin escrúpulos que buscan obtener beneficios en ciertas industrias a través de la explotación de otras personas;
- la pobreza, la desigualdad y la discriminación, que hace a las personas vulnerables a dicha explotación;
- una legislación inadecuada que no brinda la protección necesaria a todos los trabajadores en todos los sectores, y no reglamenta las prácticas de contratación, y
- las dificultades a las que se enfrentan los organismos encargados de hacer cumplir la ley para identificar prácticas de trabajo forzoso, emprender acciones judiciales contra ellas y sancionarlas.

En la sección que figura a continuación se examinan las causas generadoras del trabajo forzoso, así como los factores que hacen a ciertas categorías de trabajadores más vulnerables a la coacción y los sectores en los que es más probable que se produzca el trabajo forzoso. Los parlamentarios deberían ser conscientes de las causas generadoras que permiten que prospere el trabajo forzoso, y de los factores de riesgo. El conocimiento de estas causas generadoras y de los factores de riesgo puede ayudarles a elaborar una legislación y políticas marco y planes de acción sostenibles a fin de combatir el trabajo forzoso y de asegurar finalmente el trabajo decente a las personas a quienes sirven (OIT, 2018a).

4.1 Causas generadoras del trabajo forzoso

El trabajo forzoso no se erradicará sin afrontar sus causas generadoras, tal como exige el Protocolo relativo al trabajo forzoso:

Artículo 2, f) del Protocolo relativo al trabajo forzoso

Las medidas que se han de adoptar deberán incluir: acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

La Recomendación de la OIT proporciona más orientación sobre la cuestión:

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Las medidas de prevención deberán incluir: la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores (párrafos 3,a) y b)); programas de lucha contra la discriminación (párrafo 3,c)); oportunidades educativas para los niños y programas de capacitación para grupos de población en situación de riesgo (párrafos 3, d) y 4, d)); garantías básicas de seguridad social, según lo dispuesto en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), a fin de reducir la vulnerabilidad frente al trabajo forzoso (párrafo 4, f)).

La pobreza

El trabajo forzoso afecta a todos los países, no sólo a los más pobres, y se observa en todos los sectores económicos. Sin embargo, está vinculado con la injusticia social, y los hogares pobres que son más vulnerables. Los estudios de la OIT han mostrado que, con independencia de las variaciones que existen en los países y en las condiciones económicas, los hogares pobres tienen dificultades particulares para hacer frente a las repercusiones negativas en los ingresos, concretamente las que llevan a los hogares a estar por debajo del umbral de pobreza alimentaria (OIT, 2014a). En presencia de tales repercusiones,

las familias que carecen de redes de protección social suelen pedir préstamos para atender sus necesidades de consumo a corto plazo, y aceptan cualquier empleo para sus miembros adultos o sus hijos, incluso en condiciones de explotación. Esto puede conducir a una gran dependencia respecto de los acreedores, reclutadores de mano de obra y empleadores sin escrúpulos, que pueden aprovecharse de su situación de vulnerabilidad.

Una gobernanza deficiente

En algunos países, la corrupción generalizada, algunas veces con la complicidad gubernamental o empresarial, y la debilidad del Estado de derecho permiten la existencia de prácticas abusivas en la fase de contratación y en los lugares de trabajo, y que éstas queden impunes. Una legislación inadecuada y unos medios de control de la aplicación deficientes conducen a que rara vez se encause y castigue a los autores. En esta situación, los beneficios potenciales para una minoría de empleadores, agentes y traficantes sin escrúpulos que recurren a prácticas de trabajo forzoso superan los riesgos percibidos de ser castigados.

Como consecuencia, en muchos países es difícil que las personas sometidas a trabajo forzoso hagan valer sus derechos, tengan acceso a la justicia y reciban una indemnización adecuada por los perjuicios materiales y morales sufridos. Esto reduce la probabilidad de que las personas afectadas denuncien a los autores y pidan ayuda, y confunde los esfuerzos para comprender con precisión el alcance de esta práctica.

Un diálogo social débil

La falta de gobernanza eficaz, en particular de leyes y políticas integrales para prevenir y perseguir el trabajo forzoso, a menudo está vinculada con un diálogo social débil. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores desempeñan una función primordial en la formulación y aplicación de dichas leyes y políticas, y deberían ser consultadas de conformidad con el Convenio núm. 144 de la OIT sobre la consulta tripartita (véase Medida 4).

El diálogo social requiere unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes. Sin embargo, en algunos países y sectores, los trabajadores se enfrentan a restricciones de sus derechos a sindicarse y a negociar colectivamente. Cuando los trabajadores no pueden ejercer una voz colectiva, defender sus intereses o influir de manera positiva en las condiciones de su vida laboral, son más vulnerables a los abusos, en particular el trabajo forzoso.

Incluso en los países en que existen sindicatos representativos, no se permite a algunos trabajadores afiliarse a ellos. Éste es el caso de los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos en muchos países, y esto aumenta su vulnerabilidad a los abusos y la explotación. Sin embargo, existe un número creciente de enfoques innovadores para organizar a los trabajadores en la economía informal.

Ejemplos de medidas nacionales para combatir el trabajo forzoso

República de Corea

En junio de 2015, el Tribunal Supremo de la República de Corea estableció que todos los trabajadores deben poder ejercer sus derechos básicos en el trabajo, incluido el derecho de constituir un sindicato y de afiliarse a él, sea cual fuere su situación migratoria. Como consecuencia, desde mediados de 2015, el Sindicato de los Migrantes ha podido representar oficialmente los derechos de los 553.000 trabajadores migrantes registrados y de 208.778 trabajadores migrantes no documentados. Sus actividades comprenden el tratar de influenciar al Gobierno para que cambie las políticas laborales que pueden crear riesgos de abuso o de trabajo forzoso de los trabajadores migrantes¹⁰.

La falta de concientización acerca de los derechos humanos y laborales

La falta de concientización sobre los derechos humanos y laborales y de cómo pueden ejercerse aumenta la vulnerabilidad de las personas al trabajo en condiciones de explotación y reduce su capacidad para organizarse y para defender sus intereses. El Protocolo relativo al trabajo forzoso y la Recomendación núm. 203 instan a adoptar medidas encaminadas a informar al público, a los grupos vulnerables y a los empleadores, ya que reconocen la importancia de una mayor concientización para cambiar los comportamientos y prácticas que pueden conducir al trabajo forzoso y a abusos conexos. Las actividades de sensibilización pueden adoptar muy diversas formas a través de muchos medios de comunicación diferentes. Los líderes religiosos, activistas, artistas y campeones deportivos pueden desempeñar un papel importante como agentes del cambio (véase Medida 5).

La economía informal y la falta de acceso a la protección social

Los trabajadores de la economía informal figuran entre los grupos más vulnerables y menos protegidos, y el trabajo forzoso impuesto por actores privados tiene lugar fundamentalmente en la economía informal (OIT, 2014c). El Protocolo relativo al trabajo forzoso y la Recomendación núm. 203 contienen disposiciones en una serie de ámbitos importantes para luchar contra los déficits de trabajo decente y reducir la vulnerabilidad al trabajo forzoso en la economía informal, en particular: la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva; las garantías básicas de seguridad social que forman parte del piso de protección social nacional; y los programas de formación para la adquisición de competencias orientados a los grupos de la población en situación de riesgo.

La vulnerabilidad social y económica es un motor esencial del trabajo forzoso, y la protección social es de vital importancia para mitigar esta vulnerabilidad. La protección social, concretamente las garantías básicas de seguridad social, es una condición sine qua non para una fuerza de trabajo que sea saludable y esté preparada para afrontar las contingencias sociales o económicas adversas y, por tanto, que sea resiliente al trabajo forzoso.

¹⁰ Tribunal Supremo de Corea del Sur, Resolución 2007 Du4995, de 25 de junio de 2015, relativa a la Ley sobre los Sindicatos y la Armonización de las Relaciones Laborales.

Las situaciones de crisis humanitaria, incluidos los conflictos y los desastres naturales

Los conflictos y los desastres naturales a menudo se traducen en la perturbación de los medios de subsistencia y de la educación, y empeoran el nivel de gobernanza de un país. Estos eventos pueden conducir al colapso del Estado de derecho, a repercusiones negativas en los ingresos y a desplazamientos de la población, dentro o a través de las fronteras nacionales, lo cual crea un entorno propicio para las violaciones de los derechos fundamentales, incluido el trabajo forzoso. Con la pérdida repentina de los medios de vida, las situaciones de crisis allanan el camino para los reclutadores sin escrúpulos, por lo que no sólo es importante mitigar el impacto de las situaciones de crisis en los trabajadores, sino también asegurar que no se menoscaben los derechos fundamentales de los trabajadores durante la fase posterior a la crisis y de recuperación. Esto debería evaluarse de una manera que tenga en cuenta la dimensión de género, dado que los riesgos y los tipos de trabajo forzoso difieren considerablemente en función del género.

Los niños que se encuentran en las zonas de conflicto son particularmente vulnerables. Pueden ser reclutados como combatientes o esclavos sexuales y utilizados como escudos humanos o terroristas suicidas, y se les puede obligar a cometer actos de extrema violencia o a realizar trabajos peligrosos para extraer minerales.

La discriminación

Con independencia de que se imponga por motivos de género, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, opinión política, origen social, estado serológico respecto del VIH, discapacidad, edad u orientación sexual, la discriminación determina la manera en que se trata a las personas en el mercado de trabajo. Las personas discriminadas corren un mayor riesgo de ser sometidas a trabajo forzoso, como sucede con los trabajadores indígenas en América Latina, los romaníes en Europa, o las castas y tribus registradas en Asia Meridional y África Occidental. En su caso, el trabajo forzoso es a menudo una de las consecuencias de la discriminación estructural, la exclusión social y la explotación de que son objeto, a lo que se suma la pobreza y el analfabetismo. Cuando se trata de los pueblos indígenas, la discriminación también está asociada con su acceso a la tierra. En ciertos países aún se observan prácticas análogas a la esclavitud.

Los trabajadores migrantes están particularmente expuestos a la discriminación por diferentes motivos, por ejemplo, su nacionalidad, raza, origen étnico o religión reales o percibidos. En un entorno en el que las percepciones erróneas sobre los trabajadores migrantes están generalizadas, reforzando los prejuicios, la intolerancia y la estigmatización, los trabajadores migrantes y sus familias son más vulnerables todavía a la explotación y los abusos.

La desigualdad de género también hace a las mujeres más vulnerables al trabajo forzoso. A pesar de los considerables progresos realizados, las niñas siguen en situación de desventaja en lo que respecta al acceso a la educación, lo que afecta a la índole y calidad de la

participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En general, la discriminación a la que se enfrentan las mujeres hace que sea más difícil para ellas hablar sin reservas en defensa de sus derechos como trabajadoras. Como consecuencia, muchas mujeres trabajan en sectores económicos vulnerables a la explotación, incluido el trabajo forzoso, por ejemplo, en los niveles iniciales de las cadenas de suministro de la industria textil y de la confección, o en el trabajo doméstico. (OIT, 2011)

4.2 Factores individuales: los trabajadores expuestos a un mayor riesgo de ser sometidos a trabajo forzoso

Como consecuencia de las causas generadoras del trabajo forzoso detalladas anteriormente, ciertas categorías de trabajadores son más vulnerables a la coacción que otras. La mayoría de estos trabajadores son sustituidos fácilmente en los sectores poco calificados que los emplean, por lo que tienen pocas posibilidades de abogar por sus derechos ante los reclutadores o empleadores que buscan obtener beneficios ilegalmente de su trabajo. Algunos se encuentran en una situación particular de riesgo debido a su género, su temprana edad, su origen étnico, su pobreza relativa o su situación migratoria irregular. Una serie de trabajadores combinan varios de estos factores de riesgo, lo que les hace incluso más vulnerables y les convierte en objetivos perfectos para los autores.

Factores ligados al género y riesgos para las mujeres y las niñas

Si bien el género es un factor importante al determinar el riesgo de trabajo forzoso, suele ser contextual, y existen grandes variaciones entre los diferentes países, sectores y formas de trabajo forzoso. Las mujeres y las niñas representan el 99 por ciento de las personas sometidas a explotación sexual forzosa, y la gran mayoría de las personas afectadas en el trabajo doméstico (OIT, 2018a).

La concentración de las trabajadoras migrantes en hogares privados o en lugares no reglamentados, y no en lugares de trabajo públicos, puede entrañar una mayor vulnerabilidad en términos de discriminación por motivos de género, raza, origen étnico y nacionalidad. Las mujeres también pueden ser víctimas de explotación, condiciones de trabajo peligrosas, y violencia y acoso. Las mujeres y las niñas en situación de trabajo forzoso se enfrentan a unos niveles mucho más elevados de violencia sexual, y tienen más probabilidades de que se les retengan sus pasaportes. En ocupaciones como el trabajo doméstico, las trabajadoras migrantes a menudo se ven excluidas del derecho a la reagrupación familiar.

“[La Asamblea de la UIP] alienta a los parlamentos a integrar las preocupaciones relativas a la igualdad de género en toda la legislación y en las prácticas de vigilancia (incluida la elaboración, el control de la aplicación y la vigilancia de las leyes y presupuestos), a fin de asegurar que se proteja a las mujeres y los niños contra todas las formas de abuso y que se les preste asistencia jurídica, médica y de otro tipo”.

(UIP, 2010)

Si bien los esfuerzos de prevención y protección deben reflejar el perfil de riesgo normalmente más alto de las mujeres, también deben tener en cuenta la especial vulnerabilidad de los hombres, que hasta la fecha se ha pasado por alto en algunos países en las actividades encaminadas a combatir el trabajo forzoso. En efecto, en sectores como la minería, la pesca, la construcción, la manufactura y la agricultura, los hombres y los niños están desproporcionadamente afectados.

Los estereotipos de género pueden socavar la capacidad para detectar a los hombres víctimas. Los hombres también pueden ser más reacios a reconocer que trabajan bajo coacción o a identificarse como víctimas, o sentirse avergonzados de ello (ICAT, 2017). Además, algunos servicios de protección no están destinados a los hombres. Por ejemplo, muchos refugios son sólo para mujeres y niños, por lo que no existe alojamiento disponible para los hombres o las familias que hayan sido rescatados de situaciones de trabajo forzoso o hayan escapado de ellas. Los hombres en situación de trabajo forzoso tienen más probabilidades de ser objeto de amenazas contra la familia, retención de su salario, reclusión, privación de comida y de sueño, y amenazas de actuaciones judiciales.

Reducir la vulnerabilidad a la trata y al trabajo forzoso de las mujeres y las niñas

En las regiones rurales de Asia Meridional, muchas mujeres y niñas de origen indígena, de castas inferiores o de bajos ingresos consideran la migración como la única opción para escapar de la pobreza y de la discriminación. Si bien muchas logran mejorar sus medios de sustento trasladándose a ciudades más grandes o viajando al extranjero, otras tantas acaban en situación de trabajo forzoso, engañadas por intermediarios en el reclutamiento o sufriendo graves abusos por parte de los empleadores. Los sectores del trabajo doméstico y de la confección en Oriente Medio y la India son destinos de empleo habituales para las mujeres y las niñas provenientes de Asia Meridional. Las notificaciones de abusos en estos lugares de trabajo incluyen el impago de los salarios, la confiscación de los documentos de identidad, los horarios de trabajo prolongados sin días de descanso, restricciones al movimiento, el engaño sobre las condiciones de trabajo, la violencia sexual y la intimidación.

El programa **“Work in Freedom”** adopta un enfoque integrado y específico a fin de reducir la vulnerabilidad a la trata y al trabajo forzoso de las mujeres y las niñas en los países de origen de Asia Meridional (Bangladesh, la India y Nepal) y en determinados países de destino (la India, Jordania y el Líbano). Al lograr la participación de los migrantes, grupos civiles, sindicatos, empresas y agentes reguladores, las iniciativas están concebidas para reducir la vulnerabilidad y lograr unos mercados de trabajo más justos. Las actividades se centran en promover la migración informada y elegida libremente, en apoyar las prácticas de contratación equitativa y unos mejores reglamentos, y en revisar la legislación, las políticas y las prácticas a fin de garantizar la seguridad y dignidad de los trabajadores migrantes. También tienen por objeto crear redes de apoyo colectivo a los migrantes a través de centros de trabajadores, de la organización, de la formación y del intercambio de formación, y fortalecer dichas redes.

Desde el inicio del programa, en 2013, estas actividades han beneficiado a más de 170 000 mujeres en Bangladesh, Nepal y la India (adaptado de OIT, DFID, 2017; OIT, 2018a).

Los niños

Los niños, definidos internacionalmente como todas las personas menores de 18 años de edad, son más vulnerables al trabajo forzoso a causa de su temprana edad y de su dependencia de los adultos. Los niños pueden encontrarse en situación de trabajo forzoso como familiares, cuando toda la familia o la comunidad es sometida a trabajo forzoso. Los niños también pueden ser sometidos a trabajo forzoso a título individual, por ejemplo, como consecuencia de haber sido víctimas de trata. El trabajo forzoso puede derivarse asimismo de prácticas tradicionales consistentes en colocar a los niños en hogares de acogida temporal con familiares que viven en ciudades lejanas. Si bien se promete a los padres una educación para sus hijos, las niñas y los niños son a menudo explotados como trabajadores domésticos, en la agricultura y en la pesca, o en la industria del sexo. Los niños migrantes son particularmente vulnerables al trabajo infantil y al trabajo forzoso, y es más probable que sean víctimas de violencia y de abuso sexual, y que se les denieguen sus derechos civiles y políticos. La OIT estima que casi una de cada seis víctimas de trabajo forzoso en todo el mundo es un niño.

“La [Conferencia Interparlamentaria] recomienda que, al menos los países representados en la Unión Interparlamentaria, adopten sin dilación y apliquen efectivamente una “legislación que prohíba cualquier forma de secuestro o explotación de niños y la utilización del trabajo infantil en trabajos peligrosos y, en particular, que proteja a los niños contra la explotación sexual, el trabajo forzoso, el trabajo en servidumbre y otras formas de esclavitud en las que haya niños implicados”.

(UIP, 1997)

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

- Las medidas de prevención deberán incluir iniciativas para luchar contra el trabajo infantil y promover las oportunidades educativas para los niños y las niñas, como medida de salvaguardia para evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio (párrafo 3, d)).
- Las medidas de protección destinadas a los niños víctimas de trabajo forzoso u obligatorio deberían tener en cuenta las necesidades especiales y el interés superior de los niños y, además de las protecciones previstas en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), deberían incluir:
 - a. el acceso de las niñas y los niños a la educación;
 - b. el nombramiento de un tutor o de otro representante, si procede;
 - c. en los casos en que no se conozca con certeza la edad de la persona y haya razones para pensar que es menor de 18 años, la presunción de que es menor de edad, en espera de que se verifique su edad;
 - d. esfuerzos para reunir a los niños con sus familias o, cuando sea en el interés superior del niño, para proporcionarles acogimiento familiar. (párrafo 10).

La explotación sexual de los niños

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (artículo 34) prevé que:

“Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir:

- a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal;
- b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales;
- c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos”.

En 2000, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil (artículo 3, 1, a)) reafirmó que “Todo Estado Parte adoptará medidas para que, como mínimo, los actos y actividades que a continuación se enumeran queden íntegramente comprendidos en su legislación penal, tanto si se han cometido dentro como fuera de sus fronteras, o si se han perpetrado individual o colectivamente:

[...]

- a. Explotación sexual del niño; [...].”.

Los trabajadores migrantes

Existen 164 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, incluidas 68,1 millones de mujeres (OIT, 2018c). En el Protocolo relativo al trabajo forzoso se indica que los trabajadores migrantes son un grupo “que corren un riesgo mayor de ser víctimas de trabajo forzoso.” La migración con fines de empleo tiene el potencial de ser un fenómeno positivo tanto para los gobiernos como para los propios migrantes. Por ejemplo, en los países de origen, la migración con fines de empleo puede contribuir al desarrollo a través de las remesas, la migración de retorno, y el compromiso de las comunidades transnacionales (diásporas). Los migrantes de retorno traen consigo capital humano, capital financiero (ahorros) y capital social (contactos y acceso a redes) (OIT, 2008). La migración también puede empoderar a las mujeres y los hombres, al obtener competencias transferibles adicionales y aumentar su autoestima y su independencia económica.

Sin embargo, la migración conlleva ciertos riesgos. Según las Estimaciones mundiales de 2017, casi una cuarta parte de todas las víctimas de trabajo forzoso fueron objeto de explotación fuera de su país de residencia. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) indica asimismo que el 28 por ciento de las víctimas identificadas de trata de personas fueron detectadas dentro de su subregión. Sin embargo, este patrón cambia considerablemente de una región a otra (UNODC, 2018). Los migrantes tanto internos como internacionales son vulnerables al trabajo forzoso en muy diversos sectores y países. El país de destino y el estatus jurídico de los trabajadores migrantes en dicho país pueden desempeñar un papel importante al determinar la probabilidad de ser objeto de trabajo forzoso: una situación migratoria irregular conlleva un mayor riesgo de exposición al trabajo forzoso. Algunos factores que aumentan el riesgo de explotación y abuso en el

lugar de trabajo son los siguientes: a) prácticas de contratación engañosas por parte tanto de los empleadores como de los intermediarios; b) ausencia, a menudo, de sistemas de ayuda social; c) desconocimiento de la cultura local, el idioma, sus derechos laborales y la legislación en materia de trabajo y migración en el país donde están empleados; d) poco o ningún acceso a los sistemas jurídico y administrativo; e) dependencia de su empleo y su empleador por deudas relacionadas con la migración y su situación jurídica, o empleadores que restringen su libertad para salir del lugar de trabajo, y f) familiares que dependen de las remesas que les envía el migrante. Esos factores se ven amplificados por la discriminación y la xenofobia crecientes que experimentan los migrantes en todas partes. (Naciones Unidas, 2014). Otros factores como el aislamiento, la falta de alojamiento decente y los mecanismos de integración también contribuyen a aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes (OIT-UIP -ACNUDH, 2015). Hoy en día, el trabajo forzoso vinculado con la migración y con sistemas de contratación laboral abusivos existe en todas las regiones del mundo.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

- Las medidas preventivas incluirán orientación e información previas a la partida y tras la llegada para los migrantes (párrafo 4, g).
- 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 el acceso al mercado de trabajo;
 - c. medidas para facilitar la repatriación en condiciones seguras y preferentemente voluntaria. (párrafo 11).

Las personas con bajos niveles de educación

Los adultos con bajos niveles de educación y los niños cuyos padres no han recibido una educación corren un mayor riesgo de ser sometidos a trabajo forzoso. Los bajos niveles de educación, que se traducen en analfabetismo, tanto literario como numérico, disminuyen las opciones de empleo de los trabajadores y a menudo les obligan a aceptar trabajos en condiciones precarias. En cambio, las personas que tienen un nivel superior de educación estarán en mejor disposición de comprender el contrato que firman o para hacer un seguimiento del reembolso de sus deudas. Por ejemplo, un método frecuente utilizado por los responsables de la servidumbre por deudas es aumentar de manera excesiva los tipos de interés y falsificar las cuentas, engañando así a los trabajadores que tienen escasas aptitudes numéricas. El hecho de tener una educación y de estar alfabetizados también propicia la obtención de mayores ingresos, reduciendo la probabilidad de caer en la

pobreza y, por tanto, disminuyendo la dependencia del crédito. La falta de acceso a la educación puede ser impulsada por muchos factores, entre ellos la ausencia de educación pública gratuita, el requisito de pagar los libros de texto y los uniformes y de atender otras necesidades que impiden a las familias escolarizar a sus hijos, una infraestructura educativa inadecuada y una educación de mala calidad.

4.3 Sectores económicos en los que existe un riesgo mayor de trabajo forzoso

El trabajo forzoso es un delito impulsado por la codicia. Se concentra fundamentalmente en la economía privada —el 84 por ciento del total de casos son impuestos por actores privados según las Estimaciones mundiales de 2017.

Esta cifra pone de relieve la importancia de la acción pública y privada en los países y sectores económicos de alto riesgo, a fin de prevenir el trabajo forzoso y los abusos conexos en las operaciones de las empresas, y en los productos, servicios u operaciones con las que pueden estar directamente vinculados a través de su cadena de suministro (OIT, 2018a). Si bien la mayoría de las empresas evitan de manera proactiva las prácticas de empleo ilícitas, cabe el riesgo de que se las llegue a asociar con el trabajo forzoso a través de las relaciones comerciales con contratistas y proveedores que puedan ocultar actuaciones ilícitas (OIT, 2016).

Artículo 2, e) del Protocolo relativo al trabajo forzoso

Apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Las medidas preventivas deberán incluir: orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos, en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados. (párrafo 4, j)).

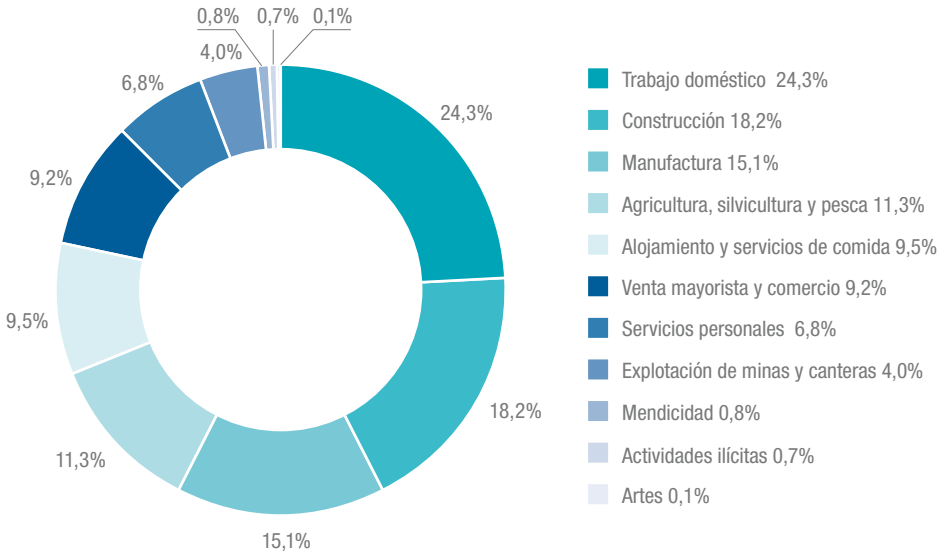
Sectores en los que tiene lugar el trabajo forzoso

Las Estimaciones mundiales de 2017 sobre el trabajo forzoso proporcionan una buena visión general de los sectores más afectados por el trabajo forzoso (véase el gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución de los casos de trabajo forzoso impuesto por agentes privados



Gráfico 4. Distribución sectorial de los casos de trabajo forzoso impuesto por actores privados (aparte de la explotación sexual comercial forzada)



Nota: estas cifras se basan en los casos de trabajo forzoso en los que se indicó la industria. La información sobre la industria estaba disponible en el 65 por ciento del total de los casos.

Trabajo doméstico

La mayoría del trabajo doméstico tiene lugar en la economía informal y en el ámbito privado, por lo que suele estar fuera del alcance de la reglamentación, la vigilancia y la inspección que ofrecen las leyes laborales. Los niños y adultos que realizan trabajos domésticos pueden enfrentarse a unas condiciones de trabajo muy duras, como horarios de trabajo prolongados, comida y alojamiento deficientes, y violencia física, sexual y psicológica extrema. La coacción que encaran a menudo los trabajadores domésticos, y que en muchos casos conduce a situaciones de trabajo forzoso, normalmente se deriva de los mecanismos de contratación y de colocación. Reviste particular importancia sensibilizar a los trabajadores y empleadores de este sector para que cambien comportamientos que con frecuencia siguen profundamente arraigados en los patrones de discriminación de larga data.

Construcción

La industria de la construcción, en la que existe una fuerte demanda de trabajadores poco calificados y en la que se recurre con mucha frecuencia a la subcontratación y el trabajo temporal, está expuesta a la explotación que puede equipararse al trabajo forzoso.

Manufactura

En el sector manufacturero, la coacción se ha documentado principalmente en los países de ingresos más bajos. Si bien la atención se ha concentrado durante mucho tiempo en los abusos cometidos en las pequeñas fábricas de confección o de calzado en el extenso sector informal de los países de Asia Meridional, la creciente concienciación acerca de los riesgos que entrañan las cadenas mundiales de suministro ha conducido a que se detecte coacción en la fabricación de productos muy diversos que hasta ahora no habían sido objeto de la atención pública, como la fabricación de prendas de uso médico. En el extremo superior de la escala de la manufactura, la atención mundial también se ha centrado en los abusos cometidos en la industria eléctrica y electrónica, y se han criticado algunas marcas importantes del mercado de la electrónica, las telecomunicaciones y la tecnología debido a su explotación laboral, incluido el trabajo forzoso, en sus cadenas de suministro. Otra cuestión candente es la presión ejercida sobre las empresas de alta tecnología para que se aseguren de que sus productos no contienen minerales producidos en zonas de conflicto en las que los grupos rebeldes pueden haber impuesto trabajo forzoso.

Agricultura y pesca comerciales

Una gran parte del trabajo mal remunerado en la agricultura comercial es estacional, por lo que los proveedores de mano de obra tienen un importante papel que desempeñar, ya que pueden ser agentes de empleo y de contratación, y suelen ser responsables del pago y de las condiciones de trabajo de la fuerza de trabajo. Los agentes ilegítimos han sido ampliamente responsables de una serie de abusos típicos, como el impago o el retraso en el pago de los salarios, la restricción del movimiento físico, la violencia y amenazas, tanto en los países más ricos como en los más pobres.

La industria pesquera, que forma parte del sector agrícola y pesquero más amplio, también ha sido objeto de la atención internacional. Los casos más graves documentados, referentes a algunos buques pesqueros en aguas profundas en la región asiática, han conllevado brutalidad física e incluso la pérdida de vidas. Sin embargo, esta industria plantea desafíos excepcionales para prevenir los abusos. Las condiciones difíciles son inherentes a la industria pesquera, que suele implicar horarios de trabajo prolongados y una actividad extenuante en el difícil entorno marino: los buques pueden permanecer en el mar durante largos períodos, faenando en caladeros alejados de la costa y lejos del alcance de los sistemas nacionales de inspección del trabajo. Los trabajadores migrantes están particularmente expuestos a la coacción en esta industria tanto en los países desarrollados como en desarrollo. En muchos casos, todas las operaciones comerciales son ilegales (al conllevar la intermediación ilícita y la pesca ilegal, además de graves violaciones de la legislación laboral), y los propietarios de buques pueden utilizar a migrantes no documentados tanto para recortar costos como para escapar a la atención de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. También se han documentado prácticas coercitivas en otras actividades industriales, concretamente la transformación de productos pesqueros en tierra.

Dependencia de los reclutadores de mano de obra

Los riesgos de abuso son mayores en los sectores que dependen en gran medida de los reclutadores de mano de obra. La expresión “reclutador de mano de obra” se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra pueden presentar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos. Los posibles intermediarios comprenden desde empresas registradas formalmente que proporcionan servicios de dotación de personal hasta particulares sin licencia de carácter informal y contratistas de mano de obra constituidos en *cuasi* sociedad. Si bien las agencias de contratación y los reclutadores pueden ayudar a ajustar la oferta y la demanda de mano de obra, los reclutadores sin escrúpulos y las agencias fraudulentas prosperan en un entorno poco reglamentado (OIT, 2019a).

Muchos trabajadores migrantes entran en el país de destino a través de redes de agencias de contratación, incurriendo a menudo en gastos de intermediación excesivos, incluso cuando son contratados a través de agencias de contratación reconocidas legalmente. Los subagentes informales también pueden cobrar comisiones de contratación a nivel comunitario, incluso cuando las agencias de contratación cumplen la legislación nacional que prohíbe el cobro de comisiones por las agencias registradas. Además, cuando la intermediación laboral es de carácter informal y los trabajadores no tienen contratos de trabajo, existe un riesgo considerable de que se produzcan más abusos. Los abusos notificados comprenden el cobro de comisiones exorbitantes; el engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo; la sustitución de contratos; la retención de pasaportes; las deducciones salariales ilegales; los procedimientos ineficaces de presentación de quejas y reclamaciones, y las amenazas para que los trabajadores no dejen a los empleadores, a lo que se suma el temor por la deportación ulterior. En algunos casos, estos abusos equivalen a la trata de personas con fines de trabajo forzoso.

En particular, el pago de comisiones de contratación y los gastos conexos aumentan el riesgo de que los trabajadores acaben encontrándose en situación de trabajo forzoso. Muchos deben pedir grandes préstamos para pagar estas comisiones, lo que les hace sumamente dependientes de sus empleadores, que a menudo deducen las comisiones de contratación directamente de su salario, algunas veces con unos intereses exorbitantes. Puede cobrarse comisiones adicionales por los exámenes médicos, la formación y la documentación relacionada con la contratación. Estas comisiones pueden ser impuestas a los trabajadores por los intermediarios y subagentes ilegales incluso antes de que el solicitante de empleo esté en contacto con la agencia de contratación. Los elevados costos de contratación suelen afectar en particular a los trabajadores en los sectores de la construcción, la agricultura y el trabajo doméstico, que exigen pocas calificaciones. Los anticipos salariales que los reclutadores de mano de obra proporcionan a los trabajadores, y que suelen ser especialmente frecuentes en los casos de migración interna para obtener un trabajo poco calificado, pueden tener un impacto similar. Los trabajadores que reciben los anticipos pueden estar “vinculados” a sus empleadores (y reclutadores) durante toda la temporada, y algunas veces durante años, hasta que hayan reembolsado tales anticipos.

La situación puede agravarse cuando los trabajadores migrantes están vinculados durante un largo período de tiempo a un empleador a través de los trámites de visado. En tales situaciones, pueden sufrir restricciones a su libertad de movimiento, lo que hace que estén aislados y solos y sin vías de recurso eficaces contra el trato abusivo. (OIT, 2018a).

Parte II: Adoptar medidas

“Si queremos producir un cambio significativo en la vida de 25 millones de hombres, mujeres y niños que están en situación de trabajo forzoso, debemos adoptar medidas concretas e inmediatas. No nos limitemos a reprobar la esclavitud; logremos que ese cambio sea una realidad”.

Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo



Ratificación por Niger del Protocolo relativo al trabajo forzoso, 2015
© OIT/M. Crozet

Medida 1: Ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso y otros instrumentos pertinentes

Cuando un país ratifica un tratado internacional, esto significa que se compromete a lograr sus objetivos y que está preparado para someter sus políticas y su legislación al examen de órganos internacionales a fin de asegurar el cumplimiento (OIT, 2019b). También sirve de "cierre de seguridad", en la medida en que compromete, no sólo al gobierno en funciones en el momento de la ratificación, sino también a futuros gobiernos, –poniendo así la aplicación del convenio ratificado más allá de los caprichos de los partidos políticos y de los gobiernos cambiantes.

En 2014, el Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), fueron adoptados de forma abrumadora por los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, proporcionando a todos los actores una estrategia integral y un conjunto de herramientas para encarar el reto de la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas.

El Protocolo relativo al trabajo forzoso es un instrumento vinculante que exige que los Estados Miembros adopten medidas eficaces para prevenir el trabajo forzoso, proteger a las personas afectadas y proporcionarles acceso a acciones jurídicas y de reparación. También subraya el vínculo que existe entre el trabajo forzoso y la trata de personas. La Recomendación núm. 203, que es no vinculante, ofrece orientación adicional para cumplir estas obligaciones. Todo Estado Miembro puede aplicar el Protocolo de una manera que tenga en cuenta sus circunstancias nacionales particulares, aunque las medidas adoptadas deben ser eficaces (P029, artículo 1,1)). En las medidas 2 a 7 se proporcionarán más detalles sobre el contenido de las disposiciones del Protocolo y de la Recomendación.

Al ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso, un país:

- lo acepta como instrumento jurídicamente vinculante;
- se compromete formalmente a cumplir las obligaciones establecidas en dicho instrumento, y
- acepta el sistema de control de la OIT, incluida la obligación de presentar memorias periódicas sobre los progresos realizados con miras a la plena aplicación de sus disposiciones (OIT, 2017).

Se invita a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a presentar comentarios en respuesta a las memorias de los gobiernos, creando una oportunidad para el diálogo público sobre el tema. Dichas memorias son examinadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT¹¹, que puede formular recomendaciones sobre medidas legislativas y programáticas.

La OIT presta asistencia técnica a sus Estados Miembros para combatir el trabajo forzoso y aplicar el Protocolo, a través de sus proyectos basados en el terreno en todo el mundo¹². Por ejemplo, la OIT asesora a los gobiernos sobre la elaboración y aplicación de leyes, políticas y programas pertinentes; desarrolla la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; ayuda a llevar a cabo análisis de las brechas, y proporciona campañas de sensibilización y contribuye a las mismas.

Con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, también se exige a los Estados Miembros no ratificantes que presenten memorias anuales a la OIT sobre las medidas adoptadas para combatir el trabajo forzoso. Esta obligación se aplica asimismo a todos los Estados Miembros que no hayan ratificado uno o varios instrumentos que cubren los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo¹³, incluido el Protocolo relativo al trabajo forzoso.

11 Los comentarios de la CEACR pueden consultarse públicamente en el sitio web de la OIT y pueden filtrarse por país, convenio y tema. Véase: www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:20010:0::NO::

12 Véase la lista de proyectos de la OIT sobre el trabajo forzoso: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/projects/lang-es/index.htm.

13 A saber: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además de los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso y el Protocolo relativo al trabajo forzoso, los parlamentarios también pueden verificar si su país ha ratificado otros tratados internacionales que prohíben directa o indirectamente el trabajo forzoso, como el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (1949); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); la Convención sobre los Derechos del Niño (1989); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (2000); la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (Resolución 45/158 de 1990 adoptada por la Asamblea General), y el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (2002).

Audiencias específicas sobre el trabajo forzoso: ejemplos de prácticas nacionales

Los parlamentos pueden organizar audiencias específicas sobre el trabajo forzoso, con miras a formular preguntas concretas a los expertos nacionales e internacionales que orienten su acción legislativa. Pueden organizarse como parte de la discusión preliminar a la ratificación del Protocolo relativo al trabajo forzoso (como la solicitada por el Senado francés en 2016¹⁴) o al tiempo que se discuten las enmiendas necesarias a la legislación (como en Bélgica, en lo que respecta a los niños víctimas de trata¹⁵). Las audiencias pueden ser organizadas por diferentes comités: en los Estados Unidos, la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado celebra periódicamente audiencias sobre el trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna¹⁶, pero el Comité del Senado para Seguridad Nacional y Asuntos Gubernamentales ha celebrado asimismo audiencias específicas (Senado de los Estados Unidos, 2018), al igual que la Comisión del Senado sobre Asuntos Indígenas (Senado de los Estados Unidos, 2017). El Parlamento de la Unión Europea también es muy activo en lo que respecta a esta cuestión. Por ejemplo, en 2018, la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior Civil, en colaboración con la Comisión sobre los Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, celebró una audiencia pública sobre “La trata de mujeres y niños en el contexto de la migración. La nueva esclavitud de nuestro tiempo.” (Parlamento Europeo, 2018)

14 Projet de loi autorisant la ratification du protocole relatif à la convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé, 1930. Véase: www.senat.fr/rap/l15-317/l15-3179.html.

15 Cámara de Representantes, Bélgica, 2017: www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2354/54K2354001.pdf.

16 Por ejemplo, en noviembre de 2018, audiencia de la comisión en pleno sobre la lucha mundial para erradicar la esclavitud moderna, www.foreign.senate.gov/hearings/the-global-fight-to-end-11282018.

¿Cuál es la función de los parlamentos?

Los parlamentos pueden desempeñar una función importante en la **firma y la ratificación de los tratados** y convenios **internacionales**. La decisión de ratificar un convenio –y, por lo tanto, de vincular a un país con sus disposiciones– debe tomarse con el consentimiento de las autoridades competentes (el parlamento nacional en la mayoría de los países). De conformidad con la Constitución de la OIT, **los Estados Miembros de la OIT deben someter cualquier nuevo instrumento adoptado (convenios, protocolos y recomendaciones) a las autoridades competentes en el plazo de un año**, e informar al Director General de la OIT de las medidas adoptadas en consecuencia, remitiendo copias del informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores¹⁷.

Esta obligación es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT, con el fin de:

- promover la ratificación de los convenios y protocolos;
- promover medidas a nivel nacional para la aplicación de los instrumentos;
- asegurar que los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo se pongan en conocimiento del público en general;
- crear una oportunidad de debate;
- fortalecer las relaciones entre la OIT y los parlamentos;
- estimular el diálogo tripartito a nivel nacional, y
- contribuir al examen completo de una cuestión y a una mejora posible de las medidas adoptadas en el plano nacional para dar curso a los instrumentos adoptados por la Conferencia (OIT, 2005, y OIT, 2012d).

La ratificación siempre debe comunicarse por medio de una carta, denominada

“instrumento de ratificación”, dirigida al Director General de la OIT. Si no se procede de esta manera, el Convenio puede ser considerado por un Estado como “ratificado” en su ordenamiento jurídico interno, pero esto no será efectivo en el ordenamiento jurídico internacional. Si bien no existe un formato específico, deben cumplirse algunos requisitos.

Con el fin de ser registrado, el instrumento de ratificación debe:

- a. precisar claramente el convenio o los convenios que se están ratificándose;
- b. ser un documento original (y no un facsímil o una fotocopia), firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del Estado (por ejemplo, el Jefe del Estado, el Primer Ministro, el Ministro de Asuntos Exteriores o el Ministro de Trabajo), e
- c. indicar claramente la intención del gobierno de que el Estado quedará obligado por el convenio de que se trate y su compromiso de cumplir con las obligaciones del convenio, siendo preferible que haya una referencia específica al artículo 19, 5), d) de la Constitución de la OIT.

Así pues, un instrumento de ratificación podría contener la siguiente declaración: “El Gobierno de ... por la presente comunicación ratifica el Convenio núm. [título del convenio]... comprometiéndose, de conformidad con el párrafo 5, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar todas y cada una de sus disposiciones.”

17 Artículo 19 de la Constitución, párrafos 5, 6 y 7. En lo tocante a las obligaciones de los Miembros con respecto a los convenios [y protocolos, como el Protocolo relativo al trabajo forzoso], el párrafo 5 prevé que: “a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación; b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas” (OIT, 2005).

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Verificar si su país ha ratificado los siguientes instrumentos de la OIT¹⁸:

- los ocho convenios fundamentales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio núm. 105, y
- el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Si su Gobierno no ha ratificado los instrumentos pertinentes:

- **Verifique si los instrumentos se presentaron al Parlamento en el plazo de doce meses tras su adopción:**
 - ✓ ¿Se organizó un debate parlamentario?
 - ✓ ¿Qué medidas se decidieron tras la presentación?
 - ✓ Si los instrumentos no se presentaron al Parlamento, pregunte a su Gobierno por qué no ha cumplido esta obligación.
- **Pregunte a su Gobierno por qué no se han ratificado estos instrumentos, y qué medidas pretende adoptar para cumplir los requisitos de los Convenios y el Protocolo relativos al trabajo forzoso.**

Tenga presente que el Gobierno tal vez haya presentado una memoria anual a la OIT con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, de 1998, explicando el motivo de la no ratificación, así como todo progreso realizado con este fin¹⁹. Este documento puede servir de base para la discusión, a fin de alentar al Gobierno a comenzar el proceso de firma y/o ratificación sin demora. Si el gobierno no ha sometido esta memoria anual, pregunte por qué.

- **Persuada a los dirigentes de su partido, y a los miembros de otros partidos, para que constituyan una alianza entre partidos en el Parlamento en apoyo de las medidas encaminadas a erradicar el trabajo forzoso, a fin de abrir un debate parlamentario y de apoyar la ratificación de los Convenios y el Protocolo relativos al trabajo forzoso.**
- **Movilice la opinión pública con miras a fomentar la ratificación de los Convenios y el Protocolo relativos al trabajo forzoso, y a asegurar su aplicación.**

¹⁸ La información está disponible en el sitio web de la OIT para cada instrumento. Véase, por ejemplo, en lo que respecta al Protocolo relativo al trabajo forzoso: www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:13300:0:NO:P13300_INSTRUMENT_ID:3174672.

¹⁹ Véase el Examen Anual de 2018: www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/archivofbaselinesbycountry/WCMS_708929/lang--en/index.htm (en inglés).



Mujer secando arroz (India)
© OIT/S. J. Mohammad

Medida 2: Adoptar legislación sobre el trabajo forzoso y fortalecerla

“Es en los parlamentos donde han sido elaborados los instrumentos que buscan la vida de todos”.

Nelson Mandela

Tal como se prevé en el Convenio núm. 29, los Estados deben adoptar medidas, tanto en la legislación como en la práctica, con el fin de asegurar que no se tolere ninguna forma de trabajo forzoso en su territorio. Además, tendrán la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son “realmente eficaces y se aplican estrictamente” (C029, artículos 1,1) y 25). El primer reto es asegurar que la prohibición del trabajo forzoso en general, o de prácticas específicas que constituyen trabajo forzoso, venga acompañada de sanciones penales eficaces. Una prohibición general del recurso al trabajo forzoso o disposiciones generales sobre la libertad de trabajar tal vez no basten para condenar a las personas que imponen trabajo forzoso. La Comisión de Expertos ha subrayado que con el fin de asegurar que los tribunales competentes puedan imponer sanciones penales

eficaces, es necesario que el delito punible se defina con precisión en la legislación y se adapte a las circunstancias nacionales.

Si bien el trabajo forzoso es un delito que debería castigarse con sanciones penales, en la mayoría de los casos también conlleva una serie de violaciones de la legislación laboral, y algunas veces incluso de la Constitución. El *establecimiento de una legislación penal, laboral y civil adecuada* sienta las bases para nuevas medidas de política en la lucha contra el trabajo forzoso, al:

- traducir los objetivos y principios de las normas internacionales en leyes nacionales;
- establecer los principios, objetivos y prioridades para las medidas nacionales encaminadas a combatir el trabajo forzoso en todas sus formas;
- crear la estructura para llevar a cabo dichas medidas;
- establecer responsabilidades y derechos específicos;
- asegurar que la legislación garantice la protección de las víctimas de trabajo forzoso en todas sus formas;
- crear un entendimiento común entre todos los actores implicados;
- proporcionar una base y un procedimiento para las quejas y las investigaciones;
- ofrecer reparación legal a las víctimas, y
- prever sanciones penales para los autores.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Los Miembros deberían “garantizar que la legislación nacional sobre la relación de trabajo abarque todos los sectores de la economía y que se cumpla de manera efectiva.” (párrafo 4, e)).

Aunque la mayoría de los países tienen un marco jurídico establecido para cubrir algunas formas de trabajo forzoso, en muchos las leyes no permiten el encausamiento efectivo de quienes imponen trabajo forzoso, y no se asegura el acceso a la justicia para todas las víctimas. Por ejemplo, algunas leyes contra la trata de personas continúan basándose en el supuesto de que las mujeres y los niños comprenden todas las personas afectadas, salvo algunas, a pesar de las crecientes pruebas de que en algunos sectores y países la trata de hombres con fines de trabajo forzoso también es un motivo de gran preocupación. Por consiguiente, los hombres no pueden identificarse formalmente como víctimas y no pueden beneficiarse de las medidas de protección, como el acceso a un refugio seguro, que se proporciona únicamente a las mujeres (UNODC, 2009, y base de datos). Todo Estado debería llevar a cabo una revisión periódica de su legislación, apoyándose en nueva información sobre el trabajo forzoso, con miras a cerrar todas las brechas posibles (OIT, 2018a).

Promulgar leyes sobre el trabajo forzoso: Ejemplos de prácticas nacionales

Jordania

En Jordania, el Reglamento núm. 12 de 2015 por el que se reglamenta la organización de las agencias de contratación privadas para la contratación de trabajadores domésticos no jordanos ha tenido por objeto luchar contra el trabajo forzoso en el sector del trabajo doméstico, particularmente vulnerable, mediante la reglamentación de las relaciones

de trabajo entre los trabajadores, las agencias de empleo privadas, y los empleadores. Las agencias que contratan a trabajadores domésticos extranjeros, deben, entre otros requisitos, obtener una licencia, pagar un depósito bancario y someterse a una verificación satisfactoria de sus registros. El reglamento asegura que los trabajadores puedan cambiar de empleador, y prohíbe el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores domésticos. A su vez, los empleadores contribuyen a un régimen de seguro de contratación, de tal manera que ningún desembolso que realicen al contratar a trabajadores migrantes conduzca a que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores para que permanezcan en su empleo.

Mauritania

Apoyándose en la legislación adoptada en 2007, Mauritania adoptó en 2015 la Ley sobre la Penalización de la Esclavitud y de las Prácticas Análogas a la Esclavitud (núm. 2015-031), que duplicó las penas de prisión por delitos de esclavitud y creó tribunales colegiados para que se encargaran de los casos de delito relacionados con la esclavitud y con las prácticas análogas a la esclavitud. La legislación adoptó asimismo medidas importantes para permitir que las organizaciones de la sociedad civil presentaran quejas en nombre de sus víctimas, y para establecer el derecho de las víctimas a obtener reparación.

Perú

En 2017, el Perú adoptó el Decreto Legislativo núm. 1323, que define el trabajo forzoso en el Código Penal como el delito en el que incurre quien somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no. Establece una pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años.

¿Cuál es la función de los parlamentos?

La elaboración de leyes es una de las funciones esenciales de los parlamentos: están en una posición de poder para **influir en el contenido y en el impacto potencial del marco legislativo para luchar contra el trabajo forzoso.**

Antes de adoptar cualquier ley contra el trabajo forzoso, los parlamentarios deberían:

- Tratar de **comprender mejor este problema y sus complejas dimensiones.** Este primer paso debería proporcionarles información básica y fundamental con miras a adoptar leyes específicas, permitiéndoles evaluar la magnitud del problema y los recursos que deben movilizarse para lograr unas medidas eficaces que tengan un impacto a largo plazo.
- **Cerciorarse de que ninguna ley vigente permita la imposición de trabajo forzoso.** En muchos países, los parlamentarios han luchado con el fin de derogar las leyes que permitían el recurso al trabajo obligatorio por el Estado, por ejemplo, como medida de disciplina laboral, o como una sanción en contradicción con el derecho a la libertad de opinión, la libertad de prensa o el derecho de huelga (véanse los ejemplos proporcionados en el anexo II de los casos de progresos observados por la Comisión de Expertos de la OIT).
- **Cerciorarse de que las leyes y políticas nacionales establecidas aborden efectivamente el trabajo forzoso en todas sus formas.** La legislación contra el trabajo forzoso debería estar orientada a los derechos humanos y apoyarse en los ODS, incluidas medidas específicas para proteger a las mujeres, los niños y otros grupos vulnerables.

- **Velar por que las leyes establezcan sanciones disuasorias, incluida la posibilidad de una pena de prisión, y la incautación y el decomiso de las ganancias y los bienes.** Además, las leyes propuestas deberían prever medidas para indemnizar a las víctimas de trabajo forzoso y brindarles protección.

Si bien los países pueden elegir adoptar leyes con diferentes nombres –por ejemplo, “trabajo en servidumbre” o “trabajo en esclavitud”– los parlamentarios deberían cerciorarse de que abarquen todas las formas de trabajo forzoso presentes en el país, para poder encausar efectivamente a los autores y proporcionar vías de recurso a todas las víctimas. Por ejemplo, la definición jurídica nacional puede ser algunas veces demasiado restrictiva, dificultando el encausamiento o el control de la aplicación efectivos. No es infrecuente que las leyes nacionales tengan un impacto práctico limitado porque no cubren de manera adecuada todas las formas de trabajo forzoso, o que dificulten en gran medida la recopilación de pruebas. Esto se observa con frecuencia en relación con la trata, ámbito en el que las leyes nacionales pueden cubrir la trata con fines de explotación sexual, pero no de explotación laboral.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Organizar un audiencia con expertos nacionales e internacionales a fin de discutir la situación en el país, en términos de la legislación, los retos actuales en la aplicación de la ley, y la identificación y protección de las víctimas, con miras a orientar los procesos parlamentarios para adoptar leyes concretas.

Pedir que se organice un **seminario de información y formación**, en caso necesario.

Hacer un balance de todos los tratados regionales e internacionales existentes en los que su país es parte, que tienen por objeto combatir la trata de personas y el trabajo forzoso, y **encomendar un análisis de las brechas jurídicas** para verificar que todas las disposiciones de los instrumentos ratificados se traducen debidamente en leyes nacionales.

Verificar si el marco jurídico establecido:

- es integral y está en consonancia con las políticas;
- es suficiente para proteger de manera efectiva a sus electores contra **todas las formas de trabajo forzoso**: si no existe una legislación integral que aborde el trabajo forzoso, o si las leyes vigentes sólo cubren un subconjunto de víctimas potenciales (como las leyes que se refieren únicamente a la trata de niños), ejerza presión para que se revisen los marcos establecidos de conformidad con las normas internacionales conexas;
- **protege** de manera adecuada **a los trabajadores contra la contratación fraudulenta y abusiva**, en particular prohibiendo el cobro de cualquier comisión de contratación o de gastos conexos a los trabajadores, de conformidad con los **Principios generales y directrices para la contratación equitativa**;
- proporciona a las víctimas **acceso a la justicia y a vías de recurso**;

- prevé **fuertes sanciones penales disuasorias para desalentar a los autores;**
- **hace extensiva la responsabilidad a todas las personas** (incluidas jurídicas, públicas y físicas) implicadas en el trabajo forzoso;
- adopta un **enfoque que tenga en cuenta los derechos humanos, la dimensión de género y las necesidades de los niños, y que esté orientado a los ODS**, y fomenta la adopción de medidas concretas relacionadas con la protección de las mujeres, los niños, los migrantes y otros grupos vulnerables, y
- está de conformidad con otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, por ejemplo, la no discriminación en el empleo y la libertad sindical y la negociación colectiva.

En caso necesario, **proponer la adopción de nuevas leyes o enmiendas a las leyes existentes.**

Consultar con otros grupos parlamentarios, a fin de movilizar el apoyo en los diferentes partidos políticos.

Cerciorarse de que las leyes contra el trabajo forzoso y el texto del Protocolo relativo al trabajo forzoso estén disponibles (en las lenguas oficiales y locales) y sean accesibles a la población de su país.

Asegurar la coordinación entre las diferentes comisiones parlamentarias de que se trate (incluida la legislación penal, la legislación laboral, los derechos humanos, la discriminación, la protección del niño, el bienestar público y los asuntos sociales, y la seguridad interna).

Legislación sobre la debida diligencia

En los últimos años, han surgido cada vez más iniciativas normativas encaminadas a lograr la **debida diligencia pública y privada, que algunas veces se han centrado específicamente en el trabajo infantil y/o el trabajo forzoso**. Una serie de parlamentos han adoptado leyes que exigen a las empresas que informen públicamente sobre las medidas adoptadas, en su caso, para encarar el riesgo de efectos adversos en sus cadenas de suministro (OIT, OCDE, OIM, UNICEF, 2019). Esta presentación de informes públicos permite a las partes interesadas (p.ej., los trabajadores y sus sindicatos, los grupos de promoción, los consumidores y los inversores) discernir fácilmente el compromiso de una empresa a este respecto. Si bien estas leyes han estimulado claramente la sensibilización entre las empresas, el activismo de los inversionistas, el suministro de información por los medios de comunicación y las iniciativas de vigilancia por la sociedad civil, la principal preocupación es que estén dirigidas normalmente a los proveedores de primer nivel, y no a quienes despliegan su actividad en niveles inferiores de la cadena de suministro en la economía informal en los que el trabajo forzoso es más frecuente (OIT, 2018a).

A fin de responder a estas expectativas de la diligencia debida, los parlamentarios deberían cerciorarse de que la legislación nacional esté en consonancia con las orientaciones existentes sobre la diligencia debida, tales como la Guía de la OCDE

de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, 2018²⁰, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos²¹, y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social²².

En particular, **los parlamentarios, como escrutinadores de la acción gubernamental, pueden influir en las políticas de contratación pública.** Las administraciones públicas tienen un poder de negociación considerable para influir en el comportamiento de sus contratistas y subcontratistas, incluso más allá de las fronteras territoriales. La inserción de cláusulas laborales proporciona un valioso punto de partida para fortalecer la protección de los trabajadores en las cadenas de suministro²³.

Leyes nacionales sobre la debida diligencia pública y privada

Estados Unidos

En los Estados Unidos, la Ley de California sobre la Transparencia en las Cadenas de Suministro (SB-657), adoptada en 2010, fue una de las primeras leyes que impusieron la notificación de medidas de debida diligencia. Exige que los comerciantes minoristas y los fabricantes que realizan una actividad comercial en California y cuyos ingresos brutos anuales en todo el mundo se cifran por lo menos en 100 millones de dólares de EE.UU. divulguen públicamente, en su sitio web, sus esfuerzos encaminados a erradicar la esclavitud y la trata de personas de sus cadenas de suministro, incluida información relacionada con las auditorías, la contabilidad interna y la formación.

En los Estados Unidos también se adoptaron reglamentos relacionados con la contratación pública, en particular el Reglamento Federal de Contratación Pública, que reglamenta el proceso de adquisición por el cual los organismos ejecutivos del Gobierno Federal de los Estados Unidos adquieren bienes y servicios, así como la Orden Ejecutiva Presidencial de los Estados Unidos sobre el Fortalecimiento de la Protección contra la Trata en los Contratos Federales. Además, la Ley sobre la Facilitación del Comercio con Apego a la Legalidad, de 2015, prohíbe la importación de todos los productos elaborados recurriendo al trabajo forzoso, e impone a la empresa importadora la carga de ejercer la debida diligencia en su cadena de suministro para demostrar que sus productos están libres de trabajo forzoso.

Reino Unido

La **Ley del Reino Unido sobre la Esclavitud Moderna**, de 2015, exige a las empresas que elaboren una declaración sobre la esclavitud y la trata de personas cada ejercicio presupuestario, en la que se detallan las medidas que han adoptado para prevenir la esclavitud moderna en sus cadenas de suministro y sus propias

20 Véase la Recomendación del Consejo sobre la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable [OECD/LEGAL/0443], adoptada en la Reunión del Consejo Ministerial el 30 de mayo de 2018.

21 Adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en Junio de 2011. Véase: www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

22 Adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en 1977, revisada por ultima vez en 2017. Véase: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

23 La Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84), ofrece orientación adicional sobre la inserción de cláusulas de trabajo en los contratos públicos.

operaciones comerciales. Esta declaración debe estar firmada por el personal directivo de la empresa y publicarse en su sitio web. Contiene asimismo una disposición que se refiere explícitamente a la cuestión de la extraterritorialidad, haciendo la Ley aplicable a todas las empresas del mundo que despliegan su actividad en el mercado del Reino Unido y cuyo volumen de negocios sobrepasa los 36 millones de libras esterlinas (es decir, proporcionando bienes o servicios o realizando actividades comerciales en el Reino Unido o siendo parte de una empresa establecida en el Reino Unido).

Australia

De manera análoga, la **Ley de Australia sobre la Esclavitud Moderna**, adoptada en diciembre de 2018, exige que las entidades que están establecidas o realizan sus operaciones comerciales en Australia, y cuyos ingresos anuales consolidados superan los 100 millones de dólares australianos, informen anualmente sobre los riesgos de la esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro, y sobre las medidas adoptadas para hacer frente a dichos riesgos. Las empresas más pequeñas pueden informar de manera voluntaria. Las declaraciones están disponibles públicamente en un registro central mantenido por el Gobierno²⁴. La nueva jurisdicción de Nueva Gales del Sur fue un paso más allá al adoptar su propia Ley sobre la Esclavitud Moderna con un umbral de 50 millones de dólares australianos y sanciones de hasta 1,1 millones de dólares australianos para las empresas que cometan infracciones²⁵.

Indonesia

El **Reglamento núm. 35/PERMEN-KP/2015** adoptado por el Ministerio indonesio de Asuntos Marítimos y Pesqueros introdujo un sistema de certificación para imponer el ejercicio de la debida diligencia en las cadenas de suministro a las empresas pesqueras. Exige que toda empresa pesquera obtenga un certificado de un organismo de certificación independiente acreditado por un Equipo de Derechos Humanos dentro del Ministerio.

Francia

La **Ley francesa núm. 2017-399** sobre el “deber de vigilancia” empresarial exige que las empresas francesas más grandes elaboren, pongan en práctica y publiquen un plan de debida diligencia con miras a identificar y afrontar los efectos adversos en términos de derechos humanos en sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales. La ley se aplica a todas las sociedades por acciones francesas que emplean a 5000 trabajadores o más a nivel nacional o a 10 000 trabajadores o más a nivel internacional, y a sus filiales y ciertos proveedores y subcontratistas. La ley prevé mecanismos judiciales que permiten a terceros ordenar a una empresa que cumpla con la ley, o hacerla responsable de los perjuicios causados a raíz del incumplimiento de la misma.

24 Ley sobre la Esclavitud Moderna, 2018 (Australia): www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153

25 Ley núm. 30 sobre la Esclavitud Moderna, de 2018 (Nueva Gales del Sur, Australia), véase: www.legislation.nsw.gov.au/-/view/act/2018/30#

Unión Europea

El **Reglamento 2017/821 del Parlamento Europeo relativo los minerales originarios de zonas de conflicto** establece obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la UE de estaño, tantalio y wolframio y oro, a fin de asegurar que sólo importan estos minerales y metales de fuentes responsables y libres de conflicto.

Una **Directiva de la Unión Europea de 2014 sobre contratación pública** obliga a las autoridades contratantes a rechazar las ofertas que resulten anormalmente bajas derivadas del incumplimiento de la legislación de la UE o de las normas internacionales del trabajo, en particular con respecto a la utilización de trabajo infantil, y permite a las autoridades contratantes excluir una oferta si es consciente de las violaciones de la legislación laboral.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Llevar a cabo una investigación parlamentaria sobre los sectores económicos expuestos a un riesgo mayor de trabajo forzoso, con miras a controlar y asegurar el cumplimiento de las normas del trabajo, y a hacer un llamamiento para que los empleadores que imponen trabajo forzoso rindan cuentas.

Hacer responsable a su Gobierno por la debida diligencia en la contratación pública (adquisición de bienes, servicios, obras públicas, etc.);

Asegurar que su Gobierno esté especificando claramente la expectativa de que todas las empresas comerciales domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos en todas sus operaciones.

Verificar los reglamentos y leyes existentes:

- ¿Su marco jurídico establecido contempla la debida diligencia pública y privada?
- ¿Existen obligaciones de divulgación? ¿Para qué tipo/tamaño de empresas?
- ¿Cuáles son las leyes relacionadas con las comisiones de contratación y las agencias de contratación? ¿Prohíbe su legislación cobrar comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores?
- ¿Son todos los trabajadores libres de poner término a su relación de trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, de regresar a su país?
- ¿Se requiere el permiso del empleador (o reclutador) para que los trabajadores cambien de empleador?

Iniciar una discusión acerca de la posible necesidad de elaborar más leyes.

Dar ejemplo y cerciorarse de que su Parlamento y las administraciones locales de su circunscripción estén ejerciendo la debida diligencia en materia de derechos humanos en relación con la adquisición de bienes y servicios.



Inspección a bordo de un buque búlgaro en Italia
© OIT/M. Crozet

Medida 3: Fortalecer el control del cumplimiento de la legislación sobre el trabajo forzoso

Pese a de la prohibición prácticamente universal del trabajo forzoso, sigue sin identificarse y sin prestarse asistencia a la mayoría de las personas sometidas a trabajo forzoso, y los autores quedan impunes. Es esencial una respuesta firme por parte de los agentes encargados de hacer cumplir la ley, tanto para proteger los derechos humanos de las personas afectadas por el trabajo forzoso como para castigar a quienes lo imponen, y para disuadir a otros delincuentes potenciales.

Los Estados no deben escatimar esfuerzos a fin de asegurar que se proporcione a los servicios de inspección del trabajo, las fuerzas del orden y las autoridades judiciales los recursos necesarios para detectar las prácticas de trabajo forzoso, poner fin a tales prácticas, encausar a los responsables, e imponer sanciones administrativas, penales y económicas que correspondan a la gravedad de la violación y, por último, asegurar que se indemnice a las víctimas por los perjuicios sufridos.

Medida 3.1: Asegurar que la cobertura de la legislación pertinente se extienda a todos los trabajadores en todos los sectores

Los empleadores o reclutadores sin escrúpulos, ya sean grupos organizados o particulares, a menudo se aprovechan de las brechas que existen en la legislación laboral o de la falta de aplicación de la legislación.

Artículo 2, c) del Protocolo relativo al trabajo forzoso

Las medidas preventivas deberán incluir:

Emprender esfuerzos para garantizar que: i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía;

El objetivo es asegurar que los grupos vulnerables no queden sin protección. Una manera de aplicar este artículo es velar por que las propias leyes laborales estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo, y aplicar estos derechos laborales a todos los trabajadores, con independencia de su situación migratoria, y a todos los sectores en los que ocurre trabajo forzoso, entre ellos la agricultura, el trabajo doméstico, el trabajo en régimen de subcontratación, la explotación sexual comercial y el sector informal en general.

Medida 3.2: Fortalecer los servicios pertinentes encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los servicios de inspección del trabajo

Artículo 2, c) del Protocolo relativo al trabajo forzoso

Las medidas preventivas deberán incluir:

Emprender esfuerzos para garantizar que: ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;

Un actor al que se pasa con frecuencia por alto en la lucha contra el trabajo forzoso son los servicios de inspección del trabajo, que se encuentran en una situación privilegiada para detectar prácticas de trabajo forzoso debido a su derecho de acceso al lugar de trabajo. Muchas personas en situación de trabajo forzoso no mostrarán ningún indicio de que están trabajando en contra de su voluntad. Los autores mantendrán el control sobre ellos a través de medios que tal vez sean difíciles de detectar, como la manipulación de una deuda, la remoción de sus documentos, o amenazas a dichas personas o a sus familiares. En tales situaciones, las personas sometidas a trabajo forzoso pueden trabajar junto con trabajadores no coaccionados en explotaciones agrícolas, la industria pesquera, obras de

construcción o fábricas. Tal vez no quieran o no puedan comunicarse con otros trabajadores porque no hablen el idioma o porque estén demasiado asustados como para hablar de su situación. Los inspectores del trabajo suficientemente preparados pueden desempeñar un papel importante al identificar estos casos de trabajo forzoso, y al informar a los trabajadores sobre sus derechos y sobre cómo presentar denuncias.

Los inspectores del trabajo también tienen derecho a adoptar medidas inmediatas, como la incautación de los bienes, lo que puede ser primordial al recopilar pruebas y asegurar el encausamiento efectivo.

Por último, pero igualmente importante, los inspectores del trabajo pueden adoptar medidas inmediatas para afrontar las violaciones de la legislación laboral relativas al salario, las horas de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y el pago de las contribuciones de seguridad social, lo que podría degenerar y conducir a trabajo forzoso. Sin embargo, los inspectores del trabajo enfrentan una serie de retos, como la falta de recursos humanos y financieros o la falta de formación apropiada. Además, el trabajo forzoso a menudo tiene lugar en lugares inaccesibles o difíciles de controlar, como las viviendas privadas, los lugares de trabajo informales, los buques que permanecen en el mar, las zonas rurales remotas, etc.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Los Miembros deberían adoptar disposiciones para reforzar el control de la aplicación de la legislación nacional y de otras medidas, en particular:

- a. proporcionar a las autoridades pertinentes, tales como los servicios de inspección del trabajo, el mandato, los recursos y la formación necesarios para permitirles hacer cumplir la ley de manera efectiva y cooperar con otras organizaciones interesadas a efectos de la prevención y de la protección de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b. prever, además de las sanciones penales, la imposición de otras sanciones, como la confiscación de los beneficios derivados del trabajo forzoso u obligatorio y otros activos, en conformidad con la legislación nacional;
- c. asegurarse de que las personas jurídicas puedan ser sancionadas por la violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
- d. intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas, incluyendo la elaboración de indicadores de trabajo forzoso u obligatorio para uso de los inspectores del trabajo, las fuerzas del orden, los funcionarios de los servicios sociales, los funcionarios de migración, el ministerio público, los empleadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales y otros actores pertinentes.

Medida 3.3: Velar por que la contratación se reglamente y supervise de manera adecuada

Una legislación eficaz sobre los procesos de contratación, tanto para los trabajadores nacionales como para los migrantes, contribuye a reducir el trabajo forzoso y la trata de personas. Más allá de adoptar leyes sobre la contratación o de emendar las leyes vigentes, los parlamentarios pueden solicitar la adopción de decretos legislativos y hacer responsable al gobierno de controlar la aplicación. La promoción de prácticas de contratación equitativa y la eliminación del trabajo forzoso o del riesgo de trabajo forzoso a través del procedimiento de contratación deben ser una parte fundamental de cualquier estrategia encaminada a combatir el trabajo forzoso.

Artículo 2, d) del Protocolo relativo al trabajo forzoso

Las medidas preventivas deberán incluir:

d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

- La promoción de esfuerzos coordinados por parte de los organismos gubernamentales con los de otros Estados para facilitar una migración regular y segura y para prevenir la trata de personas, incluidos los esfuerzos coordinados para regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo (párrafo 4, i)).
- Los Miembros deberían adoptar medidas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como:
 - a. eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores;
 - b. exigir contratos transparentes;
 - c. establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles;
 - d. imponer sanciones adecuadas, y
 - e. reglamentar o certificar estos servicios (párrafo 8).

En 2016, la OIT aprobó un conjunto de **Principios generales y directrices para la contratación equitativa**, con miras a orientar las políticas y prácticas de contratación de los gobiernos, empresas y agencias de empleo públicas, reclutadores de mano de obra y empleadores. Uno de los principios fundamentales es que **no debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo**. En 2019, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, que debería leerse junto con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa (OIT, 2019a).

Principios generales y directrices para la contratación equitativa

El objetivo de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa es proporcionar orientación a las diferentes partes interesadas, incluidos los gobiernos, los interlocutores sociales y los responsables de la formulación de leyes y políticas, a fin de que promuevan y aseguren la contratación equitativa. Abarcan la contratación de todos los trabajadores, tanto nacionales como migrantes, con independencia de que sean contratados directamente por los empleadores, a través de intermediarios o por medio de agencias de trabajo temporal. Contienen orientaciones generales para su puesta en práctica, así como recomendaciones dirigidas a actores específicos (gobiernos, empresas y servicios públicos de empleo).

Tal como se prevé en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa, no deberían cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo. La Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos especifica otros costos ilegítimos, desproporcionados y encubiertos que también deberían prohibirse. Con esto se pretende apoyar la reglamentación eficaz de las prácticas de contratación, así como la elaboración, supervisión, aplicación y observancia de las leyes, políticas y medidas encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores.

Prácticas nacionales para asegurar la contratación equitativa

Reino Unido

El organismo encargado de la regulación de los intermediarios laborales y de la detección de los abusos laborales (**Gangmasters and Labour Abuse Authority** (GLAA)) se centra en prevenir, detectar e investigar la explotación de los trabajadores, incluidos los delitos de esclavitud moderna en toda la economía. Este organismo ha cambiado la manera en que se reglamenta y supervisa a los reclutadores de mano de obra. Se evalúa a los proveedores de mano de obra para asegurar que cumplen las normas de GLAA relativas a la obtención de las licencias, que abarcan la seguridad y la salud, el alojamiento, la remuneración, el transporte y la formación. Proporcionar trabajadores sin una licencia constituye un delito²⁶.

Túnez

La OIT ha prestado apoyo técnico en **Túnez** a fin de enmendar la legislación existente sobre las agencias de contratación privadas que envían a tunecinos al extranjero (Ley 2010-49), así como el Decreto conexo (2010-2948), con miras a prevenir la contratación abusiva, prever sanciones penales y reglamentar mejor las agentunisiacias privadas, y potenciar las capacidades de los inspectores y de los sindicatos.

Jordania

Las diversas partes interesadas del **sector de la confección en Jordania** –compradores/marcas, fábricas y sindicatos– estuvieron de acuerdo en tratar de lograr una **“política de cero comisiones”**, lo que significa que las fábricas ya no cobrarían comisiones de contratación a los trabajadores. En su lugar, las fábricas

26 Véase el sitio web de GLAA: www.gla.gov.uk.

cubrirían los gastos de contratación y de transporte para cada trabajador, y los pagarían directamente a las agencias en los países de origen. Desde el 1° de enero de 2019, el programa Better Work de la OIT en Jordania controla el cumplimiento de este compromiso y notifica, en su plataforma de notificación pública, cualquier pago de comisiones de contratación por los trabajadores como un “incumplimiento”²⁷.

Filipinas

La **Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas** elaboró tres bases de datos para luchar contra la contratación ilegal y prevenir la trata, a las que pueden acceder los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

Medida 3.4: Asegurar la protección de las víctimas y su acceso a vías de recurso

Artículos 3 y 4 del Protocolo relativo al trabajo forzoso:

- Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo. (artículo 3).
- Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, 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, tales como una indemnización (artículo 4, 1)).
- Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio (artículo 4, 2)).

La facilitación de recursos efectivos tiene múltiples objetivos. La indemnización, por ejemplo, ya sea por perjuicios materiales (como los costos médicos, el impago de salarios, los honorarios legales, y la pérdida de ingresos y del potencial de obtener ingresos) o por perjuicios morales (como el dolor y la angustia emocional), puede proporcionar un apoyo decisivo para la recuperación de la víctima, y tener un efecto disuasorio en los delincuentes potenciales. La readaptación (como la formación profesional, el apoyo psicosocial, el microcrédito, el desarrollo de microempresas o la asistencia financiera) tiene por objeto asegurar la reintegración a largo plazo y prevenir la revictimización. Puede adoptar la forma de programas especializados o impulsar los programas y servicios públicos existentes. El acceso a diferentes vías de recurso puede depender del procedimiento llevado a cabo (p. ej., el acceso a un fondo de indemnización para las víctimas tal vez no esté disponible en los procedimientos penales (base de datos de UNODC).

27 Véase: <https://portal.betterwork.org/transparency/compliance>

Sin embargo, incluso en los contextos en que los mecanismos judiciales u otros mecanismos para las vías de recurso están técnicamente establecidos, una serie de obstáculos prácticos y de procedimiento pueden dar lugar a que las personas sometidas a trabajo forzoso no sean indemnizadas por las violaciones cometidas contra ellas. En efecto, en la gran mayoría de países en los que las personas liberadas de trabajo forzoso podían recurrir a la justicia para obtener una compensación financiera, muy pocas, o ninguna, había recibido compensaciones. El desconocimiento por la parte agraviada —tanto sobre sus derechos como sobre el modo en que pueden ejercerse— constituye un obstáculo importante a este respecto. Los migrantes, que viven en un entorno desconocido y pueden enfrentarse a retos lingüísticos y culturales adicionales, suelen figurar entre los grupos que menos conocen sus derechos. Otro importante obstáculo es la falta de conocimiento sobre los servicios de asistencia y apoyo a los que pueden recurrir. También es posible que no puedan asumir los gastos directos de la asistencia jurídica o los gastos indirectos de un proceso legal prolongado (OIT, 2018a).

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

- Protección:
 1. Deberían dedicarse esfuerzos específicos para identificar y liberar a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.
 2. Deberían proporcionarse medidas de protección a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas no deberían supeditarse a la voluntad de la víctima de colaborar en el marco de un procedimiento penal o de otro tipo.
 3. Podrán adoptarse medidas para alentar a las víctimas a cooperar a fin de identificar y castigar a los autores de las infracciones. (párrafo 5).
- Teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para responder a las necesidades de todas las víctimas por lo que se refiere tanto a la asistencia inmediata como a su recuperación y readaptación a largo plazo, tales como:
 - a. esfuerzos razonables para proteger la seguridad de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como de los miembros de su familia y de los testigos, si procede, en particular protección contra actos de intimidación y represalia por ejercer sus derechos en virtud de las leyes nacionales pertinentes o por cooperar en procedimientos judiciales;
 - b. alojamiento adecuado y apropiado;
 - c. atención de salud, con inclusión de asistencia médica y psicológica, así como el suministro de medidas de readaptación especiales para las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, incluso para aquellas que también han sido sometidas a violencia sexual;
 - d. asistencia material;
 - e. protección de la vida privada y la identidad, y
 - f. asistencia social y económica, con inclusión de acceso a oportunidades de educación y formación y acceso a trabajo decente (párrafo 9).

- Los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio tengan acceso a la justicia y a otras acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización por daños personales y materiales, con inclusión de:
 - a. la garantía, de conformidad con las leyes, los reglamentos y la práctica nacionales, de que todas las víctimas, por sí mismas o a través de representantes, tengan acceso efectivo a tribunales y a otros mecanismos de solución de diferencias para iniciar acciones jurídicas y presentar demandas de reparación, tales como una indemnización y daños y perjuicios;
 - b. medidas para que las víctimas puedan solicitar una indemnización y daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados, así como de las cotizaciones reglamentarias y las prestaciones de la seguridad social, por parte de los autores;
 - c. la garantía de acceso a los programas de indemnización existentes apropiados;
 - d. información y asesoramiento destinados a las víctimas acerca de sus derechos y de los servicios disponibles, en un idioma que puedan entender, así como acceso a asistencia jurídica, preferentemente gratuita;
 - e. medidas para que todas las víctimas, nacionales y extranjeras, de trabajo forzoso u obligatorio que tuvo lugar en el territorio del Estado Miembro puedan iniciar acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal en ese Estado, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con arreglo a procedimientos abreviados, cuando proceda (párrafo 12).

Control del cumplimiento de las leyes sobre el trabajo forzoso: ejemplos de prácticas nacionales

Malasia

En Malasia, en virtud de la Ley contra la Trata de Personas (Enmienda), de 2010, se ha concedido a los inspectores del trabajo autoridad para ejercer los mismos poderes en materia de control del cumplimiento que la policía, y los inspectores del trabajo han investigado causas penales que conllevan trata con fines de explotación laboral, y han contribuido al procesamiento de las mismas.

Sudáfrica

En Sudáfrica, la Ley para Prevenir y Combatir la Trata de Personas, de 2013 (núm. 7, artículo 44), establece específicamente que las autoridades competentes deben organizar cursos de formación sobre los contextos sociales, las normas y los procedimientos, a fin de asegurar unas respuestas apropiadas, eficientes y que tengan en cuenta las cuestiones relativas a la trata de personas. Además, la Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo, de 1997, faculta a los inspectores del trabajo para promover, controlar y velar por la aplicación de la legislación.

Brasil

En el Brasil, se creó en 1995 el Grupo Especial de Inspección Móvil (GEFM) en el Ministerio de Trabajo. Utilizando equipos integrados por inspectores del trabajo, fiscales laborales y policías federales, el GEFM investiga las quejas de trabajo en esclavitud in situ, libera a los trabajadores y encausa a los propietarios de fincas o de otras empresas en las que se ha identificado a trabajadores en situaciones análogas a la esclavitud²⁸.

Cuba

En Cuba, la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo utiliza una metodología encaminada específicamente a detectar casos de trabajo forzoso y de trata de personas, y se imparte a los inspectores formación específica a este respecto (CEACR de la OIT, 2018a).

Portugal

En Portugal, los policías y los inspectores del trabajo reciben fichas para la identificación de las víctimas de trata de personas, que contienen preguntas e indicadores concebidos para ayudarles a identificar a las víctimas y a prestarles asistencia (CEACR de la OIT, 2018f).

Unión Europea

En el marco de los Días de Acción Conjunta de Europol, los policías y los inspectores del trabajo han llevado a cabo conjuntamente varias inspecciones. En 2017, el Día de Acción Conjunta condujo a la identificación de 1191 víctimas de trata, y al arresto de 98 sospechosos, gracias a la cooperación de los países de la Unión Europea y del resto del mundo (Europol, 2017).

¿Cuál es la función de los parlamentos?

Uno de los primeros pasos para asegurar la **aplicación efectiva de la legislación** contra el trabajo forzoso es que los parlamentos concedan prioridad a esta cuestión y aseguren que se incluya en su programa, y **formular una estrategia** para afrontar el problema.

Como parte de su función de control constitucional, los parlamentos deberían velar por la aplicación de la legislación sobre el trabajo forzoso. Esto puede hacerse **examinando cuidadosamente el presupuesto y supervisando las finanzas públicas y el gasto público**, a fin de asegurar que se asignen recursos humanos y financieros adecuados para la aplicación efectiva de la legislación.

²⁸ Véase: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo> (en portugués).

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Definir un proyecto para elaborar una **estrategia parlamentaria bien articulada contra el trabajo forzoso**.

Controlar la aplicación de la legislación conexas, incluidas las preguntas orales o escritas a los ministros, las comisiones de encuesta, las solicitudes de debate, o las propuestas de enmienda.

Verificar la legislación y las políticas: **¿tienen acceso todos los trabajadores, con independencia de su presencia o de su situación jurídica en un Estado, a mecanismos gratuitos o asequibles de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos? ¿Existen vías de recurso eficaces disponibles y apropiadas para permitir la readaptación?**

Dar ejemplo y promover una política de tolerancia cero para cualquier funcionario que esté implicado en el trabajo forzoso y la trata de personas, o que los facilite o permita.

Cerciorarse de que se investiguen y procesen los casos de **corrupción** relacionados con el trabajo forzoso y la trata de personas.

Asegurarse de que los servicios de inspección del trabajo tengan el mandato y las capacidades para identificar casos de trabajo forzoso, ya sea creando un **grupo especializado dedicado** o velando por que el trabajo forzoso forme parte de su formación general.

Concienciar a sus electores acerca de los mecanismos de **presentación de quejas y de los procedimientos de reclamación existentes**.



Fábrica en Jordania (programa Better Work de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo)
© OIT/M. Crozet

Medida 4: Elaborar una política y un plan de acción nacionales integrales basados en la celebración de consultas y la coordinación

La elaboración de una estrategia nacional integral sobre el trabajo forzoso, y de un marco institucional apropiado para su puesta en práctica, puede fortalecer el impacto de las medidas adoptadas para combatir el trabajo forzoso. El Protocolo relativo al trabajo forzoso promueve esta coherencia de política al exigir, en virtud del artículo 1, 2), que los Estados Miembros formulen una política y un plan de acción nacionales a fin de suprimir el trabajo forzoso.

Artículo 1, 2) del Protocolo relativo al trabajo forzoso:

- formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales;
- medidas sistemáticas [...] en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.

La celebración de consultas y el intercambio de información entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como la colaboración con otras partes interesadas esenciales, también pueden desempeñar un papel importante al asegurar la eficacia de las medidas, concretamente al llegar a los grupos afectados y sensibilizar acerca de las prácticas empresariales. Los interlocutores sociales pueden suministrar información sobre los grupos afectados y las prácticas empresariales, y pueden ser aliados clave en la fase de la aplicación, por lo que deberían participar en una fase muy temprana. En virtud del artículo 1, 2), la política y el plan de acción nacionales deben formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En términos más generales, el artículo 6 prevé que las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Protocolo y del Convenio núm. 29 deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

- Los Miembros deberían establecer o reforzar, según proceda, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados:
 - a. políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado y basadas en un enfoque que tenga en cuenta la dimensión de género y las necesidades de los niños, para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas;
 - b. autoridades competentes tales como los servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales y organismos nacionales u otros mecanismos institucionales competentes en materia de trabajo forzoso u obligatorio para asegurar la elaboración, la coordinación, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y planes de acción nacionales. (párrafo 1)
- Los Miembros deberían adoptar medidas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como:
 - a. eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores;
 - b. exigir contratos transparentes;
 - c. establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles;
 - d. imponer sanciones adecuadas, y
 - e. reglamentar o certificar estos servicios (párrafo 8).

Políticas y planes de acción encaminados a luchar contra el trabajo forzoso: Ejemplos de prácticas nacionales

Argentina

Un profundo debate parlamentario condujo a la adopción de la Ley sobre prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas, de 2008²⁹, que creó dos instancias de coordinación: el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata, que contaba con la participación de cuatro ministerios diferentes, y el Consejo Federal para la Lucha contra la Trata, que incluía a representantes de todas las provincias.

Bélgica

Los parlamentarios belgas contribuyeron a la elaboración y aplicación del Plan de Acción Nacional de Lucha contra la Trata de Personas, fundamentalmente a través de preguntas orales y escritas³⁰.

Pakistán

En el Pakistán, los planes de acción de duración determinada comprenden diversas iniciativas provinciales para reforzar la supervisión, incluso llevando a cabo redadas para detectar casos de trabajo en servidumbre, creando una unidad en materia de trabajo en servidumbre y estableciendo una fuerza para combatir el trabajo en servidumbre (CEACR de la OIT, 2018d).

Uruguay

En el Uruguay, se creó en 2015 una Mesa Interinstitucional para la Prevención y el Combate de la Trata de Personas. Sus objetivos comprenden constituir un espacio de coordinación y consejo para el desarrollo de políticas públicas integrales, con el fin de responder al fenómeno de la trata, elaborar un plan de acción nacional y seguir su aplicación, así como elaborar un informe anual de la situación de la trata en el país que incorpore los resultados obtenidos. (CEACR de la OIT, 2018i).

¿Cuál es la función de los parlamentos?

En muchos países se adopta un plan de acción o una estrategia nacional a través de un texto legislativo, que concede a los parlamentos una función primordial. Los parlamentos deben cerciorarse de que la política y el plan de acción nacionales contemplen todas las situaciones de trabajo forzoso y las especificidades locales a través de un enfoque coordinado y sistemático, teniendo en cuenta las especificidades nacionales y locales, así como las causas generadoras.

Los parlamentos deberían estar al frente de los esfuerzos de coordinación para formular un plan de acción nacional en colaboración con las diversas partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, que participan en la lucha contra el trabajo forzoso.

29 Ley 26.364, Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas, 2008 (Argentina). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>

30 Plan d'action de lutte contre la traite des êtres humains (Plan de Acción Nacional para Combatir la Trata de Seres Humanos), 2015–2019 (Bélgica): www.dsb-spc.be/doc/pdf/ACTIEPLAN_MH_2015_2019-FRpr%2013072015.pdf.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Establecer un subcomité parlamentario, a fin de supervisar los progresos realizados en la lucha contra el trabajo forzoso y de informar periódicamente a todos los comités parlamentarios correspondientes, como el Comité de Investigación Parlamentario sobre la Trata de Mujeres en el Knesset israelí, o el Comité Interparlamentario Multipartidista Abierto sobre la Cuestión de la Trata de Personas en el Parlamento griego;

o bien

Velar por que las cuestiones del trabajo forzoso y la trata de personas se discutan en los organismos parlamentarios existentes. En Austria, Burkina Faso, Ghana, Grecia o México, el Comité Parlamentario sobre los Derechos Humanos aborda oficialmente la trata de personas, mientras que en Ghana lo hace el Comité sobre las Cuestiones de Género y los Niños, o en Luxemburgo el Comité Jurídico. Los comités parlamentarios establecidos en Australia y el Reino Unido fueron primordiales en los procesos que condujeron a la adopción de sus leyes respectivas sobre la esclavitud moderna;

Verificar si en su país existe un plan de acción nacional para combatir el trabajo forzoso³¹.

- **En caso negativo, averigüe si el Gobierno pretende elaborar dicho plan.** Si su país ha ratificado el Protocolo relativo al trabajo forzoso, señale que el artículo 1, 2) del Protocolo exige que los gobiernos formulen una política y un plan de acción nacionales para eliminar el trabajo forzoso.
- **Si está preparándose uno:**
 - ✓ averigüe qué unidad o departamento gubernamental tiene la principal responsabilidad de su elaboración;
 - ✓ indague si se ha consultado o se está consultando a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, así como a las ONG y otros actores pertinentes de la sociedad civil;
 - ✓ cerciórese de que se **preste particular atención en el plan de acción nacional a los grupos vulnerables**, en particular las mujeres y los niños, y a los trabajadores del sector informal (como los trabajadores domésticos);
 - ✓ **asegúrese de que el plan de acción nacional responda efectivamente a patrones de abuso relacionados con el género**, abordando las vulnerabilidades particulares de las mujeres y los hombres en los diferentes sectores, y proporcionando suficiente protección a ambos, y
 - ✓ cerciórese de que contenga disposiciones sobre el fortalecimiento de la capacidad de los agentes encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores del trabajo y los policías.

31 En 2020, la OIT publicará directrices para apoyar la elaboración de planes de acción nacionales sobre el trabajo forzoso.

- **Si ya se ha adoptado un plan de acción nacional:**

- ✓ averigüe qué unidad o departamento tiene la principal responsabilidad de controlar su aplicación;
- ✓ asegúrese de que **se comuniquen a sus electores** las principales disposiciones del plan, en particular las fechas de los objetivos y las metas;
- ✓ cerciórese de que el plan de acción nacional se coordine de manera adecuada y prevea **medidas eficaces y de duración determinada**, y de que se le asignen suficientes recursos (véase la medida 7);
- ✓ celebre consultas periódicas a fin de obtener información actualizada para **apoyar y controlar la aplicación** del plan de acción nacional por el Gobierno, y
- ✓ cuando el organismo encargado de las cuestiones relativas al trabajo forzoso y la trata de personas (ya sea una comisión independiente o un relator nacional), presente un informe anual al Parlamento, aproveche la oportunidad para organizar una audiencia o una sesión de preguntas y respuestas con miras a hacer un balance de los progresos realizados y los retos pendientes.



Campaña de sensibilización (Perú)
© OIT/C. Cárdenas

Medida 5: Sensibilizar y fomentar la participación

La sensibilización es un componente fundamental de las medidas de prevención establecidas en el Protocolo relativo al trabajo forzoso.

Artículo 2 del Protocolo relativo al trabajo forzoso:

- 2, a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables;
- 2, b) educación e información destinadas a los empleadores.

Sensibilizar a los grupos y personas más vulnerables al trabajo forzoso (véase la sección 4.2) puede ayudar a evitar que queden atrapados en situaciones de trabajo forzoso, mientras que concienciar al público en general puede fomentar la identificación de situaciones de trabajo forzoso.

En lo que respecta a los empleadores, proporcionarles información sobre cómo detectar el trabajo forzoso, como una lista de indicadores, puede ayudar a evitar en primer lugar que surjan situaciones de trabajo forzoso (OIT, 2015).

Los parlamentarios, como líderes de la opinión pública, pueden ayudar a sensibilizar y a lograr la participación del público en general y de partes interesadas clave. Una estrategia de comunicación que transmita mensajes claros y específicos puede crear una amplia coalición de grupos de apoyo en la lucha contra el trabajo forzoso. Los gobiernos tienen un importante papel que desempeñar en los esfuerzos de sensibilización y en la prestación de apoyo; los parlamentarios pueden hacer que las autoridades rindan cuentas sobre el éxito de sus actividades de sensibilización. Los parlamentarios deberían dirigirse asimismo a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, todas ellas aliadas potenciales que pueden ayudar a difundir el mensaje en sus respectivas redes³².

Si ya existe un marco legislativo que establezca todos los derechos y protecciones pertinentes para los trabajadores contra el trabajo forzoso, es fundamental que esta información se difunda ampliamente a las víctimas actuales y potenciales de trabajo forzoso, en particular entre los trabajadores que se encuentran en una situación laboral informal o irregular, los cuales se exponen a un alto riesgo. En tales situaciones, la ignorancia constituye un gran problema: la ignorancia de los trabajadores sobre sus derechos o sobre las maneras de reivindicarlos, y de los empleadores sobre sus obligaciones legales.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Párrafo 4. Teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de prevención más eficaces, tales como:

- b. campañas de sensibilización específicas, dirigidas en particular a aquellos en situación de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, para informarles, entre otras cosas, sobre la manera de protegerse de las prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas, sobre sus derechos y responsabilidades en el trabajo y sobre la manera de obtener asistencia si la necesitan;
- c. campañas de sensibilización específicas sobre las sanciones aplicables en caso de violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.

³² Véase la página sobre Trabajo infantil/trabajo forzoso en el sitio web de la Confederación Sindical Internacional: www.ituc-csi.org/forcedlabour?lang=es.

Sensibilizar y fomentar la participación: Ejemplos de prácticas nacionales

Irlanda

En 2016, Irlanda adoptó su segundo Plan de Acción Nacional para Prevenir y Combatir la Trata de Personas. Si bien en el primer Plan de Acción Nacional (2009–2012) las campañas de sensibilización estaban orientadas a las comunidades de migrantes vulnerables, los actores gubernamentales, los empleadores y el público en general, el segundo plan se centra en mayor medida en la comunidad empresarial y en los sectores de alto riesgo, como la agricultura y la construcción.

Mauritania

En Mauritania, un elemento importante de las actividades de sensibilización es la organización de diversos eventos para conmemorar el Día Nacional para Combatir las Secuelas de la Esclavitud. El principal objetivo del evento es transmitir el mensaje de que toda práctica de esclavitud está prohibida por ley. La institucionalización de un día nacional de lucha contra las prácticas de esclavitud, organizado en 2018 por sexta vez, es un medio eficaz para crear conciencia en las regiones, con la participación activa de las autoridades públicas, los dirigentes políticos y sociales, la sociedad civil y las organizaciones internacionales (CEACR de la OIT, 2018c).

Santo Tomé y Príncipe

Las campañas de sensibilización también pueden beneficiarse de la cooperación regional o internacional, como las actividades organizadas por la policía en Santo Tomé y Príncipe, en cooperación con INTERPOL y con los países de la subregión (CEACR de la OIT, 2018g).

Sri Lanka

En el contexto de la migración, las campañas previas a la partida son fundamentales para sensibilizar a los migrantes potenciales acerca de los riesgos de trabajo forzoso y de trata. En Sri Lanka, los programas de sensibilización y los programas de información y orientación sobre la migración segura tienen por objeto concienciar a los trabajadores migrantes acerca de sus derechos y obligaciones (CEACR de la OIT, 2018h).

Honduras

Debería actuarse con cautela al elegir los canales más eficaces de sensibilización en las diferentes regiones de un país. En Honduras, a fin de tomar medidas en todo el país, se instituyeron 11 comités locales, y se sensibilizó e impartió formación a 480 actores interinstitucionales, con el objetivo de elaborar y aplicar planes locales de intervención en las áreas de la prevención, de la protección de las víctimas y del procesamiento de los autores (CEACR de la OIT, 2016).

¿Cuál es la función de los parlamentos?

Los parlamentos deberían desempeñar un papel central en los esfuerzos de sensibilización para combatir el trabajo forzoso. Los parlamentarios deberían **alertar a sus electores sobre los riesgos de trabajo forzoso**, como ciudadanos, como trabajadores y como empleadores, y sobre la necesidad apremiante de eliminarlo. Pueden tratar de **alentar a las personas a notificar casos de trabajo forzoso a las autoridades**.

Los parlamentos deberían asegurar la **difusión efectiva de la legislación vigente sobre el trabajo forzoso**, y tratar de lograr la cooperación de la población para apoyar su aplicación.

Los parlamentos también deberían **movilizar a la sociedad civil, incluidas las ONG y los medios de comunicación, y establecer una cooperación a largo plazo** con ellos. Las organizaciones de la sociedad civil, en particular las ONG, pueden proporcionar información relacionada con el trabajo forzoso a fin de orientar la elaboración de leyes, y pueden contribuir a sensibilizar acerca de las disposiciones legales y promover la aplicación de la legislación contra el trabajo forzoso.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Apoyar la educación en derechos humanos de la población. Deberían adoptarse las medidas necesarias para permitir que cada ciudadano conozca sus derechos y pueda reivindicarlos siempre que se vulneren.

Fortalecer la participación de la población en lo que respecta a las cuestiones relativas al trabajo forzoso y la contratación equitativa.

Crear una alianza a largo plazo y mutuamente beneficiosa con la sociedad y las ONG en torno a esta cuestión.

Participar en campañas locales e internacionales a fin de persuadir al público sobre la necesidad de adoptar una legislación que aborde el trabajo forzoso y de establecer un marco institucional con miras a asegurar su aplicación:

- mostrando apoyo público a las iniciativas internacionales encaminadas a luchar contra el trabajo forzoso³³;
- incluyendo el tema en los discursos públicos;
- participando en debates públicos en la televisión y la radio, o en reuniones;
- creando grupos sobre el trabajo forzoso o participando en los mismos, ya sea dentro del Parlamento o en colaboración con otras instituciones;
- escribiendo artículos de prensa en contra del trabajo forzoso, y
- formulando preguntas al gobierno.

33 Como la campaña de la OIT "50 for Freedom" (www.50forfreedom.org), encaminada a promover la ratificación del Protocolo relativo al trabajo forzoso (núm. 29), de la OIT, así como otras actividades de la OIT (www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm).

Respaldar los esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo forzoso en su circunscripción, por ejemplo:

- visitando programas y proyectos orientados a la prevención del trabajo forzoso, o a la readaptación y reinserción de las víctimas de trabajo forzoso;
- visitando organizaciones de empleadores, sindicatos y ONG locales para conocer las medidas que están adoptando o que podrían contemplar con el fin de eliminar el trabajo forzoso, y
- celebrando consultas con los organismos locales encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los servicios de inspección del trabajo, acerca de sus esfuerzos para detectar casos de explotación grave y los retos a los que se enfrentan;

Colaborar con el sector privado y con las organizaciones representativas del sector privado en lo que respecta al trabajo forzoso y a las prácticas de contratación equitativa, en particular a través de la promoción de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa, de la OIT.

Ser creativo en cuanto a las formas de dirigirse a sus electores. ¿Por qué no organizar visitas de sensibilización, como una caravana parlamentaria? Esta técnica se ha utilizado en algunos países a fin de examinar cuestiones relativas a los derechos humanos en las zonas remotas. Puede ayudar a abordar temas delicados, especialmente cuando el trabajo forzoso está relacionado con patrones de discriminación de larga data. También es útil para vencer la resistencia al cambio en la legislación.



Trabajadores estacionales provenientes de Siria cosechando manzanas en el Líbano.
© OIT/P. Deloche

Medida 6: Generar estudios y datos sobre el trabajo forzoso

El trabajo forzoso es notablemente difícil de detectar y, por lo tanto, de medir, pero es posible obtener mejores datos. Las investigaciones sólidas y los datos fiables, incluidas estadísticas desglosadas por género y edad, sobre la prevalencia del trabajo forzoso, son fundamentales para la formulación, aplicación y supervisión de las políticas. En la mayoría de los países, la base de conocimientos sobre la escala y las formas de trabajo forzoso sigue siendo débil y fragmentada, y la recopilación de datos rara vez se apoya en la utilización de metodologías que puedan reproducirse. Dado que las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso son difíciles de investigar a través de encuestas estadísticas nacionales estándar, esto no es sorprendente. Sin embargo, los parlamentarios, gobiernos, empleadores, trabajadores y otras partes interesadas se apoyan en dichos datos para llevar a cabo evaluaciones del riesgo y formular leyes y políticas.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Los Miembros deberían recopilar, analizar y difundir regularmente información y datos estadísticos fiables, imparciales y detallados, desglosados según criterios pertinentes tales como sexo, edad y nacionalidad, sobre la naturaleza y la magnitud del trabajo forzoso u obligatorio que permitan evaluar los progresos realizados (párrafo 2, 1)).

Es esencial recoger datos nacionales sobre el trabajo forzoso. En la actualidad, una serie de Estados están preparando y publicando informes anuales sobre el trabajo forzoso, pero apenas algunos gobiernos han comenzado a utilizar los métodos estadísticos para medirlo. Esto plantea retos para comprender mejor la naturaleza y el alcance del problema a escala nacional, incluidas sus causas y consecuencias.

Algunos problemas comunes que tienen un impacto en la generación de datos fiables sobre el trabajo forzoso son la falta de armonización de las definiciones e indicadores de trabajo forzoso, y la inexistencia de un organismo designado que asuma la responsabilidad de la recopilación y el análisis de los datos. Se elaboraron **Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso** precisamente para afrontar estos problemas. Estas directrices fueron preparadas por un grupo de trabajo en el que participaron más de 20 gobiernos y oficinas nacionales de estadísticas, trabajadores y empleadores. Fueron aprobadas por la 20ª reunión de la **Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo**³⁴, en octubre de 2018, lo cual constituye un gran avance hacia la mejor medición del trabajo forzoso (OIT, 2018b). Las directrices abren nuevas vías al proporcionar recomendaciones para la recopilación y el análisis de estadísticas sobre el trabajo forzoso, y facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas sobre el trabajo forzoso, reduciendo al mínimo las diferencias en cuanto a las definiciones y los métodos entre los diferentes países. Dan el impulso que tanto necesitan los esfuerzos nacionales para medir con precisión el trabajo forzoso utilizando conceptos y definiciones estándar, lo que a su vez ayudará a orientar las respuestas de política y a supervisar los progresos hacia la erradicación del trabajo forzoso. Las directrices constituyen un documento de referencia para todos los países que desean recopilar datos sobre estas cuestiones, y ayudarán a desarrollar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para llevar a cabo encuestas periódicas. (OIT, 2012f).

34 La CIET es el organismo normativo reconocido mundialmente en el ámbito de las estadísticas del trabajo.

Ejemplo de práctica nacional: Encuesta sobre el trabajo forzoso en Nepal

En Nepal, la Oficina Central de Estadística recibió el apoyo de la OIT³⁵ para incluir preguntas sobre el trabajo forzoso en la tercera Encuesta sobre el Trabajo Forzoso en Nepal (NLFS-III), que abarcó 19 000 hogares de los entornos rural y urbano. La encuesta no sólo permitió producir datos sobre el trabajo forzoso en Nepal, sino que también institucionalizó los mecanismos de recopilación de datos sobre el trabajo forzoso a través de una encuesta nacional periódica³⁶.

¿Cuál es la función de los parlamentos?

Los parlamentos deberían **cerciorarse de que las políticas se basen en pruebas, por lo que deberían solicitar y apoyar la elaboración de datos y estadísticas fiables.**

Deberían fomentar la generación de información basada en pruebas por los organismos gubernamentales y la asignación de recursos sobre la base de datos detallados obtenidos.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Averiguar si la oficina nacional de estadística, o un relator nacional independiente, o cualquier otra parte interesada en su país, está recabando datos sobre el trabajo forzoso.

Si es el caso:

- cerciórese de que se proporcione periódicamente información actualizada al organismo parlamentario existente (o propuesto) encargado de coordinar los esfuerzos para luchar contra el trabajo forzoso;
- **organice reuniones de información periódicas con la oficina nacional de estadística**, con miras a informarse de los progresos realizados, sobre la base de datos recientes, para combatir el trabajo forzoso, y
- verifique si las políticas existentes tienen en cuenta los datos obtenidos y si se asignan recursos en consecuencia.

Si todavía no existe una iniciativa sistemática para la recopilación y el análisis de la información sobre esta cuestión:

- insista en que los datos fiables sobre el trabajo forzoso son un requisito esencial para el establecimiento y la supervisión de un programa nacional para combatir el trabajo forzoso, y
- subraye la necesidad de potenciar **la capacidad de la oficina nacional de estadística, o de cualquier otro organismo gubernamental competente**, para que pueda recopilar y analizar datos pertinentes de manera periódica, con el posible apoyo de la OIT.

35 Proyecto "Bridge" de la OIT, "From Protocol to Practice", financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

36 CBS, 2017



Formación profesional, proyecto de la OIT para luchar contra la explotación sexual comercial en Madagascar
© OIT/M. Crozet

Medida 7: Asignar recursos financieros y humanos para luchar contra el trabajo forzoso y hacer un seguimiento de los progresos

Los presupuestos son instrumentos poderosos al influir en el desarrollo económico y social, y los planes de gasto revelan las prioridades del gobierno en términos concretos. Por lo tanto, el presupuesto asignado por un gobierno para erradicar el trabajo forzoso es una señal importante del nivel de compromiso del país para afrontar el problema.

Una vez que un país ha ratificado el Protocolo relativo al trabajo forzoso, los parlamentarios pueden utilizar las memorias sometidas por el gobierno a la OIT sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Protocolo como una base para las preguntas parlamentarias o para el debate sobre los esfuerzos del gobierno encaminados a erradicar el trabajo forzoso. Si el país aún no ha ratificado el Protocolo, pueden utilizar la memoria anual que el gobierno debe someter a la OIT con arreglo al procedimiento de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, explicando todos los progresos realizados en la lucha contra el trabajo forzoso y de cara a la ratificación del Protocolo.

¿Cuál es la función de los parlamentos?

Los parlamentos desempeñan un papel primordial de **supervisión financiera**, haciendo al gobierno responsable de la asignación presupuestaria y del gasto presupuestario, en particular al evaluar la sensibilidad del presupuesto respecto de las cuestiones de género. Con independencia de que el Parlamento elabore el presupuesto o influya en él, puede **solicitar información, auditar y controlar cualquier presupuesto y, en algunos casos, dar su aprobación *ex ante***. Los resultados de esta labor de supervisión pueden, cuando menos, tener un impacto en los presupuestos gubernamentales posteriores y fomentar la innovación.

Un sistema de control y de notificación efectivo es de vital importancia para que el Parlamento evalúe con precisión la eficacia de las políticas, y si las promesas se han traducido en medidas a través del establecimiento de las disposiciones legales y administrativas correspondientes. Existen varios modelos posibles que los parlamentos pueden utilizar para conseguir esto, incluido el **establecimiento de una oficina del relator nacional, o de audiencias y comités parlamentarios, o de equipos de tareas interministeriales**.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Si no existe una autoridad designada para controlar la ejecución de las leyes y programas relativos al trabajo forzoso:

- **crear un comité parlamentario especial** sobre la lucha contra el trabajo forzoso, y
- **nombrar a un relator nacional**, a fin de supervisar la elaboración y adopción de medidas nacionales encaminadas a prevenir y combatir el trabajo forzoso.

Velar por que se adopten medidas de política pertinentes para luchar contra el trabajo forzoso (en concreto, planes de acción y políticas nacionales) **a las que se asigne suficiente presupuesto, especialmente medidas específicas a favor de las mujeres, los niños y los grupos vulnerables**. Debería prestarse particular atención a la educación de los niños y a los aprendizajes.

Analizar los informes de control y de auditoría publicados por las autoridades competentes (relatores nacionales, comités parlamentarios o equipos de tareas interministeriales) desde la perspectiva del Protocolo relativo al trabajo forzoso. Puede solicitar informes a dichas entidades.

Si los Convenios y el Protocolo relativos al trabajo forzoso se han ratificado, **debatir las memorias presentadas por su Gobierno a la CEACR**. Si los instrumentos aún no se han ratificado, debatir la memoria anual presentada por el Gobierno a la OIT sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Analizar los datos financieros proporcionados por las autoridades gubernamentales, los actores regionales e internacionales, y otras fuentes (entre ellas la OIT, UNODC, la Organización Internacional para las Migraciones, el Banco Mundial, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las ONG).

Difundir la información presupuestaria a sus electores y a otras partes interesadas a fin de conseguir apoyo.

Revisar los presupuestos nacionales desde la perspectiva del Convenio y el Protocolo relativos al trabajo forzoso. Solicitar que el Gobierno se cerciore de que se asignen recursos sustanciales a los sectores expuestos al riesgo de trabajo forzoso.

Formular preguntas directas al Gobierno durante el debate sobre el presupuesto, haciendo referencia a las prioridades mundiales pertinentes (por ejemplo, la Meta 8.7 de los ODS sobre el trabajo forzoso).

Presionar para que se aumente la asignación presupuestaria destinada a los sectores e instituciones que prestan servicios a los trabajadores sometidos a trabajo forzoso, o a los que centran sus esfuerzos en erradicar el trabajo forzoso (por ejemplo, los servicios de inspección del trabajo).

Vigilar la ejecución del presupuesto y velar por que se cumplan las metas en materia de desempeño.



Red dedicada a la trata de personas hacia Siria y Abu Dhabi desmantelada por la policía indonesia
© AFP/ Aditya Irawan/NurPhoto

Medida 8: Promover la cooperación internacional para prohibir y eliminar el trabajo forzoso

¿Por qué se necesita la cooperación internacional para combatir el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso es un fenómeno mundial complejo que ningún país puede afrontar eficazmente por sí solo. Aproximadamente el 42 por ciento de todas las víctimas de trata de personas detectadas entre 2016 y 2018 provenían de un país distinto al país en que estaban siendo objeto de explotación (UNODC, 2018). Además, los sectores con unos niveles relativamente altos de trabajo forzoso, como la manufactura, la agricultura comercial y la pesca, se integran crecientemente en cadenas mundiales de suministro más profundas que trascienden las fronteras de cualquier país.

Artículo 5 del Protocolo relativo al trabajo forzoso

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

En los últimos decenios, se ha observado una evolución considerable de los esfuerzos regionales e internacionales encaminados a luchar contra el trabajo forzoso en todas sus formas, incluido el establecimiento del Grupo Interinstitucional de Coordinación contra la Trata de Personas (ICAT)³⁷, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000)³⁸ y, más recientemente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en particular la Meta 8.7 de los ODS, que sirve de base para iniciativas como la Alianza 8.7³⁹). Además, las normas internacionales del trabajo están integrándose cada vez más en los acuerdos comerciales multilaterales y bilaterales, incluidos los acuerdos de libre comercio y los acuerdos de inversión bilaterales. En los últimos años, la UIP ha celebrado varios seminarios nacionales y regionales sobre los ODS (UIP, 2018). La UIP y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) también han elaborado un instrumento de autoevaluación que ayuda a los parlamentarios a identificar buenas prácticas, oportunidades y lecciones aprendidas sobre cómo institucionalizar efectivamente los ODS e integrarlos en el proceso legislativo (UIP, PNUD, 2016).

Por consiguiente, la cooperación entre los Estados Miembros en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas se ha hecho necesaria, habida cuenta de la dimensión global y transfronteriza del fenómeno. Las medidas encaminadas a combatir el trabajo forzoso exigen una estrategia integrada y coordinada para abordar las causas generadoras, las consecuencias y los efectos, que no utilice solamente instrumentos de carácter vinculante, sino también estrategias transfronterizas que conlleven la cooperación bilateral, regional e internacional.

Disposiciones pertinentes de la Recomendación núm. 203

Párrafo 14. Se debería reforzar la cooperación internacional [...] incluso mediante:

- a. el fortalecimiento de la cooperación internacional entre las instituciones encargadas de la aplicación de la legislación laboral, así como con los encargados del cumplimiento de la legislación penal;
- b. la movilización de recursos para los programas de acción nacionales y las actividades de cooperación y asistencia técnica internacionales;
- c. asistencia judicial recíproca;
- d. cooperación con el fin de combatir y prevenir el trabajo forzoso u obligatorio por parte del personal diplomático, y
- e. asistencia técnica mutua.

37 Véase: <http://icat.network>.

38 Difundido en julio de 2000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es tanto una plataforma de política como un marco práctico para las empresas que están comprometidas con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables

39 Véase: www.alliance87.org.

Además, cada vez es más frecuente que los acuerdos de libre comercio y los acuerdos bilaterales de inversión contengan “cláusulas sociales.” Estas cláusulas exigen explícitamente que las partes observen los derechos laborales fundamentales, tal como se definen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. La prohibición del trabajo forzoso es uno de los cuatro derechos laborales fundamentales plasmados en esta Declaración, junto con los principios de no discriminación, la libertad de asociación y la libertad sindical, y la prohibición del trabajo infantil. Por lo tanto, los acuerdos de libre comercio y los acuerdos bilaterales de inversión pueden impulsar las conversaciones de los parlamentarios con las empresas y los empleadores de sus circunscripciones para combatir el trabajo forzoso (OIT, OCDE, OIM, UNICEF, 2019).

Además, los parlamentarios pueden remitirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas⁴⁰ y a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (ACNUDH, 2011), que son particularmente pertinentes en la lucha contra el trabajo forzoso.

Ejemplos de cooperación internacional para luchar contra el trabajo forzoso

Los procesos consultivos regionales sobre la migración, como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), anteriormente conocida como el Proceso de Puebla⁴¹, el Proceso de Colombo⁴² y el Diálogo de Abu Dhabi⁴³, proporcionan foros intergubernamentales para el intercambio de información, experiencias y mejores prácticas, y promueven la cooperación regional en materia de migración en el marco del desarrollo económico y social. La CRM, por ejemplo, incluye reuniones periódicas de la Red de Funcionarios de Enlace para el Combate al Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas. De manera análoga, el Proceso de Bali⁴⁴ comprende 49 miembros, incluidos países y organizaciones internacionales, que participan en un foro orientado al diálogo periódico en materia de política, al intercambio de información y a la cooperación práctica, a fin de ayudar a la región a afrontar el tráfico ilícito de migrantes, la trata de personas y delitos transnacionales conexos.

En lo que respecta a la trata, los acuerdos bilaterales son muy útiles para mejorar la cooperación entre los países de origen y de destino:

- En septiembre de 2011, **Benin y el Congo** firmaron una declaración conjunta contra la trata de niños. Este acuerdo tuvo por objeto afrontar el grave problema de los muchos niños que son víctimas de trata desde Benin a Pointe-Noire (Congo), donde se convierten en niños esclavos o ejercen la prostitución.
- La **República Democrática Popular Lao** ha firmado memorandos de entendimiento con **China, Tailandia y Viet Nam** sobre la cooperación, con miras a combatir y suprimir la trata transfronteriza de personas, incluidas las

40 Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Véase: www.pactomundial.org/2015/04/principio-4/

41 El Proceso de Puebla se estableció en 1996 a fin de promover la cooperación en materia de migración en Centroamérica y el Caribe. Véase www.rcmvs.org.

42 El Proceso de Colombo, establecido en 2003, es un proceso consultivo regional sobre la gestión del empleo en ultramar y de la mano de obra para trabajos por contrata para países de origen en Asia, y está compuesto de 12 Estados Miembros (Afganistán, Bangladesh, Camboya, China, Filipinas, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia y Viet Nam). Véase: www.colomboprocess.org.

43 El Diálogo de Abu Dhabi, establecido en 2008, tiene por objeto mejorar la gobernanza de la migración laboral en los corredores de Asia-El Golfo. Véase: <http://abudhabidialogue.org.ae/>.

44 Véase: www.baliprocess.net.

cuestiones relacionadas con la extradición de sospechosos, la investigación y el encausamiento de los autores, y la identificación de las víctimas y la prestación de asistencia a las mismas (CEACR, 2018b).

- **Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos** han discutido herramientas para facilitar la protección de las víctimas, especialmente cuando la víctima se identifica en un país, pero es explotada en otro.
- En octubre de 2017, **Nepal y Jordania** firmaron un acuerdo bilateral sobre la migración laboral que contiene una disposición que prohíbe cobrar comisiones a los trabajadores.

Las organizaciones intergubernamentales regionales, como la **Unión Europea**⁴⁵ y la **Comunidad de Estados Independientes**, también facilitan la cooperación bilateral y multilateral contra la trata de personas.

El **Acuerdo amplio y progresivo de asociación transpacífica (CPTPP)**, concluido entre Australia, Brunei, Canadá, Chile, Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Viet Nam, contiene un capítulo basado en la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo, de 1998**. Todas las partes en el CPTPP se comprometen a desalentar la importación de bienes que sean producidos en su totalidad o en parte utilizando el trabajo forzoso, con independencia de que el país emisor sea un país parte en el CPTPP⁴⁶.

En 2003, la **Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE)** estableció la Oficina y la función del Representante y Coordinador Especial de la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, con el fin de ayudar a los Estados participantes a formular y aplicar políticas eficaces⁴⁷.

La **Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)** ha elaborado unos Principios rectores que se centran en el vínculo existente entre la corrupción y la trata de personas, y subrayan la necesidad de cooperación transfronteriza⁴⁸.

¿Cuál es la función de los parlamentos?

La cooperación para combatir el trabajo forzoso tiene una serie de ventajas, incluida la armonización de las estrategias para abordar la cuestión.

Así pues, la eliminación del trabajo forzoso depende considerablemente de la cooperación de diferentes partes interesadas a nivel nacional e internacional, en la que los parlamentarios pueden desempeñar una función de organización.

45 Véase, por ejemplo, la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0036&from=RO>.

46 Acuerdo amplio y progresivo de asociación transpacífica (CPTPP), capítulo 19: Asuntos laborales (Canadá), https://international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/cptpp-ptppg/chapter_summaries-sommaires_chapitres.aspx?lang=eng.

47 Véase: www.osce.org/secretariat/trafficking.

48 Véase: www.oecd.org/gov/ethics/human-trafficking.htm.

Al tiempo que se unen a la movilización general de los asociados contra el trabajo forzoso, **los parlamentarios también pueden crear una red para armonizar las perspectivas parlamentarias o unirse a ella**, como contribución a dichos esfuerzos.

Ejemplos de cooperación interparlamentaria regional en relación con el trabajo forzoso

El **Parlamento Andino**, con el apoyo de la OIT, elaboró una recomendación en la que alienta a sus Estados Miembros (Parlamentos de Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Ecuador y Perú) a ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso. La recomendación se aprobó el 24 de febrero de 2017 (Recomendación núm. 333).

La rama británica de la **Asociación Parlamentaria de la Commonwealth** ha emprendido un proyecto para luchar contra la esclavitud moderna, titulado “Modern Slavery Project”, dirigido por los parlamentarios y los altos funcionarios, a fin de proporcionar asesoramiento práctico y apoyo a los parlamentos de la Commonwealth en su empeño por combatir la esclavitud moderna, la trata de personas y el trabajo forzoso. El proyecto tiene por objeto promover y facilitar el entendimiento de ventajas nacionales e internacionales de introducir una legislación relativa a la esclavitud y de intercambiar aprendizaje⁴⁹. Como parte del proyecto, se ha publicado un manual para ayudar a los parlamentarios de la Commonwealth a redactar una legislación eficaz sobre las cuestiones mencionadas anteriormente (CPA Reino Unido, 2018).

Los **Parlamentarios sin fronteras para los derechos de los niños (PLP)** es un grupo de miembros de los parlamentos de diferentes países, como Bangladesh, Costa Rica, Ghana, India, Nepal, Países Bajos, Paraguay, Suecia, Sri Lanka, Togo, Turquía y Uganda. Conciertan esfuerzos para crear conciencia acerca de los derechos de los niños y de las maneras de traducir tales derechos en leyes locales e internacionales⁵⁰. En su declaración de compromiso de 2018, pretenden constituir y/o fortalecer grupos y foros parlamentarios nacionales y entre países sobre la cuestión de los derechos de los niños, en particular el trabajo infantil, la trata de niños y la educación, y llevar a cabo seminarios de sensibilización y fomento de la capacidad orientados a los parlamentarios.

49 Véase el sitio web de “Modern Slavery Project”, en: www.msproject-portal.com/.

50 Véase: <https://globalmarch.org/about-parliamentarians-without-borders-for-childrens-rights/>.

¿Qué puede hacer usted?

Como parlamentario, usted puede:

Velar por que su Gobierno esté cooperando con otros países mediante la participación en los mecanismos internacionales mencionados anteriormente, en particular movilizando el apoyo internacional para los programas nacionales contra el trabajo forzoso.

Si existe un **sistema de presentación de memorias** vinculado con esos mecanismos, verificar si su país está cumpliendo sus obligaciones en materia de presentación de memorias. Puede contribuir **participando en las diferentes etapas de sus procedimientos de presentación de memorias, incluida la sumisión y presentación de la memoria**, y la aplicación de las recomendaciones formuladas tras la presentación de ésta.

Crear redes con los parlamentarios de otros países, con miras a:

- fortalecer la cooperación bilateral y multilateral con ellos para combatir el trabajo forzoso;
- intercambiar experiencias para prestarse ayuda mutua a fin de superar los problemas, e
- intercambiar experiencias sobre medidas eficaces y menos eficaces para combatir el trabajo forzoso.

Integrar las cuestiones relativas al trabajo forzoso y la trata en las redes parlamentarias existentes, a nivel tanto regional (por ejemplo, la Commonwealth, francófono) como temático (por ejemplo, sobre los derechos humanos, el desarrollo o la gobernanza).

Prestar apoyo político a la labor de las organizaciones internacionales que son activas en la lucha contra el trabajo forzoso, y en la movilización de la cooperación internacional para promoverlas.

Realizar declaraciones públicas en el Parlamento y en el país, a fin de subrayar la necesidad de cooperación internacional para combatir el trabajo forzoso, y de cooperación con las organizaciones internacionales activas en este ámbito, como la **Alianza 8.7**.

Solicitar la asistencia de las organizaciones internacionales con miras a desarrollar sus capacidades (a través de la formación) y de apoyar la puesta en práctica de las iniciativas que usted emprenda para luchar contra el trabajo forzoso.

Conclusión

La Resolución *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, declara que “[e]rradicaremos el trabajo forzoso y la trata de personas y pondremos fin al trabajo infantil en todas sus formas”. Esto se aclara en la Meta 8.7 de los ODS, que compromete a la comunidad mundial a “erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”. Como personalidades que conforman la opinión pública, como representantes de las personas, como legisladores y como escrutadores de las medidas y decisiones de los gobiernos, los parlamentarios se encuentran en una posición privilegiada para adoptar medidas concretas con miras a la consecución de estos objetivos.

Al estimarse que 24,9 millones de personas están en situación de trabajo forzoso hoy en día, el Protocolo de 2014 relativo al trabajo forzoso proporciona orientación para afrontar este reto y luchar contra las muy diferentes formas en que se manifiesta el trabajo forzoso. Es evidente que los parlamentarios tienen una función primordial que desempeñar, no sólo al ratificar el Protocolo relativo al trabajo forzoso y los instrumentos conexos, sino también al asegurar su aplicación efectiva. Las ocho medidas especificadas en el presente manual y las medidas propuestas para su adopción por los parlamentarios facilitan los elementos esenciales de una estrategia integral encaminada a aplicar el Protocolo y a realizar progresos concretos hacia la consecución del objetivo de poner fin al trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas.

En palabras de David Garner, el Presidente de la Comisión del Trabajo Forzoso para la redacción del Protocolo de 2014: “Las personas que son víctimas a diario del trabajo forzoso u obligatorio necesitan su compromiso decidido y firme para que se tomen medidas eficaces en virtud de estos instrumentos [relativos al trabajo forzoso]. [Veinticinco] millones de personas esclavizadas dependen de ustedes”.

Lista de verificación para los parlamentarios

A continuación figura un resumen de las principales medidas que los parlamentarios pueden adoptar con miras a contribuir eficazmente a la erradicación del trabajo forzoso y a marcar una diferencia en este empeño.

- ✔ Asegúrese de estar familiarizado con el alcance del trabajo forzoso en su circunscripción y con sus diferentes manifestaciones, en particular entre los grupos vulnerables y en los sectores de alto riesgo. Considere:
 - solicitar **formación específica** sobre el trabajo forzoso;
 - **organizar una audiencia específica** o una discusión parlamentaria con expertos nacionales e internacionales, incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y las ONG, con miras a discutir la situación en su país, en términos del alcance, la legislación, los retos actuales que plantea la aplicación de la ley, y la identificación y protección de las víctimas, y
 - abogar por que se fomente la **capacidad de la oficina nacional de estadística**, a fin de asegurar la recopilación y el análisis periódicos de datos fiables que puedan orientar la formulación de leyes y políticas.
- ✔ Apoye o emprenda **campañas de sensibilización sobre el trabajo forzoso** en su circunscripción, en colaboración con las partes interesadas pertinentes.
- ✔ Promueva la ratificación de los instrumentos internacionales relativos al trabajo forzoso:
 - verifique **si su país ha ratificado los Convenios y el Protocolo de la OIT relativos al trabajo forzoso**, y
 - si los ha ratificado, verifique si su Gobierno ha presentado estos instrumentos al Parlamento. Si aún no los ha ratificado, pregunte a su Gobierno qué medidas pretende adoptar a este respecto.
- ✔ Verifique si su marco jurídico nacional está en conformidad con los Convenios y el Protocolo relativos al trabajo forzoso (si su país los ha ratificado o no), cerciorándose en particular de que:
 - sea integral y esté armonizado con las políticas;
 - proteja efectivamente a los electores contra **todas las formas de trabajo forzoso**;
 - proporcione a las víctimas **acceso a la justicia y a vías de recurso**;
 - prevea **fuertes sanciones penales disuasivas a fin de desalentar a los autores**;
 - contemple **la debida diligencia pública y privada**;
 - **prohiba el cobro de comisiones a los trabajadores**, e
 - incluya disposiciones específicas relacionadas con la protección de las mujeres, los niños, los migrantes y otros **grupos vulnerables**.

Si es necesario, puede proponer adoptar nuevas leyes o enmiendas a la legislación existente.

Lista de verificación para los parlamentarios

- ✔ Utilice su **prerrogativa de vigilancia a fin de controlar la aplicación** de la legislación relativa al trabajo forzoso, incluidas preguntas orales o escritas a los ministerios, comisiones de encuesta, solicitudes de debate o propuestas de enmienda. En particular, puede:
 - solicitar el nombramiento de un **relator nacional**;
 - pedir a su Gobierno que informe sobre las capacidades y recursos para hacer cumplir la ley, con miras a identificar e investigar casos de trabajo forzoso;
 - llevar a cabo una **investigación parlamentaria** sobre los sectores económicos expuestos a un alto riesgo de trabajo forzoso, y pedir que los empleadores rindan cuentas, y
 - **debatir la sumisión del Gobierno al sistema de control de la OIT** (la memoria anual si no ha ratificado el instrumento, y la presentación periódica de memorias a la CEACR si lo ha ratificado).
- ✔ Utilice su prerrogativa de vigilancia a fin de **asegurar que se asigne un presupuesto adecuado** a los esfuerzos encaminados a luchar contra el trabajo forzoso, especialmente con fines de prevención y protección, por ejemplo, a través de preguntas directas a su Gobierno durante el debate sobre el presupuesto.
- ✔ Participe en la formulación del **plan de acción nacional** encaminado a combatir el trabajo forzoso, y cerciórese de que la estrategia nacional:
 - se conciba en consulta con los parlamentarios, así como con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores;
 - incluya medidas de duración determinada a las que se asignen suficientes recursos;
 - **responda efectivamente a los patrones de abuso relacionados con el género**, abordando las vulnerabilidades particulares de las mujeres y los hombres en los diferentes sectores, y brinde suficiente protección a ambos, y
 - comprenda disposiciones específicas encaminadas a proteger a los trabajadores del sector informal, así como a los trabajadores migrantes.
- ✔ Dé ejemplo:
 - promueva una **política de tolerancia cero** para cualquier funcionario que facilite o permita el trabajo forzoso y la trata de personas;
 - cerciórese de que su Parlamento y las autoridades locales de su circunscripción están ejerciendo **la debida diligencia en materia de derechos humanos** en relación con la adquisición de bienes y servicios, y
 - **aliente a sus electores a notificar** todo caso de trabajo forzoso a las autoridades.
- ✔ **Cree redes con colegas provenientes de otras regiones del mundo**, con miras a establecer un frente parlamentario unificado para fomentar la cooperación e intercambiar experiencias.

Bibliografía

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (2014). Resolution on "Prostitution, trafficking and modern slavery in Europe". Estrasburgo. | assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=20716 |
| Asociación Parlamentaria de la Commonwealth del Reino Unido (APC) (2018). e-Handbook: Legislating against modern slavery, human trafficking and forced labour. Londres. | https://www.uk-cpa.org/what-we-do/modern-slavery/e-handbook-legislating-against-modern-slavery-human-trafficking-forced-labour |
| Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW) (1992). Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra la mujer, adoptada durante su 11º período de sesiones. Nueva York y Ginebra. | tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf |
| Europol (2017). <i>Joint Action Days 2017</i> , infografía. | www.europol.europa.eu/publications-documents/joint-action-days-2017 |
| Fortune (2018). <i>Global 500</i> . | fortune.com/global500/ |
| Grupo Interinstitucional de Coordinación contra la Trata de Personas (ICAT) (2017). <i>The gender dimensions of human trafficking</i> , Nota informativa núm. 4. Viena. | http://icat.network/sites/default/files/publications/documents/ICAT-IB-04-V.1.pdf |
| Jordan, A. (2011). <i>Slavery, forced labour, debt bondage, and human trafficking: From conceptual confusion to targeted solutions</i> , Center for Human Rights and Humanitarian Law, Issue Paper 2, Washington College of Law, Estados Unidos. | www.issuelab.org/resources/15356/15356.pdf |

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra.

www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

— (sin fecha (a)). *Mandato de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, panfleto. Ginebra.

www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/SR/Leaflet_SR_Slavery_sp.pdf

(sin fecha (b)). *The human faces of modern slavery*, Fondo Fiduciario de contribuciones voluntarias para luchar contra las formas contemporáneas de esclavitud. Ginebra.

www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/UNVTCFS/UNSlaveryFund.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1998). *Informe de la Comisión de Encuesta, instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*. Ginebra.

www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar.htm

— (2005). *Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes*. Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/questionnaire/wcms_088472.pdf

— (2006). *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*. Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_081894.pdf

— (2008). *Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades*, documento de referencia de la OIT. Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101619.pdf

— (2009). *El costo de la coacción: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 98ª reunión de la CIT, 2009, Informe I(B). Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106269.pdf

— (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 100ª reunión de la CIT, 2011, Informe I(B). Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf

— (2012a). *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 101ª reunión de la CIT, 2012.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf

— (2012b). “La OIT levanta las restricciones sobre Myanmar”, en *Noticias de la OIT*, 13 de junio. Ginebra.

www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_183297/lang-es/index.htm

— (2012c). <i>Indicadores del trabajo forzoso de la OIT</i> . Ginebra.	www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_718555.pdf
— (2012d). <i>Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo (Rev. 2012)</i> . Ginebra.	www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192622.pdf
— (2012e). <i>Preguntas y respuestas sobre el trabajo forzoso</i> . Ginebra.	www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_182014/lang-es/index.htm
— (2012f). <i>Estadísticas sobre el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos</i> , página web. Ginebra.	www.ilo.ch/global/topics/forced-labour/policy-areas/statistics/lang-es/index.htm
— (2014a). <i>Profits and poverty: The economics of forced labour</i> . Ginebra.	www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang-en/index.htm
— (2014b). <i>Intensificar la lucha contra el trabajo forzoso</i> , Informe IV (1), 103ª reunión de la CIT, 2014. Ginebra.	www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218751.pdf
— (2014c). <i>La transición de la economía informal a la economía formal</i> , Informe V(1), 103ª reunión de la CIT, ILC.103/V/1. Ginebra.	www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218350.pdf
— (2015). <i>Combating forced labour: a handbook for employers and business</i> , edición revisada. Ginebra.	www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang-en/index.htm
— (2016). <i>El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro</i> , Informe IV, 105ª reunión de la CIT. Ginebra.	www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

-
- (2017). *Formulario de memoria relativa al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, modelo para los gobiernos*. Ginebra. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:3328609:NO
- (2018a). *Ending Forced Labour by 2030: A review of policies and programmes*. Ginebra. https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang-en/index.htm
- (2018b). *Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso, directrices, 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 10–19 de octubre*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_648805.pdf
- (2018c). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers, Results and Methodology*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_652001.pdf
- (2019a). *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
- (2019b). *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, edición del Centenario. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_192622.pdf
- (2019c). *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Edición del centenario. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_672554.pdf
-

— (sin fecha). *Página web sobre las quejas, sitio web de la OIT*. Ginebra. www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-es/index.htm

— (sin fecha). *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informes de la Comisión de Expertos desde 1932*, pagina web. Ginebra. www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm

OIT-CIT (sin fecha). *Compendium of court decisions, Trabajo infantil*, sitio web. Turín. http://compendium.itcilo.org/es/sentencias-por-tema?set_language=es

OIT, Andrees, B. 2014. "Por qué importan las definiciones", en *Noticias de la OIT*, 3 de febrero. Ginebra. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_234932/lang-es/index.htm

OIT, Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID) (2017). *Work in Freedom: Reducing vulnerability to trafficking of women and girls in South Asia and the Middle East*, panfleto de información sobre el programa. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/projectdocumentation/wcms_217626.pdf

OIT, OECD, OIM, UNICEF (2019). *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains*. Ginebra. www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716930/lang-en/index.htm

OIT, Tayah, M.J. (2016). *Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward*. Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_535596.pdf

OIT, Unión Interparlamentaria (UIP) (2002). *Erradicar las peores formas de trabajo infantil: Guía para implementar el Convenio núm. 182 de la OIT*, Guía práctica para Parlamentarios núm. 3. Ginebra.

www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=1202

OIT, UIP, ACNUDH (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza*, Manual para Parlamentarios N° 24. Ginebra.

www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf

OIT, Walk Free Foundation (2017). *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*. Ginebra.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_651915.pdf

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2007). *Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud*, resolución 6/14, 21ª sesión del Consejo de Derechos Humanos, 28 de septiembre. Ginebra.

ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_6_14.pdf

— (2014). *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, François Crépeau: Explotación laboral de los migrantes*, Asamblea General de las Naciones Unidas, 26º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/26/35, 3 de abril de 2014. Nueva York.

undocs.org/es/A/HRC/26/35

— (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York.

documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/pdf/N1529193.pdf

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) (2009). *Model Law against Trafficking in Persons*, V.09-81990 (E). Viena.

www.unodc.org/documents/human-trafficking/UNODC_Model_Law_on_Trafficking_in_Persons.pdf

— (2018). *Global report on trafficking in persons 2018*. Viena.

www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2018/GLOTiP_2018_BOOK_web_small.pdf

— (sin fecha). *Portal de información sobre la trata de personas, base de datos de casos*.

sherloc.unodc.org/cld/v3/htms/cldb/index.html?lng=es

Parlamento Europeo (2018). *Audiencias, Trafficking of women and children in the context of migration*. Bruselas.

www.europarl.europa.eu/committees/en/libe/events-hearings.html?id=20180618CHE04401

Senado de los Estados Unidos (2017). *Oversight Hearing on “The GAO Reports on Human Trafficking of Native Americans in the United States”*. Washington D.C

www.indian.senate.gov/hearing/oversight-hearing-gao-reports-human-trafficking-native-americans-united-states

— (2018). *Oversight of HHS and DHS Efforts to Protect Unaccompanied Alien Children from Human Trafficking and Abuse*. Washington D.C

www.hsgac.senate.gov/hearings/oversight-of-hhs-and-dhs-efforts-to-protect-unaccompanied-alien-children-from-human-trafficking-and-abuse

Unión Interparlamentaria (UIP) (1997). *Employment in a globalising world*, Resolución adoptada por la 98ª Conferencia Interparlamentaria, 15 de septiembre de 1997. El Cairo.

<http://archive.ipu.org/conf-e/98-2.htm>

— (2008). *Resolution on Migrant Workers, People Trafficking, Xenophobia and Human Rights*, adoptada por la 118ª Asamblea de la Unión Interparlamentaria, 18 de abril de 2008. Ciudad del Cabo. <http://archive.ipu.org/conf-e/118/118-3.htm>

— (2010). *Resolution on cooperation and shared responsibility in the global fight against organized crime, in particular drug trafficking, illegal arms trafficking, trafficking in persons and cross-border terrorism*, adoptada por la 122ª Asamblea de la Unión Interparlamentaria, 1º de abril de 2010. Bangkok. <http://archive.ipu.org/conf-e/122/Res-1.htm>

— (2018). *Parliaments working without borders on the global goals*, News in brief, 15 de noviembre de 2018. Ginebra. www.ipu.org/news/news-in-brief/2018-11/parliaments-working-without-borders-global-goals

UIP, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) (2013). *Combating trafficking in persons: A handbook for parliamentarians*, Manual para Parlamentarios No 16. Ginebra. archive.ipu.org/PDF/publications/traffickingp-e.pdf

UIP, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2016). *Los parlamentos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una herramienta de autoevaluación*. Ginebra. www.ipu.org/resources/publications/handbooks/2017-01/parliaments-and-sustainable-development-goals-self-assessment-toolkit

Convenios, protocolos, recomendaciones y declaraciones de la OIT

C029. Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), adoptado durante la 14ª reunión de la CIT (28 de junio de 1930). Ginebra.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

C105. Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), adoptado durante la 40ª reunión de la CIT (25 de junio de 1957). Ginebra.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

OIT. 1998. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra.
www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm

C182. Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), adoptado durante la 87ª reunión de la CIT (17 de junio de 1999). Ginebra.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

P029. Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, adoptado durante la 103ª reunión de la CIT (11 de junio de 2014). Ginebra.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

R203. Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso – Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptada durante la 103ª reunión de la CIT (11 de junio de 2014). Ginebra.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688

Informes seleccionados de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT

CEACR de la OIT (1995). *Observación (CEACR) para Myanmar sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 83ª reunión de la CIT.

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2144404,es:NO

CEACR de la OIT (2016). *Solicitud directa (CEACR) para Honduras sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptado durante la 105ª reunión de la CIT.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3254657,102675,Honduras,2015

CEACR de la OIT (2018ª). *Solicitud directa (CEACR) para Cuba sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3336373,102603,Cuba,2017

CEACR de la OIT (2018b). *Solicitud directa (CEACR) para la República Democrática Popular Lao sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3331744,103060,Lao%20People%27s%20Democratic%20Republic,2017

CEACR de la OIT (2018c). *Observación (CEACR) para Mauritania sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3499468,103075,Mauritania,2017

CEACR de la OIT (2018d). *Observación (CEACR) para el Pakistán sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3327274,103166,Pakistan,2017

CEACR de la OIT (2018e). *Solicitud directa (CEACR) para Polonia sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3335215,102809,Poland,2017

CEACR de la OIT (2018f). *Solicitud directa (CEACR) para Portugal sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3184590,102815,Portugal,2014

CEACR de la OIT (2018g). *Solicitud directa (CEACR) para Santo Tomé y Príncipe sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3333872,103341,SaoTomeandPrincipe,2017

CEACR de la OIT (2018h). *Observación (CEACR) para Sri Lanka sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3334116,103172,SriLanka,2017

CEACR de la OIT (2018i). *Solicitud directa (CEACR) para el Uruguay sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)*, adoptada durante la 107ª reunión de la CIT.
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3316205,102876,Uruguay,2017

Convenios y convenciones de las Naciones Unidas y convenios internacionales

Convención de la Liga de Naciones sobre la Esclavitud, 1926, firmada el 25 de septiembre de 1926. Ginebra.

www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx.

Convenio de las Naciones Unidas para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena, 1949, adoptado por la Asamblea General en su resolución 317 (IV), de 2 de diciembre de 1949. Nueva York.

www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/traffickingpersons.aspx.

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, adoptada en la resolución del Consejo Económico y Social en su resolución 608(XXI). Ginebra.

www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx.

Pacto Internacional de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos, 1966, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Nueva York.

www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx.

Pacto Internacional de las Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 (Nueva York).

www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx.

Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979, adoptada por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Nueva York.

www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CRC), 1989, adoptada por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Nueva York.

www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx

Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990, adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Nueva York.

www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx

Protocolo 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 (Protocolo de Palermo), adoptado por la Asamblea General en su resolución 55/25, de 15 de noviembre de 2000. Nueva York.

www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf

Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados, 2000, adoptado por la Asamblea General en su resolución A/RES/54/263, de 25 de mayo de 2000. Nueva York.

www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPACCRC.aspx

Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, adoptado el 17 de julio de 1998, que entró en vigor el 1º de julio de 2002. Roma.

[www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute\(s\).pdf](http://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute(s).pdf)

Anexo I: Instrumentos de la OIT relativos al trabajo forzoso

Los textos de los instrumentos están disponibles en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:: y la situación relativa a su ratificación en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12001:0::NO::

C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa 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.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

[Las disposiciones comunes a los convenios de la OIT no se reproducen aquí.]

P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

(Entrada en vigor: 9 de noviembre de 2016)

Preámbulo

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 28 de mayo de 2014, en su 103.ª reunión;

Reconociendo que la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio forma parte de los derechos fundamentales, y que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de los derechos humanos, atenta contra la dignidad de millones de mujeres, hombres, niñas y niños, contribuye a perpetuar la pobreza y es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos;

Reconociendo el papel fundamental que desempeñan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, el «Convenio», y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, pero que las lagunas en su aplicación requieren la adopción de medidas adicionales;

Recordando que la definición de trabajo forzoso u obligatorio prevista en el artículo 2 del Convenio abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, y se aplica a todos los seres humanos sin distinción;

Recalcando la urgencia de eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones;

Recordando que los Miembros que han ratificado el Convenio tienen la obligación de cerciorarse de que el trabajo forzoso u obligatorio sea objeto de sanciones penales, con inclusión de sanciones impuestas por la ley que sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente;

Tomando nota de que ha expirado el período transitorio previsto en el Convenio, y de que las disposiciones del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 ya no son aplicables;

Reconociendo que el contexto y las formas del trabajo forzoso u obligatorio han cambiado y que la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio, que puede implicar explotación sexual, suscita una creciente preocupación internacional y que su eliminación efectiva requiere acciones urgentes;

Tomando nota de que un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la economía privada, de que ciertos sectores de la economía son particularmente vulnerables, y de que ciertos grupos de trabajadores corren un riesgo mayor de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, en particular los migrantes;

Tomando nota de que la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio contribuye a garantizar una competencia leal entre los empleadores, así como protección a los trabajadores;

Recordando las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

Tomando nota de otros instrumentos internacionales pertinentes, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la esclavitud (1926), la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000), el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000), la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), la Convención contra la

tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006);

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio, y reafirmado que las medidas de prevención y de protección y las acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo relativo al Convenio,

adopta, con fecha once de junio de dos mil catorce, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Artículo 1

1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.
2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.
3. Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) esfuerzos para garantizar que:
 - i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y
 - ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;

- d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y
- f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, 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, tales como una indemnización.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 5

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 6

Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 7

Se suprimen las disposiciones transitorias del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio.

[Las disposiciones comunes a los protocolos de la OIT no se reproducen aquí.]

R203 – Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 28 de mayo de 2014, en su 103.^a reunión;

Habiendo adoptado el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, en adelante, el "Protocolo";

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, el «Convenio», y reafirmado que las medidas de prevención y de protección y las acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio y del Protocolo, adopta, con fecha once de junio de dos mil catorce, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014.

1. Los Miembros deberían establecer o reforzar, según proceda, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados:
 - a) políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado y basadas en un enfoque que tenga en cuenta la dimensión de género y las necesidades de los niños, para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas mediante la prevención, la protección y el acceso a acciones jurídicas y de reparación, tales como una indemnización de las víctimas y el castigo de los autores;
 - b) autoridades competentes tales como los servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales y organismos nacionales u otros mecanismos institucionales competentes en materia de trabajo forzoso u obligatorio para asegurar la elaboración, la coordinación, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y planes de acción nacionales.
2.
 - 1) Los Miembros deberían recopilar, analizar y difundir regularmente información y datos estadísticos fiables, imparciales y detallados, desglosados según criterios pertinentes tales como sexo, edad y nacionalidad, sobre la naturaleza y la magnitud del trabajo forzoso u obligatorio que permitan evaluar los progresos realizados.
 - 2) Debería respetarse el derecho a la protección de la vida privada por lo que se refiere a los datos personales.

Prevención

3. Los Miembros deberían adoptar medidas de prevención que incluyan:
 - a) el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - b) la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores;
 - c) programas de lucha contra la discriminación, la cual aumenta la vulnerabilidad ante el trabajo forzoso u obligatorio;
 - d) iniciativas para luchar contra el trabajo infantil y promover las oportunidades educativas para los niños y las niñas, como medida de salvaguardia para evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - e) la adopción de medidas para la consecución de los objetivos del Protocolo y del Convenio.

4. Teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de prevención más eficaces, tales como:
 - a) el examen de las causas generadoras de vulnerabilidad de los trabajadores frente al trabajo forzoso u obligatorio;
 - b) campañas de sensibilización específicas, dirigidas en particular a aquellos en situación de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, para informarles, entre otras cosas, sobre la manera de protegerse de las prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas, sobre sus derechos y responsabilidades en el trabajo y sobre la manera de obtener asistencia si la necesitan;
 - c) campañas de sensibilización específicas sobre las sanciones aplicables en caso de violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
 - d) programas de capacitación para grupos de población en situación de riesgo a fin de aumentar su empleabilidad, así como su capacidad y oportunidades de generar ingresos;
 - e) medidas para garantizar que la legislación nacional sobre la relación de trabajo abarque todos los sectores de la economía y que se cumpla de manera efectiva. La información pertinente sobre las condiciones de empleo debería especificarse de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente en contratos escritos, de conformidad con las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos del país;
 - f) las garantías básicas de seguridad social que componen el piso de protección social nacional, según lo dispuesto en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), a fin de reducir la vulnerabilidad frente al trabajo forzoso u obligatorio;
 - g) orientación e información previas a la partida y tras la llegada para los migrantes a fin de que estén mejor preparados para trabajar y vivir en el extranjero, y a fin de fomentar la sensibilización y una mejor comprensión de la trata de personas con fines de trabajo forzoso;
 - h) políticas coherentes, tales como políticas de empleo y migración que tengan en cuenta tanto los riesgos a que se exponen grupos específicos de migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, como las circunstancias que podrían dar lugar a situaciones de trabajo forzoso;

- i) la promoción de esfuerzos coordinados por parte de los organismos gubernamentales con los de otros Estados para facilitar una migración regular y segura y para prevenir la trata de personas, incluidos los esfuerzos coordinados para regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo y eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores a fin de prevenir la servidumbre por deudas y otras formas de presión económica;
- j) al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos, en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados.

Protección

- 5.
 - 1) Deberían dedicarse esfuerzos específicos para identificar y liberar a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.
 - 2) Deberían proporcionarse medidas de protección a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas no deberían supeditarse a la voluntad de la víctima de colaborar en el marco de un procedimiento penal o de otro tipo.
 - 3) Podrán adoptarse medidas para alentar a las víctimas a cooperar a fin de identificar y castigar a los autores de las infracciones.
- 6. Los Miembros deberían reconocer la función y las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de otras organizaciones interesadas para brindar apoyo y asistencia a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 7. Los Miembros deberían adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de sus sistemas jurídicos, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.
- 8. Los Miembros deberían adoptar medidas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como:
 - a) eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores;
 - b) exigir contratos transparentes que especifiquen claramente las condiciones de trabajo;
 - c) establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles;
 - d) imponer sanciones adecuadas, y
 - e) reglamentar o certificar estos servicios.

9. Teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para responder a las necesidades de todas las víctimas por lo que se refiere tanto a la asistencia inmediata como a su recuperación y readaptación a largo plazo, tales como:
- a) esfuerzos razonables para proteger la seguridad de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como de los miembros de su familia y de los testigos, si procede, en particular protección contra actos de intimidación y represalia por ejercer sus derechos en virtud de las leyes nacionales pertinentes o por cooperar en procedimientos judiciales;
 - b) alojamiento adecuado y apropiado;
 - c) atención de salud, con inclusión de asistencia médica y psicológica, así como el suministro de medidas de readaptación especiales para las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, incluso para aquellas que también han sido sometidas a violencia sexual;
 - d) asistencia material;
 - e) protección de la vida privada y la identidad;
 - f) asistencia social y económica, con inclusión de acceso a oportunidades de educación y formación y acceso a trabajo decente.
10. Las medidas de protección destinadas a los niños víctimas de trabajo forzoso u obligatorio deberían tener en cuenta las necesidades especiales y el interés superior de los niños y, además de las protecciones previstas en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), deberían incluir:
- a) el acceso de las niñas y los niños a la educación;
 - b) el nombramiento de un tutor o de otro representante, si procede;
 - c) en los casos en que no se conozca con certeza la edad de la persona y haya razones para pensar que es menor de 18 años, la presunción de que es menor de edad, en espera de que se verifique su edad;
 - d) esfuerzos para reunir a los niños con sus familias o, cuando sea en el interés superior del niño, para proporcionarles acogimiento familiar.
11. 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.

Acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y acceso a la justicia

12. Los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio tengan acceso a la justicia y a otras acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización por daños personales y materiales, con inclusión de:
- a) la garantía, de conformidad con las leyes, los reglamentos y la práctica nacionales, de que todas las víctimas, por sí mismas o a través de representantes, tengan acceso efectivo a tribunales y a otros mecanismos de solución de diferencias para iniciar acciones jurídicas y presentar demandas de reparación, tales como una indemnización y daños y perjuicios;
 - b) medidas para que las víctimas puedan solicitar una indemnización y daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados, así como de las cotizaciones reglamentarias y las prestaciones de la seguridad social, por parte de los autores;
 - c) la garantía de acceso a los programas de indemnización existentes apropiados;
 - d) información y asesoramiento destinados a las víctimas acerca de sus derechos y de los servicios disponibles, en un idioma que puedan entender, así como acceso a asistencia jurídica, preferentemente gratuita;
 - e) medidas para que todas las víctimas, nacionales y extranjeras, de trabajo forzoso u obligatorio que tuvo lugar en el territorio del Estado Miembro puedan iniciar acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal en ese Estado, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con arreglo a procedimientos abreviados, cuando proceda.

Control de la aplicación

13. Los Miembros deberían adoptar disposiciones para reforzar el control de la aplicación de la legislación nacional y de otras medidas, en particular:
- a) proporcionar a las autoridades competentes, tales como los servicios de inspección del trabajo, el mandato, los recursos y la formación necesarios para permitirles hacer cumplir la ley de manera efectiva y cooperar con otras organizaciones interesadas a efectos de la prevención y de la protección de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - b) prever, además de las sanciones penales, la imposición de otras sanciones, como la confiscación de los beneficios derivados del trabajo forzoso u obligatorio y otros activos, en conformidad con la legislación nacional;
 - c) asegurarse, al aplicar el artículo 25 del Convenio, y el apartado b) supra, de que las personas jurídicas puedan ser sancionadas por la violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
 - d) intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas, incluyendo la elaboración de indicadores de trabajo forzoso u obligatorio para uso de los inspectores del trabajo, las fuerzas del orden, los funcionarios de los servicios sociales, los funcionarios de migración, el ministerio público, los empleadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales y otros actores pertinentes.

Cooperación internacional

14. Se debería reforzar la cooperación internacional entre los Miembros y con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, los cuales deberían prestarse ayuda mutua a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, incluso mediante:
- a) el fortalecimiento de la cooperación internacional entre las instituciones encargadas de la aplicación de la legislación laboral, así como con los encargados del cumplimiento de la legislación penal;
 - b) la movilización de recursos para los programas de acción nacionales y las actividades de cooperación y asistencia técnica internacionales;
 - c) asistencia judicial recíproca;
 - d) cooperación con el fin de combatir y prevenir el trabajo forzoso u obligatorio por parte del personal diplomático;
 - e) asistencia técnica mutua, con inclusión del intercambio de información y de buenas prácticas y de las lecciones aprendidas en la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Anexo II: Formulario de memoria relativa al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Este formulario está destinado a los países que han ratificado el Protocolo. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cuyo texto es el siguiente: “Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite”

El Gobierno tal vez considere útil consultar el texto adjunto de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), cuyas disposiciones complementan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el presente Protocolo, y pueden ayudar a comprender mejor sus requisitos y facilitar su aplicación.

Las cuestiones tratadas en este Protocolo quizás no estén comprendidas en el ámbito de competencia inmediata del ministerio encargado de las cuestiones laborales, por lo que la preparación de una memoria completa sobre el Protocolo podría requerir la celebración de consultas con otros ministerios u organismos públicos competentes.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA REDACCIÓN DE LAS MEMORIAS

Primera memoria

1. Si se trata de la primera memoria del gobierno después de la entrada en vigor del Protocolo en su país, ésta debería contener informaciones completas sobre cada una de las disposiciones del Protocolo y sobre cada una de las preguntas del formulario de memoria.

Memorias subsiguientes

2. En las memorias subsiguientes, normalmente, sólo hará falta facilitar información sobre los siguientes puntos:
 - a) toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Protocolo;
 - b) las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del Protocolo (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de evaluaciones o auditorías, decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones;
 - c) **las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control.** La memoria debe contener una respuesta a todo comentario que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia haya formulado y dirigido al gobierno con respecto a la aplicación del Protocolo en su país.

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido entre el _____ y el _____

presentada por el Gobierno de _____

relativa al

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

(ratificación registrada el _____)

Además de la información solicitada en el formulario de memoria en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), sírvase proporcionar pormenores respecto de cada uno de los artículos del Protocolo siguientes:

Artículo 1

1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.
2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.
3. Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

Párrafo 2. Sírvase describir la política nacional establecida para combatir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y las medidas previstas en el plan nacional para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, aclarando cómo se asegura la acción sistemática por parte de las autoridades competentes para poner en práctica tales medidas. Sírvase describir la manera en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueron consultadas. Sírvase también indicar si hubo coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.

Párrafo 3. Sírvase facilitar información sobre las medidas concretas adoptadas para combatir la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio y los resultados obtenidos.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) esfuerzos para garantizar que:
 - i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y
 - ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva, y
- f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Se ruega describir el conjunto de medidas adoptadas para prevenir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en cada uno de los ámbitos descritos en los apartados a) a f) de este párrafo y precisar las instituciones responsables de poner en práctica tales medidas y los medios de que disponen

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Se ruega indicar las medidas adoptadas para velar por que las autoridades competentes puedan identificar y liberar a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Sírvase describir las medidas establecidas para asegurar la protección, recuperación y readaptación de las víctimas. Sírvase también indicar las medidas adoptadas para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, 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, tales como una indemnización.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Párrafo 1. Sírvase indicar las acciones jurídicas y de reparación establecidas para que las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio puedan hacer valer sus derechos y obtener reparación, incluida una indemnización, así como las medidas adoptadas para velar por que tales acciones estén accesibles a todas las víctimas, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional.

Párrafo 2. Se ruega indicar las medidas adoptadas para que las autoridades competentes no enjuicien a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio ni les impongan sanciones por su participación en actividades ilícitas que se hayan visto obligadas a realizar como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio. Sírvase indicar asimismo cómo se sensibiliza a las autoridades competentes sobre la existencia de estas medidas y la manera en que las mismas las ponen en práctica.

Artículo 5

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Se ruega indicar cómo y en qué ámbitos se ha establecido una relación de cooperación con los otros Estados Miembros para asegurar la prevención y eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 6

Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Sírvase describir cómo se determinan las medidas que deben adoptarse a efectos de dar aplicación a las disposiciones del Protocolo y el Convenio, en particular hasta qué punto dichas medidas son determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Formulario de memoria relativa al Convenio núm. 29 para el artículo 25

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

Sírvase proporcionar toda información sobre los procedimientos penales entablados para la aplicación de este artículo y sobre las sanciones penales infligidas.

Partes III, IV y V del Formulario de memoria relativa al Convenio núm. 29 para el artículo 25

III. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros tribunales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principios relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones, a menos que ya se haya hecho en relación con el artículo 25.

IV. Sírvase facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de los informes de inspección, información relativa al número y naturaleza de las infracciones observadas y cualquier otro detalle relacionado con la aplicación práctica del Convenio.

V. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT⁵¹. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

⁵¹ El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: "Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22".

Anexo III: Casos de progresos observados por la Comisión de Expertos de la OIT relativos a la derogación de un texto legislativo que permite el uso del trabajo forzoso u obligatorio, 2008–2017

Tema	Países (año)	URL
<i>Establecimiento de la libertad de prensa: los delitos relacionados con la prensa, como los ultrajes y la difamación, ya no se sancionan con penas de prisión</i>	<i>Benín (2017)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3352342,103028,Benin,2017
	<i>Níger (2012)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3058372,103254,Niger,2012
	<i>República Centroafricana (2011)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699305,103381,Central African Republic,2011
<i>Establecimiento de la libertad de opinión: supresión de las penas de prisión por pertenecer a ciertos partidos políticos o expresar ciertas opiniones políticas</i>	<i>Pakistán (2017)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3328794,103166,Pakistan,2017
	<i>Nicaragua (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2306035,102780,Nicaragua,2009
	<i>Liberia (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2306023,102742,Liberia,2009




Tema	Países (año)	URL
<i>Las infracciones disciplinarias (por ejemplo, la ausencia injustificada a bordo del buque o el incumplimiento del deber de obedecer una orden) han dejado de estar sujetas a penas de reclusión.</i>	<i>Benin (2014)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:-NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3186037,103028,Benin,2014
<i>La alteración del orden público, sin violencia contra las personas, ya no se sanciona con penas de prisión (que entrañen trabajo penitenciario obligatorio)</i>	<i>Moldova, República de (2011)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2699241,102695,Moldova, Republic of,2011
<i>Libertad para participar en huelgas: derogación de las sanciones de reclusión (incluido el trabajo penitenciario obligatorio) por participar en huelgas</i>	<i>Kiribati (2010)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2325266,103504,Kiribati,2010
	<i>Kenya (2010)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2324979,103315,Kenya,2010
	<i>Mauricio (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2306900,103106,Mauritius,2009
	<i>Nicaragua (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2306035,102780,Nicaragua,2009
	<i>Chipre (2008)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2302855,103070,Cyprus,2008

Tema	Países (año)	URL
<i>Las infracciones disciplinarias en virtud del Código de la Marina Mercante ya no se sancionan con penas de prisión (que entrañen trabajo penitenciario obligatorio)</i>	<i>Turquía (2012)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3064302,102893,Turkey,2012
	<i>Kenya (2010)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2324979,103315,Kenya,2010
	<i>Gabón (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2307106,103391,Gabon,2009
	<i>San Vicente y las Granadinas (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2307055,103333,Saint Vincent and the Grenadines,2009
	<i>Tanzanía, República de (2009)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2307133,103476,Tanzania, United Republic of,2009
<i>Libertad para poner fin al contrato para todos los trabajadores en cualquier momento: derogación de la limitación para los trabajadores empleados en los “servicios esenciales”</i>	<i>Uganda (2008)</i>	www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2303027,103324,Uganda,2008



Unión Interparlamentaria




Por la democracia. Para todos.

 +41 22 919 41 50
 +41 22 919 41 60
 postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
Case postale 330
1218 Le Grand-Saconnex
Ginebra
www.ipu.org



Organización
Internacional
del Trabajo

 +41 22 799 61 11
 +41 22 798 86 85
 ilo@ilo.org

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
www.ilo.org