



MINI GUÍA DE ACCIÓN

CSI – Confederación Sindical Internacional

Noviembre de 2008

Trabajo forzoso

Índice

El trabajo forzoso, un problema importante para los sindicatos. ¿Por qué?	5
¿Qué es el trabajo forzoso?	6
Formas de coacción	12
Trabajo penitenciario	16
Horas extras forzosas	17
La trata de personas	17
¿Trata o tráfico?	20
¿Trabajo forzoso o esclavitud?	21
¿Trabajo forzoso o trabajo infantil?	21
¿Trabajo forzoso o servidumbre?	22
Datos y cifras	23
Cómo identificar a las víctimas del trabajo forzoso y la trata de personas	28
Cómo comprobar la legislación nacional	30
Convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales pertinentes:	31
Preguntas pertinentes para comprobar si la legislación nacional ofrece un marco adecuado	31
Normas básicas para vigilar las agencias privadas de empleo	33
¿Qué está haciendo la CSI?	36
Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT	44
ACTRAV	45
Federaciones Sindicales Internacionales	45
¿Qué pueden hacer ustedes?	46

El trabajo forzoso, un problema importante para los sindicatos. ¿Por qué?

El trabajo forzoso se asimila con frecuencia a la esclavitud. Y así es. El trabajo forzoso es una práctica propia del pasado. Falso. El trabajo forzoso reviste nuevas formas en todo el mundo, algunas de las cuales llegan incluso a crecer en número de víctimas en el contexto de la globalización y el aumento de los flujos migratorios. En 2005, la OIT, tras un cálculo conservador, cifró en 12,3 millones las personas que, en un momento dado, se encontraban en situación de trabajo forzoso. La utilización del trabajo forzoso está en constante cambio. Si es cierto que la abolición de la esclavitud, hace dos siglos, sirvió para ilegalizar la forma tradicional de esclavitud y la propiedad legal de ciertas personas, también lo es que, en la práctica, el trabajo forzoso no se ha erradicado. El trabajo forzoso contemporáneo cuenta con mecanismos más indirectos y más ocultos de privación de la libertad de movimiento, como son la servidumbre, la servidumbre por deudas o bajo contrato, etc. Al mismo tiempo, todavía persisten en algunas partes de África vestigios de la esclavitud tradicional. Es más, los modernos trabajadores domésticos maltratados, explotados y encerrados en casas privadas o las personas que en régimen de servidumbre trabajan en remotas granjas o en hornos de ladrillos tradicionales tienen con los esclavos del pasado más puntos en común de los que cabría imaginar.

El trabajo forzoso es un problema de alcance mundial que afecta a todas las regiones y a todos los países del mundo, sin importar si son países industrializados o en desarrollo, ricos o pobres. Las más afectadas son las industrias intensivas en mano de obra y no reguladas: agricultura, trabajo doméstico, construcción, minería, canteras y fabricación de ladrillos, manufactura, transformación y envasado, entretenimiento y prostitución.

El trabajo forzoso representa la antítesis del trabajo digno, infringiendo

todas las normas laborales fundamentales. Las personas sometidas a trabajo forzoso suelen ser víctimas de discriminación por razón de género u origen étnico. Las causas profundas de este fenómeno hay que verlas, no sólo en las penurias económicas, sino también en los prejuicios culturales acerca de la supuesta inferioridad de determinados grupos de personas. Los niños representan hasta el 50% de las víctimas del trabajo forzoso, considerado como “peor forma de trabajo infantil”. Estos trabajadores se encuentran en situación de extrema explotación y frecuente aislamiento con respecto a su entorno. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y, más aún, el derecho a la negociación colectiva les parecerán un sueño inalcanzable.

Los sindicatos en la mayoría de los países del mundo están haciendo campaña para la consecución del trabajo decente para todos. Mientras se tolere que el trabajo forzoso y la trata de personas sigan anidando y creciendo en cada país, no haremos nada.

¿Qué es el trabajo forzoso?

La OIT define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (1).

La definición de la OIT contiene dos elementos fundamentales (2):

1 Primer apartado del artículo 2 del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, adoptado en 1930.

2 Fuente: Una alianza global contra el trabajo forzoso, informe de la OIT de 2005.



Determinación del trabajo forzoso en la práctica

<p>Ausencia de consentimiento para realizar el trabajo (o falta de voluntad) (comienzo de la situación de trabajo forzoso)</p> <ul style="list-style-type: none">● Nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre, o ascendencia esclava o servil● Rapto o secuestro físico● Venta de una persona a otra● Confinamiento físico en el lugar de trabajo, en la cárcel o en detención privada● Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento● Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos, el cobro de intereses excesivos, etc.)● Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo● Retención e impago de salarios● Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor	<p>Amenaza de una pena (medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso)</p> <p>Presencia real o amenaza creíble de:</p> <ul style="list-style-type: none">● Violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él● Violencia sexual● (Amenaza de) represalias sobrenaturales● Encarcelación u otro confinamiento físico● Penas financieras● Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación● Despido del puesto de trabajo● Exclusión de empleos futuros● Exclusión de la comunidad y de la vida social● Supresión de derechos o privilegios● Privación de alimento, cobijo u otras necesidades● Cambio a condiciones laborales todavía peores● Pérdida de condición social
--	---

“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” (3).

Los Convenios 29 y 105 comparten la misma definición de trabajo forzoso. La diferencia radica en que el Convenio 29 prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, salvo el servicio militar, el trabajo penitenciario y cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, tales como guerra, incendios o temblores de tierra, mientras que el Convenio 105 ilegaliza explícitamente el uso del trabajo obligatorio como medio de coerción o de educación política, como método de movilización o disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como medida de discriminación.

El Convenio 29 ha sido ratificado por 173 Estados miembros de la OIT y el Convenio 105, por 169 países miembros (4). El elevado nivel de ratificación de los textos constituye para los sindicatos un importante instrumento en relación con los mecanismos de control de la OIT (ver más abajo). No sólo eso, sino que los Convenios 29 y 105 son dos de las ocho normas fundamentales del trabajo, lo que significa que la pertenencia a la OIT obliga a los Estados miembros a respetar el principio de eliminación del trabajo forzoso establecido en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Aprobada en 1998, la Declaración de la OIT compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, hayan ratificado o no los convenios pertinentes de la OIT:

“Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”.⁵

3 Primer apartado del artículo 1 del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, adoptado en 1930.

4 Nivel de ratificación a 11 de julio de 2008; fuente: ILOLEX.

5 Artículo 1 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. 1998.



Los derechos fundamentales son los relativos a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los Estados miembros de la OIT que aún no han ratificado los Convenios 29 y 105 han ratificado, salvo China, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966, que reza lo siguiente:

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;
c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo:
 - i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;
 - ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.
 - iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;
 - iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Esto significa que existe un consenso mundial respecto al carácter inaceptable del trabajo forzoso. La identificación del trabajo forzoso plantea una serie de retos prácticos y teóricos. Los límites teóricos del trabajo forzoso se discuten detalladamente en *Erradicar el trabajo forzoso* (6). Intentaremos arrojar alguna luz sobre las zonas grises más importantes para los sindicalistas.

Formas de coacción

Tal y como se ha indicado anteriormente, existen muchas formas de coacción, algunas muy sutiles. La clasificación por categorías y la ilustración con ejemplos dibujarán un panorama más claro. El trabajo forzoso suele ser el resultado de uno de los siguientes factores (7):

Servidumbre por deudas

Los préstamos y las deudas constituyen la sujeción más importante del trabajador al empleador. Ocurre a veces que los trabajadores no tienen elección o que no disponen de toda la información necesaria acerca de las consecuencias de un préstamo o un anticipo salarial. En muchos casos, los préstamos tienen como finalidad cubrir necesidades básicas de subsistencia o atender pagos únicos y urgentes. En ese momento, el trabajador pierde el control sobre las condiciones de trabajo, pudiéndose llegar a una inflación artificial de la deuda a fuerza de intereses, gastos de alimentación y alojamiento. Los trabajadores en régimen de servidumbre terminan cobrando poco o nada, ya que sus salarios servirán para pagar la deuda. Así ocurre, por ejemplo, en India, Nepal, Pakistán y otros países. Este fenómeno puede venir inducido por todo tipo de sutiles manipulaciones y prácticas, tales como el pago de salarios en especie o por debajo del salario mínimo, el cobro de precios excesivos por el transporte,

6 Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, 2007.

7 Basado en una presentación de Mike Kaye, de Anti-Slavery International.

herramientas, alimentos, etc., la suspensión del trabajo por cierto periodo de tiempo, la sustitución de contratos, el impago o pago diferido o insuficiente de salarios. El resultado de ello es que, a la hora de cobrar, los trabajadores, o bien perciben una cantidad insignificante, o bien le siguen debiendo dinero al empleador, como ocurre, por ejemplo, en Bolivia, Brasil, Perú y Paraguay. La servidumbre por deudas también se utiliza a menudo como mecanismo coercitivo en el proceso de trata de personas. La deuda puede haberse contraído directamente con los responsables de la red por organizar el transporte y proporcionar documentos de viaje y un puesto de trabajo. Los emigrantes toman dinero prestado de familiares, terceros legítimos o de los mismos traficantes. El carácter apremiante de la obligación de reembolso constituye uno de los elementos clave del proceso de trata de personas.

Ausencia de protección estatal

A veces el propio Estado es el responsable de la situación de trabajo forzoso. Y es que, en algunos casos, el Estado puede llegar a aprovechar directamente las consecuencias del trabajo forzoso o a integrarlo en la estructura económica. Así ocurre, por ejemplo, en Birmania, país cuyos habitantes, de forma sistemática, son obligados a trabajar para la junta militar, en Corea del Norte, donde los presos no tienen más remedio que trabajar, aun sin ningún tipo de decisión judicial oficial u oficiosa, o en Sudán, donde las milicias apoyadas por el Gobierno de Jartum han venido secuestrando a gente para ponerla a trabajar de forma ilegal. El Estado también puede ser responsable indirecto del trabajo forzoso, cuando es incapaz de ofrecer una protección adecuada a los trabajadores debido a su limitada capacidad institucional, presencia o poder local, o a la corrupción, o si se niega a ofrecer dicha protección dada la ilegalidad o irregularidad de la actividad laboral



Restricciones a la libertad de circulación

La forma más obvia de coerción probablemente sea la restricción física de los movimientos del trabajador. Ésta es la dura realidad que viven los trabajadores domésticos encerrados en viviendas particulares, las mujeres obligadas a prostituirse recluidas en apartamentos o prostíbulos, los trabajadores en régimen de servidumbre encerrados en remotas fincas aisladas, los trabajadores que, por falta de tiempo libre, tienen prohibido el viaje a la ciudad para comprar productos de primera necesidad, teniendo que hacer la compra en la tienda de la finca, y las personas desplazadas a zonas remotas sin posibilidad de regreso. Guardias armados impiden que los trabajadores escapen de los campos, instalaciones y talleres clandestinos.

Otras restricciones más formales no dejan, sin embargo, de tener un impacto físico. La situación irregular de muchas víctimas de la trata de personas, por ejemplo, les impide denunciar sus condiciones de trabajo. También puede darse el caso de que los requisitos oficiales vinculen al trabajador migrante con un solo empleador. En algunos lugares se impone incluso el toque de queda y se prohíben las reuniones de trabajadores migrantes.

Violencia, amenazas e intimidaciones

Fuera de estas grandes categorías, cabe un amplio abanico de medios coercitivos empleados en situaciones individuales o colectivas, desde el maltrato físico y psicológico, y la coacción física o verbal hasta la amenaza de acusación por entrada ilegal en el país o uso de documentos falsos, y la amenaza de detención y deportación, pasando por diversas formas de intimidación, tales como la privación de vivienda, trabajo, alimentos o visados a trabajadores en régimen de servidumbre, víctimas de la trata de personas y esclavos por ascendencia, el aislamiento y el rechazo social. Esta última práctica puede tener mucho arraigo, como ocurre en el caso de los niños rechazados por sus familias en virtud de ciertas creencias, como los cultos Devadasi y Trokosi.

Se exigirá a un individuo “en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial”	Y	Se realizará bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas	Y	El individuo en cuestión no será cedido ni puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado *
---	---	---	---	---

Trabajo penitenciario

El Convenio 29 establece una excepción para cualquier trabajo que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, siempre y cuando tal trabajo o servicio se realice cumpliendo unas determinadas condiciones específicas.

* Queda expresamente prohibida la contratación de presos o su puesta a disposición de entidades privadas. Sin embargo, dos hechos apuntan en el sentido contrario: el crecimiento del trabajo llevado a cabo por reclusos de prisiones públicas para empresas privadas (en el marco de planes de formación, producción de bienes o servicios destinados a entidades privadas o trabajo fuera del establecimiento penitenciario dentro de un programa previo a la puesta en libertad) y, en segundo lugar, la ocasional contratación de servicios a la propia administración penitenciaria por parte del sector privado. Estas prácticas sólo pueden quedar excluidas de la prohibición recogida en el Convenio si los presos en cuestión se ofrecen voluntariamente, sin sufrir presiones de ningún tipo ni amenazas de sanciones. Ahora bien, dadas las circunstancias de cautividad, deben aportarse las garantías necesarias para asegurar la base voluntaria del ofrecimiento y la ausencia de amenazas de sanciones. En la realización del trabajo en condiciones equiparables a la relación laboral habitual (niveles salariales, Seguridad Social, seguridad y salud ocupacional) radica el indicador más fiable del carácter voluntario del trabajo ⁽⁸⁾.

⁸ Apartados 128-143 del informe general de RCE de 2001; apartado 10 del comentario general del informe de RCE de 2002 sobre el Convenio 29.

Horas extras forzosas

No son muchos los trabajadores entusiasmados ante la perspectiva de realizar horas extraordinarias. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores saben que no es aconsejable negarse a trabajar horas extras en determinadas circunstancias excepcionales, imprevisibles y de extrema urgencia para el empleador. La frontera entre horas extraordinarias y trabajo forzoso probablemente sea una de las cuestiones más frecuentes en los debates en torno a los límites legales del trabajo forzoso. Caben dos observaciones preliminares: en primer lugar, el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha especificado que no se puede obligar a nadie a realizar horas extras mientras se mantengan en los límites permitidos por la legislación nacional y los convenios colectivos. Más allá de dichos límites, prevalece el criterio de vulnerabilidad del trabajador. Las horas extraordinarias tienen la consideración de trabajo forzoso si los trabajadores, en la práctica, no tienen otra opción que aceptar su realización por miedo al despido o si la jornada laboral normal es insuficiente para cobrar el salario mínimo (cuando, por ejemplo, la remuneración se basa en objetivos de productividad).

La trata de personas

La ONU define la trata de personas como: "... la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. 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" ⁽⁹⁾.

⁹ Apartado a) del artículo 3 del Protocolo de la ONU para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuen-

La trata de personas consta de al menos tres elementos ⁽¹⁰⁾:

Proceso	+	Método/medios	+	Objetivo
Captación	Y	Amenaza	Y	Prostitución
o		o		o
Transporte		Coacción		Pornografía
o		o		o
Traslado		Rapto		Violencia o explotación sexual
o		o		o
Acogida	Fraude	o	Trabajo forzoso	
o	o	o	o	
Recepción	Engaño	o	Servidumbre involuntaria	
	Y	Tergiversación	o	o
		o	Servidumbre por deudas	
		Abuso de poder	(y pago de salarios indignos)	
			o	
			Esclavitud o prácticas análogas	

Lo que caracteriza la definición del trabajo forzoso no es tanto la actividad (económica) en cuanto factor predominante como la relación entre el empleador y el trabajador. Cualquier forma de coacción es un indicador de trabajo forzoso. Se hará especialmente visible en la fase final del proceso de trata de personas. El trabajo forzoso es una de las consecuencias de la trata de seres humanos, pero también puede producirse de forma independiente.

cia organizada transnacional, adoptado en 2000.

10 Fuente: AFL-CIO, Solidarity Center.



Por lo que respecta a la fase de transporte, las autoridades públicas están reforzando las medidas de vigilancia de sus fronteras, con efectos limitados, ya que muchas víctimas de la trata de personas entran en el país de destino voluntaria y legalmente. El mantenimiento de la trata de personas en el territorio nacional dificulta aún más la tarea de la policía, al eliminar la posibilidad de que los controles de inmigración en las fronteras puedan llevar a la detención de los traficantes.

Los esfuerzos policiales se hacen más importantes en la fase de trabajo forzoso. De ahí la necesidad de que las leyes nacionales criminalicen las prácticas de trabajo forzoso como resultado de la trata de personas.

¿Trata o tráfico?

Trata y tráfico se solapan hasta el extremo de confundirse. Con todo, presentan claras diferencias. Por tráfico ilícito se entenderá “la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material” (11).

Hay tres diferencias fundamentales:

1. Consentimiento

El tráfico ilícito de migrantes, por peligrosas y degradantes que sean las condiciones de su práctica, afecta a migrantes que han consentido el tránsito. Las víctimas de la trata, al contrario, no han dado su consentimiento y, si lo dieron en un principio, éste perdió su validez con las acciones coercitivas, engañosas o abusivas de los criminales.

11 Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.

2. Explotación

El tráfico acaba con la llegada de los inmigrantes a su destino, mientras que la trata implica la explotación continuada de las víctimas. El tráfico de trabajadores migrantes no es necesariamente sinónimo de explotación extrema. Ahora bien, cuando la hay, la explotación extrema genera condiciones de trabajo forzoso, que los inmigrantes en situación precaria no pueden denunciar.

3. Transnacionalidad

El tráfico es por definición transnacional; en cambio, la trata puede no serlo. La trata se realiza independientemente de que las víctimas sean llevadas a otro Estado o trasladadas de un lugar a otro en el mismo país. El tráfico ilícito se basa en el transporte transnacional; la trata, en la explotación.

¿Trabajo forzoso o esclavitud?

La esclavitud, tal como está definida en el Convenio sobre la esclavitud de 1926 de la Liga de las Naciones, es el “estado o condición de las personas sobre las que se ejercen todos o parte de los poderes atribuidos al derecho de propiedad”. Pues bien, cuando un individuo está obligado a trabajar contra su voluntad, bajo la amenaza de la violencia o cualquier otra forma de castigo, su libertad está restringida y se ejerce sobre él cierto grado de propiedad. De ahí que las nuevas formas de trabajo forzoso y trata de seres humanos sean consideradas a menudo como formas de esclavitud moderna.

¿Trabajo forzoso o trabajo infantil?

Por trabajo infantil se entiende el trabajo realizado por menores de 18 años en condiciones mental, física, social o moralmente peligrosas o nocivas, y perjudiciales para su escolaridad. Los países en desarrollo, conforme a las normas internacionales, pueden permitir el trabajo de los niños mayores de 15 años en determinadas condiciones. El trabajo

forzoso y el trabajo infantil están estrechamente relacionados. Hasta la mitad de las víctimas del trabajo forzoso son niños. El trabajo infantil y el trabajo forzoso, cuya causa principal es la pobreza, se llevan a cabo en las mismas zonas geográficas y las mismas industrias. Los dos convenios sobre el trabajo infantil pertenecen al conjunto de normas fundamentales del trabajo. El trabajo forzoso infantil es una de las peores formas de trabajo infantil, tal y como se estipula en el Convenio 182.

Un niño que trabaja no es necesariamente un trabajador forzoso. Mientras el niño trabaje por voluntad propia, sin coacción ni amenaza de pena, los daños producidos corresponderán exclusivamente al trabajo infantil, no al trabajo forzoso. Dejando de lado algunas dificultades prácticas a la hora de determinar cómo puede un niño acceder a trabajar voluntariamente en sectores de naturaleza peligrosa o nociva (como el de la explotación sexual comercial, por ejemplo) y centrándonos en aquellas situaciones en las que no cabe duda de que los niños son trabajadores forzados, se hace patente que los niños son el colectivo más vulnerable en relación con el trabajo forzoso.

¿Trabajo forzoso o servidumbre?

Un trabajador en régimen de servidumbre es aquél que trabaja para pagar un préstamo u otra forma de deuda, la mayoría de las veces al empleador o al intermediario laboral. La ONU entiende por servidumbre por deudas: “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” (12). Precizando que la servidumbre por deudas es una práctica análoga a la esclavitud, indica que los gobiernos deben adoptar medidas para garantizar su completa e inmediata abolición o abandono. La

12 Apartado a) del artículo 1 de la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956).

definición de la convención establece una clara distinción entre el trabajo en servidumbre y una situación laboral normal en la cual el trabajador, habiendo solicitado un crédito por la razón que sea, lo reembolsa trabajando. En este último caso, se fijan términos de devolución y se aplican tipos de interés razonables al capital tomado en préstamo. En los casos de trabajo en régimen de servidumbre, estas garantías no existen, ya que los términos y condiciones, o no se especifican, o no se cumplen, dejando al trabajador a merced del empleador o acreedor. En estas circunstancias, el trabajador podrá verse obligado a trabajar largas jornadas, los siete días de la semana, cobrando un sueldo ridículo. El empleador también podrá modificar los tipos de interés o simplemente agregar intereses, cobrar a precio de oro la comida, el alojamiento, el transporte o las herramientas, y exigir al trabajador los días perdidos por enfermedad. Es más, puede que el trabajador no haya sido informado de tales exigencias. Los trabajadores en régimen de servidumbre tienen la posibilidad de endeudarse aún más para poder comprar medicamentos y alimentos, o cubrir gastos de funerales y bodas.

Datos y cifras (13)

La OIT ha clasificado en tres grupos las situaciones de trabajo forzoso:

Trabajo forzoso impuesto por el Estado

En esta categoría se incluyen el trabajo forzoso exigido por los militares (al margen de las leyes relativas al servicio militar obligatorio), la participación obligatoria en obras públicas (exceptuándose las situaciones de emergencia definidas en el Convenio 29) y el trabajo forzoso en régimen penitenciario. A efectos prácticos, se incluye también en esta categoría el trabajo forzoso impuesto por grupos rebeldes.

Trabajo forzoso impuesto por agentes privados con fines de explotación sexual comercial

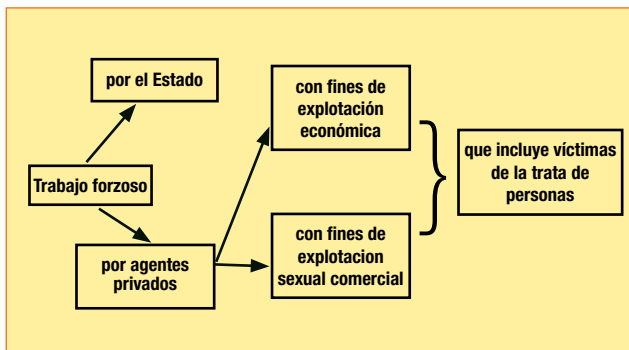
En este grupo se incluyen las mujeres y los hombres que de

13 Procedentes del documento Valoración mínima del trabajo forzoso en el mundo, OIT, 2005.

forma involuntaria han entrado en la prostitución o en otras formas de actividad sexual comercial, o los que han entrado en la prostitución por voluntad propia pero no pueden abandonarla. También se incluyen todos los niños que son obligados a ejercer actividades sexuales comerciales.

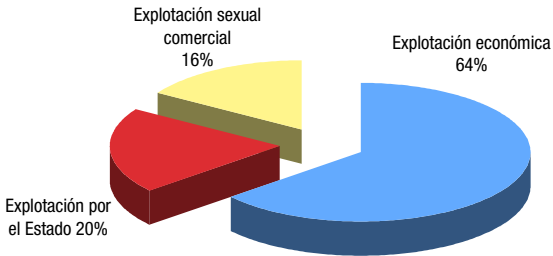
Trabajo forzoso impuesto por agentes privados con fines de explotación económica

Esta categoría comprende todo aquel trabajo forzoso impuesto por agentes privados con fines distintos de la explotación sexual comercial. En ella se incluyen, entre otros, el trabajo en servidumbre, el trabajo doméstico forzoso y el trabajo forzoso en la agricultura y en áreas rurales remotas. Además de esta tipología general, se hace una distinción entre los trabajadores forzados que son objeto de trata y aquéllos que no lo son.



La investigación ha demostrado que la mayoría de las víctimas del trabajo forzoso se encuentran trabajando en actividades de explotación económica antes que en actividades con fines de explotación sexual comercial.

Estimación mínima del trabajo forzoso por tipo (OIT)



En 2005, según los datos de la OIT, se calculó en 12,3 millones de personas las víctimas del trabajo forzoso en el mundo. Las personas objeto de trata se cuentan en la región de destino. El número de personas en situación de trabajo forzoso como resultado de la trata de seres humanos se mantiene en una media de 2,4 millones de personas. Esto significa que el 20% aproximadamente de todos los trabajadores forzados son víctimas de la trata de personas. Sin embargo, existen importantes variaciones regionales. En Oriente Medio y África del Norte, la trata de personas representa más del 75 por ciento del trabajo forzoso, frente al 14% aproximadamente de Asia y Pacífico

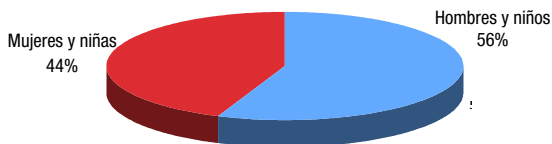
Se calcula que el trabajo forzoso reporta cada año a empresarios e intermediarios sin escrúpulos 44.000 millones de dólares americanos, generando la trata de personas nada menos que 32.000 millones de dólares. Ambos son considerados como crímenes de bajo riesgo y altos beneficios. Se promulgan leyes contra la trata de personas en un número creciente de países. Sin embargo, incluso en países con legislaciones específicas en vigor, las acciones judiciales se mantienen en niveles mínimos y corresponden, la mayoría, a casos de trata con fines de explotación sexual.



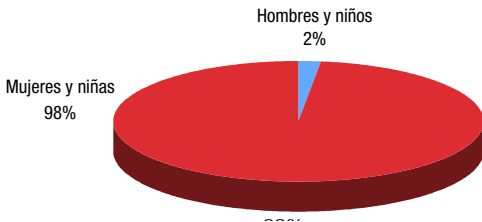
	Volumen total del trabajo forzoso	Volumen total de la trata de personas
Economías industrializadas	360,000	270,000
Economías en transición	210,000	200,000
Asia y Pacífico	9,490,000	1,360,000
América Latina y Caribe	1,320,000	250,000
África Subsahariana	660,000	130,000
Oriente Medio y África del Norte	260,000	230,000
En el mundo	12,300,000	2,450,000

El desglose del número de víctimas por sexos muestra que la mayoría de las víctimas son mujeres. Las víctimas de explotación sexual comercial forzosa son casi exclusivamente mujeres y niñas.

Explotación económica forzosa



Explotación sexual comercial forzada



Cómo identificar a las víctimas del trabajo forzoso y la trata de personas

Identificar a las víctimas del trabajo forzoso o la trata de personas no es tarea fácil, como sugieren las definiciones anteriores. Incluso a veces los propios trabajadores explotados no se dan cuenta de que se encuentran en situación de trabajo forzoso. Así las cosas, los sindicalistas deben tomar la iniciativa y aproximarse a los grupos de trabajadores vulnerables.

La trata de personas con fines de explotación laboral deberá analizarse caso por caso. A continuación, se facilita una lista de control con una serie de indicadores pertinentes.

Servidumbre por deudas

- El trabajador ha pagado un alto precio por su contratación.
- El trabajador tiene una cuenta abierta o una deuda con el empleador o el reclutador, o ha recibido un anticipo. Los importes abonados, deducidos y debidos no han sido consignados.
- La remuneración del trabajador es inferior al salario mínimo interprofesional.
- El trabajador se encuentra en situación de retención de salarios con promesas de pago aplazado.
- El trabajador trabaja para saldar una deuda.
- El empleador no responde de forma sistemática y coherente a las

preguntas sobre salarios.

Se deducen del salario del trabajador gastos de transporte, alimentación y alojamiento, de forma ilegal y sin previo aviso.

Violencia, amenazas e intimidaciones

La familia ha sido amenazada con represalias si el trabajador abandona al empleador o el puesto de trabajo.

El empleador muestra un comportamiento violento.

El trabajador presenta signos de desnutrición.

El trabajador ha sufrido lesiones o ha sido privado de la cobertura de sus necesidades básicas (alimentos, agua, alojamiento, atención médica o de otro tipo).

El trabajador ha sido amenazado de deportación o con otras acciones legales.

El trabajador muestra un comportamiento ansioso y refleja el miedo en el rostro o en el cuerpo.

El trabajador presenta huellas visibles de violencia física (marcas o cicatrices de pertenencia, lesiones o cardenales producidos por una paliza o un arma, señales de tortura, entre ellas, quemaduras de cigarrillos, cortes, etc.)

Restricciones a la libertad de circulación

El trabajador no dispone de documentos de identidad y de viaje ni de permiso de trabajo; sólo tiene acceso a documentos falsos.

La documentación del trabajador obra en poder del empleador. Al trabajador no se le permite salir de las instalaciones, no gozando de plena libertad de circulación.

El trabajador no tiene acceso a los medios de comunicación y telecomunicación: televisión, radio, periódicos, revistas, teléfono, Internet, etc.

Se le exige trabajar un número excesivo de horas extraordinarias (por ejemplo, para alcanzar ambiciosos objetivos de producción).

Al trabajador no se le permite comunicarse libremente con amigos y familiares.

El trabajador va o iba acompañado o bajo vigilancia.
El trabajador no está autorizado a hablar por sí mismo.

Engaño

Se ha engañado al trabajador con falsas promesas sobre condiciones de trabajo y de vida.

El trabajador fue contratado para desempeñar un trabajo y se encuentra ocupando otro puesto.

El trabajador no tiene acceso directo a sus ingresos, concentrados en manos del empleador; además, la compra de bienes personales se realiza a través del empleador

Vulnerabilidad

El trabajador es menor de 18 ó 15 años.

El trabajador no está familiarizado con la zona en la que trabaja.

El trabajador no habla el idioma del país en el que está empleado.

El trabajador es transferido con frecuencia.

El trabajador no tiene contrato de trabajo regular.

El trabajador duerme en el lugar de trabajo o vive y trabaja en el mismo lugar.

El empleador o reclutador contactó con el trabajador para ofrecerle trabajo.

La agencia de contratación no está registrada oficialmente.

Cómo comprobar la legislación nacional

La capacidad y velocidad de respuesta de los marcos jurídicos a las prácticas de trabajo forzoso se apoya en **tres elementos**.

1. Debe quedar **prohibida la práctica** del trabajo forzoso.
2. Debe **imponerse una pena apropiada** al culpable de ejercer la práctica de trabajo forzoso. La pena apropiada es la que pone freno a la práctica o la que constituye un desincentivo para la realización de la práctica. El Convenio 29 de la OIT

reza lo siguiente: “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”. Es posible, y probablemente deseable, imponer multas para asegurar el efecto disuasorio de la sanción.

3. Debe establecerse un mecanismo de aplicación que sirva para llevar las denuncias a los tribunales. El Convenio 29 de la OIT exige la estricta aplicación de la Ley.

Convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales pertinentes:

- Convenio 81 sobre la inspección del trabajo
- Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura)
- Convenios 29 y 105 sobre el trabajo forzoso
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil
- Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas
- Convenios 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes
- Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Protocolo adicional a la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, Protocolo de Palermo de 2000

Preguntas pertinentes para comprobar si la legislación nacional ofrece un marco adecuado

- ¿Existe alguna estrategia o plan de acción específico de lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas?

- La legislación vigente contra la trata de seres humanos, ¿se centra también en la explotación laboral además de en la explotación sexual comercial?
- ¿Está la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas integrada en otras políticas públicas, como las de empleo, de lucha contra la discriminación y de migración?
- ¿Ha sido ratificada íntegramente la legislación internacional pertinente?
- ¿Existe una definición clara de la trata de personas, víctimas del trabajo forzoso?
- ¿Tienen el trabajo forzoso y la trata de seres humanos la consideración legal de delito en el ámbito jurídico nacional?
- ¿Establece la legislación sobre la trata de seres humanos y el trabajo forzoso una distinción entre los adultos y los niños?
- ¿Son suficientes las sanciones penales a los autores de estos delitos?
- ¿Se han producido condenas sobre la base de estas disposiciones?
- ¿Reciben las víctimas la protección necesaria?
- ¿Son considerados primero como víctimas o como inmigrantes ilegales?
- ¿Recoge la legislación disposiciones relativas a la protección de la identidad y privacidad de las víctimas?
- ¿Se han desarrollado medidas orientadas a evitar el trabajo forzoso y la trata de personas?
- ¿Está el conjunto de los trabajadores protegido por la legislación laboral, incluidos los trabajadores informales, domésticos y migrantes?
- ¿Se ha definido la política pública de migración laboral y contratación previa consulta a los sindicatos?
- ¿Hay establecida una política adecuada de migración laboral basada en derechos?
- ¿Existen procedimientos de información a las víctimas de la trata de personas acerca de las acciones judiciales y administrativas

disponibles?

- ¿Se están llevando a cabo medidas para asistir a las víctimas de la trata de personas en su recuperación física, psicológica y social?
- ¿Se están llevando a cabo medidas para garantizar la integridad física de las víctimas de la trata de personas mientras se encuentren en el territorio de su jurisdicción?
- ¿Se están llevando a cabo medidas destinadas a ofrecer a las víctimas de la trata de personas la posibilidad de cobrar indemnizaciones por los daños sufridos?
- ¿Existen medidas legislativas y de otra índole que permitan a las víctimas de la trata de personas permanecer, de forma temporal o permanente, en su país?
- ¿Se han establecido medidas para frenar la demanda responsable de fomentar todas las formas de explotación de personas conducentes a la trata de seres humanos?
- ¿Existen mecanismos para mantener y compartir información sobre la identificación de posibles víctimas o traficantes de tránsito?
- ¿Existe alguna restricción en el ejercicio del derecho de sindicación de los inmigrantes (in)documentados o los trabajadores informales?
- ¿Existe un registro oficial de agencias de empleo?

Normas básicas para vigilar las agencias privadas de empleo

Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997
“Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa”.



Recomendación 188 de la OIT, cuyas disposiciones complementan las del Convenio 181, 1997

“Las agencias de empleo privadas deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables”.

Bajo determinadas condiciones y previa consulta tripartita, podrán establecerse excepciones a estas normas, en interés de los trabajadores afectados. En todo caso, deben cumplirse una serie de requisitos básicos, que son los siguientes:

- firma de un contrato de trabajo escrito antes de la salida;
- promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo en el extranjero y a determinadas ocupaciones (paridad aproximada en el número de ofertas de empleo para hombres y mujeres);
- principio básico de no negar a un trabajador inmigrante el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;
- prohibición del trabajo infantil, tanto en la vertiente de suministro como de uso;
- prohibición de contratar, colocar o emplear, con conocimiento de causa, a un trabajador inmigrante en un puesto de trabajo que implique peligros o riesgos inaceptables, o en el que pueda ser sometido a malos tratos o trato discriminatorio de cualquier índole;
- prohibición de retener o apropiarse, aunque sea de forma temporal, el pasaporte o la documentación de viaje del trabajador inmigrante;
- prohibición de practicar o tolerar la sustitución de contratos (que puede conducir, por ejemplo, a que las mujeres abandonen su país de origen creyendo que van a trabajar en el sector doméstico para acabar ejerciendo la prostitución);
- principio de que las agencias no deben ofertar puestos de

trabajo falsos ni pedir solicitudes para tales puestos;

- prohibición de la publicidad desleal o engañosa destinada a los trabajadores inmigrantes en relación con la naturaleza y las condiciones de empleo y trabajo, y destinada a los empleadores en relación con las cualificaciones de los solicitantes de empleo;
- prohibición del uso de documentos de viaje falsos y la tergiversación de los datos personales de los trabajadores inmigrantes;
- prohibición del cobro de tasas o gastos superiores a los establecidos por el gobierno previa consulta tripartita.
- Es imprescindible informar a los candidatos a la emigración laboral de todos los requisitos para trabajar en el país de destino: documentación, certificados médicos y de idiomas, contrato de trabajo (con indicación del tiempo necesario previsto para la obtención de documentos y autorizaciones) y tarifas máximas autorizadas, en cada fase, para la asistencia de intermediarios, reclutadores o servicios de colocación, funcionarios públicos, médicos, centros de formación y, lo que es más importante, transportistas. La información debe presentarse de forma clara y fácilmente accesible.

¿Qué está haciendo la CSI?

La CSI está trabajando en estrecha colaboración con el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT y la ACTRAV de la OIT para formar la Alianza Sindical Global contra el Trabajo Forzoso y la Trata de Personas dentro de la más amplia Alianza global contra el trabajo forzoso. La Alianza sindical global tiene por objeto fomentar la capacidad estructural y coordinada de los sindicalistas de luchar contra el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. La CSI cuenta con una red de puntos focales nacionales de formación establecida en todas las regiones. La Confederación defiende la importancia de vigilar y notificar los casos de trabajo forzoso y trata de seres humanos, impulsa la creación de redes y promueve la formación

de alianzas con ONG en los planos nacional, regional e internacional. Y es que no faltan las ONG afines con una experiencia específica significativa en la lucha contra la trata de seres humanos, centrándose la mayoría en la lucha contra la trata con fines de explotación sexual. Esta experiencia servirá para enriquecer la actuación sindical y, a cambio, las ONG echarán mano de los conocimientos sindicales y su impacto en el mercado de trabajo. En el ámbito internacional, la CSI está colaborando estrechamente con Anti-Slavery International y el American Solidarity Center, además de buscar constantemente la ampliación de la cooperación con otras organizaciones afines.

La Alianza Sindical Global contra el Trabajo Forzoso y la Trata de Personas, a través de la red internacional de solidaridad y protesta sindical, y en estrecha colaboración con las Federaciones Sindicales Internacionales, se propone, primero, detectar las prácticas de trabajo forzoso para, luego, reclamar actuaciones a gobiernos y empleadores.

El boletín de la alianza, dirigido a todas las personas interesadas, contiene información sobre actividades sindicales de lucha contra el trabajo forzoso y la trata de seres humanos en el mundo. La alianza es dirigida por la Confederación Sindical Internacional y apoyada económicamente por el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la Organización Internacional del Trabajo. Se dedica a promover el trabajo decente para todos y, más concretamente, la cooperación y el compromiso geográficos e institucionales con la eliminación del trabajo forzoso y la trata de seres humanos por ser la antítesis del trabajo decente. El boletín se publica en inglés, francés, castellano y alemán.

Una de las ventajas de trabajar con organizaciones sindicales en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas es que tienen una amplia agenda socioeconómica, lo cual permite abordar la cuestión desde numerosos ángulos. El trabajo forzoso y la trata de personas no podrán eliminarse sin la integración de esta problemática en todas las áreas de trabajo afines. En este sentido, se requiere, no sólo la actuación



de los gobiernos, y, para ello, la colaboración de los Ministerios de Trabajo, Inmigración, Igualdad, Asuntos Exteriores, Justicia y otras carteras, sino también la de los sindicatos para la formulación de planteamientos relativos a cuestiones conexas y la regulación.

Migrantes

Los acuerdos de asociación sobre los derechos de los trabajadores migrantes, recogidos en el Programa especial de acción sobre los trabajadores migrantes, fueron firmados por CTRN (Costa Rica) con CST/CUS/CUSA (Nicaragua), CGTM (Mauritania) con CNTS (Senegal), y MTUC (Malasia) con SPSI (Indonesia). CTRN, CGTM y MTUC han creado centros para trabajadores inmigrantes en Costa Rica, Mauritania y Malasia, respectivamente, gracias a un proyecto piloto financiado por LO/TCO (Suecia). El proyecto se ampliará al desarrollo de nuevos acuerdos de cooperación bilateral y permitirá aportar un ángulo inédito de la trata de seres humanos.

Trabajadoras y trabajadores domésticos

Causa especial preocupación la situación de los trabajadores del hogar, principalmente mujeres y niñas, que forman un grupo extremadamente vulnerable a la práctica del trabajo forzoso, debido al confinamiento doméstico, la condición de inmigrante irregular y los prejuicios discriminatorios de los amos. El no reconocimiento, en muchos países, del trabajo doméstico como sector de actividad económica y la consiguiente exclusión de la legislación laboral niegan los derechos laborales básicos a millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en todo el mundo. La CSI está presionando a la OIT para que elabore y adopte un convenio para la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos por la legislación laboral nacional.

Economía informal

La CSI ha confeccionado un programa especial de acción orientado a abordar la economía informal. El seminario

internacional titulado Sindicación de los trabajadores de la economía informal: un reto para los sindicatos ha dado como resultado la elaboración de un plan de acción en el que, entre otros temas, se establece la necesidad de celebrar debates estratégicos con las cúpulas sindicales y se busca desarrollar una política sindical sobre la situación de los trabajadores de la economía informal. El proyecto se desarrollará a través de una serie de reuniones regionales y subregionales de alto nivel, en las que participarán miembros de los órganos rectores regionales, dirigentes sindicales, organizaciones de apoyo solidario y las Federaciones Sindicales Internacionales. De lo que se trata es de sensibilizar y animar a los líderes sindicales a formular políticas sindicales para la economía informal y elaborar un plan de acción y un programa común de aplicación de los resultados de las reuniones. Está prevista la publicación de una guía de apoyo a la aplicación y seguimiento de los resultados y las decisiones de las reuniones.

Trabajo infantil

Los niños representan entre el 40% y el 50% de las víctimas del trabajo forzoso. El trabajo forzoso es una de las peores formas de trabajo infantil, tal y como se especifica en el Convenio 182 de la OIT. La CSI se ha comprometido a continuar la histórica lucha del movimiento sindical internacional para erradicar el trabajo infantil y garantizar que todos los niños van a la escuela y que cada trabajador adulto percibe un salario digno.

La CSI está llevando a cabo una campaña contra el trabajo infantil en todas sus manifestaciones y teniendo debidamente en cuenta todas las causas y ramificaciones: en la economía informal y en la formal; a través de la prestación pública universal de servicios gratuitos de educación obligatoria de calidad y ayudas a los ingresos familiares; mediante la sensibilización y el compromiso de la opinión pública; reclamando la ratificación de los Convenios



138 y 182 de la OIT, y su aplicación por parte de los empleadores, incluyéndose en las cadenas de suministro; promoviendo una estrecha vinculación entre la acción contra el trabajo infantil y las actuaciones encaminadas al cumplimiento de otras normas fundamentales del trabajo; cooperando con la OIT, el IPEC y, donde proceda, otras agencias y organizaciones de la ONU, como Unicef; mediante la promoción de actividades sindicales de cooperación al desarrollo orientadas a la erradicación del trabajo infantil; manteniendo la presión sobre las organizaciones internacionales para que las políticas comerciales, económicas y financieras apoyen la eliminación del trabajo infantil en lugar de sacar a los niños de la escuela y ponerlos a trabajar; participando en actividades de investigación sobre el trabajo infantil y cuestiones conexas, con especial atención a la dimensión de género, y relacionando las actividades sindicales de lucha contra el trabajo infantil y de promoción de empleos dignos para los jóvenes.

La CSI está trabajando con ONG que comparten sus objetivos, análisis y planteamientos en materia de trabajo infantil, que priorizan la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y orientan sus acciones a la lucha contra las formas de explotación específicas de niñas y niños.

Dado el amplio campo de acción de que dispone, la CSI está incorporando el tema del trabajo infantil en la mayoría de sus áreas de trabajo ordinarias. Puede verse un estudio de las actuaciones y actividades actuales de la CSI relacionadas con el trabajo infantil en la Miniguía de acción contra el trabajo infantil de la CSI disponible en la página web: <http://www.ituc-csi.org>. También pueden dirigirse a: childlabour@ituc-csi.org.

Derechos sindicales

Unos sindicatos independientes, competentes y democráticos

son la mejor garantía para asegurar la erradicación sostenible del trabajo forzoso y la trata de seres humanos. El pleno ejercicio de la libertad de asociación y el derecho de sindicación dista de haber sido resuelto en muchos lugares. La situación es aún más preocupante para los trabajadores más expuestos a condiciones de trabajo forzoso, como son los trabajadores inmigrantes, domésticos e informales. Son demasiados los que no tienen el más mínimo derecho a sindicarse. La actividad de la CSI consiste en estar al acecho de las violaciones de los derechos sindicales según se vayan produciendo, publicar cada año un informe mundial y, en estrecha colaboración con la OIT, presionar a los gobiernos a través de diversos mecanismos de control en los ámbitos nacional, regional e internacional.

Birmania

Birmania es un caso aparte. Hay pruebas irrefutables de que persiste en este país la imposición del trabajo forzoso a civiles, especialmente en zonas aisladas. La junta militar birmana recurre a la utilización sistemática y a gran escala del trabajo forzoso para la construcción de obras públicas. Quien se niegue a trabajar se expone a ser detenido, torturado, violado o asesinado. La CSI apoya y colabora estrechamente con la FTUB (Federation of Trade Unions-Burma) en la elaboración de un informe sobre la situación real en Birmania en general, y sobre casos de trabajo forzoso en particular. Además, la CSI mantiene y publica una lista de empresas con vínculos comerciales en Birmania; la Confederación ha venido adoptando todas las medidas posibles para convencer a las empresas operativas en Birmania de la necesidad de suspender las relaciones económicas y comerciales, así como sus inversiones en el país hasta la instauración de la democracia y la eliminación del trabajo forzoso. El movimiento sindical internacional está firmemente convencido de que, en la actualidad, es imposible llevar a cabo actividades económicas en el país sin que ello suponga una ayuda directa al régimen militar.

Toda relación comercial o económica con Birmania, por lo tanto, ayuda a la junta militar a perpetuar y ampliar el sistema de trabajo forzoso u obligatorio.

Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT

El Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso ha encabezado, desde principios de 2002, la labor de la OIT en este campo.

En junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que obliga a los Estados miembros a respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, responsable de los procesos de divulgación y las actividades de cooperación técnica relacionados con la declaración, asume funciones de sensibilización, promoción y defensa, y conocimiento.

En noviembre de 2001, tras la publicación del primer Informe global sobre el trabajo forzoso, el Consejo de Administración de la OIT puso en marcha el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, en el marco de la promoción de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Desde su creación, el programa especial de acción se ha orientado a sensibilizar la conciencia mundial sobre el trabajo forzoso en todas sus formas, como requisito necesario para la adopción de medidas eficaces de lucha. Desde entonces se han realizado varios estudios y encuestas temáticos y de cobertura nacional sobre diversos aspectos del trabajo forzoso como son el trabajo en servidumbre, la trata de seres

humanos, el trabajo doméstico forzoso, la servidumbre rural y el trabajo penitenciario forzoso. www.ilo.org/forcedlabour

ACTRAV

“El mandato global de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT es consolidar a unos sindicatos representativos, independientes y democráticos en todos los países, para que puedan desempeñar su papel eficazmente, al proteger los derechos y los intereses de los trabajadores y prestar servicios de calidad a sus afiliados en los planos nacional e internacional, y promover la ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT”, según reza la página web de este organismo. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

Federaciones Sindicales Internacionales

Así como el papel de la CSI corresponde a las competencias de definición estratégica y representación de las afiliadas nacionales, así las Federaciones Sindicales Internacionales constituyen la prolongación de sus respectivas afiliadas nacionales. Las federaciones cuyos miembros se encuentren concentrados en el sector privado reúnen, no sólo a sindicatos de diferentes sectores, sino también, y cada vez más, a organizaciones con empleadores o cadenas de suministro/producción/servicio comunes. Este papel ha ido cobrando mayor importancia en el contexto de la integración de la economía mundial y la producción mundial.

Las Federaciones Sindicales Internacionales han negociado y firmado más de 60 acuerdos marco internacionales con grandes multinacionales. Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) son un instrumento relativamente reciente pero muy utilizado ya por las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) para enunciar las reglas de conducta de las compañías transnacionales. Como se negocian a nivel mundial y requieren la participación de los sindicatos, los Acuerdos Marco

Internacionales son un instrumento ideal para abordar los problemas que plantea la globalización.

Los acuerdos marco internacionales son la prueba visible de la creciente relación entre las federaciones y sus interlocutores empresariales. Casi todas las Federaciones Sindicales Internacionales abarcan varios sectores y están estructuradas de manera que tenga cabida la diversidad sectorial <http://www.global-unions.org/>

¿Qué pueden hacer ustedes?

Las personas sometidas a trabajo forzoso necesitan sindicatos

Las víctimas del trabajo forzoso, en su mayoría sin sindicarse, no dejan de necesitar representación, asistencia y su integración en el movimiento sindical. Todo un reto, si se tiene en cuenta que muchas de ellas son trabajadores inmigrantes, algunos de ellos en situación irregular (de residencia o empleo) y algunos ocupados en actividades temporales o estacionales. Muchos se lo pensarán dos veces antes de presentar denuncia, incluso ante un sindicato, si sufren coacción y violencia por parte del empleador. Estos trabajadores deben ser el objetivo de los planes sindicales de ayuda y protección, por ser los más vulnerables y los más aislados.

Los sindicatos tienen por misión defender los derechos de los trabajadores explotados, estén donde estén. Las personas sometidas a una forma extrema de explotación como es el trabajo forzoso merecen nuestra especial atención.

Mantenerse informados:

Pueden obtener más información en la página: www.ituc-csi.org/forcedlabour.

Suscríbanse a la lista de correo de la CSI en la página web y entérense de la actualidad sindical y las iniciativas de lucha contra el trabajo forzoso

y la trata de personas.

Informen de esta iniciativa al personal del Secretariado, las afiliadas y los miembros, y anímenles a suscribirse a la lista de correo en: <http://www.ituc-csi.org/forcedlabour> .

Se ruega presenten informes a la CSI y den a conocer sus actividades a otras entidades. Deben enviar informes a: forcedlabour@ituc-csi.org.

Política sindical:

Deben integrar el trabajo forzoso en la agenda sindical.

Diseñar una política y aprobar una estrategia o plan de acción, priorizar determinados sectores y áreas.

Designar personas responsables de las políticas de lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas, o establecer unidades, comités, centros de estudio, comisiones interdepartamentales o grupos de trabajo encargados de esta cuestión, asignar los recursos necesarios para la realización de todas las actividades relacionadas con el trabajo forzoso y poner a los responsables en contacto con la CSI.

Utilizar las entidades y procedimientos tripartitos para dar la máxima prioridad a la ratificación y aplicación de los convenios 81, 129, 29, 105, 182, 181, 97 y 143 de la OIT en la agenda legislativa y política.

Incorporar en los convenios colectivos y las negociaciones disposiciones especiales relativas al trabajo forzoso y la trata de personas. Pedir orientación a las Federaciones Sindicales Internacionales en relación con los acuerdos marco sectoriales. Presionar a los empleadores y las agencias de empleo para que respeten las normas fundamentales del trabajo.

Luchar contra toda forma de desigualdad y discriminación.

Ayudar a trazar claramente definiciones legales nacionales que permitan llevar ante la justicia a los responsables de la explotación y los malos tratos.

Creación de capacidades:

Instruir a los sindicalistas en la manera de identificar los casos de trabajo forzoso y sus víctimas, y de detectar y documentar tales prácticas en el lugar de trabajo.

Educar a la comunidad acerca de los riesgos y peligros de la trata de personas. Se recomiendan dos acciones: incorporar la cuestión a los currículos escolares y sensibilizar a los periodistas sobre la importancia de informar de los casos de trabajo forzoso y trata de personas de manera ética y no perjudicial para las víctimas.

Sensibilización:

Organizar, en torno a la trata de personas y el trabajo forzoso, seminarios, debates, actos deportivos y culturales, o manifestaciones

Poner en marcha una campaña, concienciar al personal y los miembros del sindicato a través de las redes y vínculos locales con el lugar de trabajo. Realizar campañas de sensibilización a nivel nacional o a nivel local: en escuelas, comunidades expuestas a las formas tradicionales de trabajo forzoso como resultado de la migración y en zonas geográficas con presencia de trabajadores forzosos. Buscar el acercamiento a las comunidades étnicas especialmente vulnerables al trabajo forzoso.

Publicar un informe, un folleto o una hoja informativa. Utilizar la estructura sindical y la infraestructura existente para la distribución de material impreso.

Creación de redes:

Cooperar con las autoridades, las redes existentes, las inspecciones de trabajo, los agentes encargados de la aplicación de la Ley y otras entidades nacionales, regionales o internacionales competentes o los grupos de trabajo interinstitucionales para responder a los retos de la vigilancia, la acción policial, la sindicación y la reinserción. Es necesario densificar la red y asegurar el protagonismo de los sindicatos.

A este respecto, los sectores del transporte, el turismo, las comunicaciones y el entretenimiento están en condiciones de ayudar a mejorar la detección de casos de trata de personas. Formar alianzas o coaliciones con organizaciones de la sociedad civil con reconocida experiencia y conocimiento específico del trabajo forzoso y la trata de seres humanos; la creación de redes con ONG afines, sobre todo en los países de destino o de origen, servirá para completar las acciones de los sindicatos. Éstos deben mantener estrechos contactos y colaborar con otras instituciones y ONG con capacidad y posibilidad de intervención, en particular en relación con las tareas de reinserción, asesoramiento en apoyo, integración social, educación y generación de ingresos para las víctimas de la trata.

Trabajar con otras organizaciones, coordinar entre los sindicatos de los países de origen y de destino la celebración de contactos y reuniones, y desarrollar acuerdos de cooperación entre sindicatos de los países de origen y de destino. Promover la contratación de trabajadores que mantengan contactos con otros trabajadores inmigrantes, diversificar la contratación para cubrir el mayor número de idiomas y culturas, firmar un memorándum de entendimiento. Los acuerdos bilaterales, ya sean pactados entre los sindicatos o a través de redes internacionales, son de especial importancia para promover la migración legal y luchar contra los malos tratos y la trata de personas. Es necesario animar a los trabajadores a afiliarse a algún sindicato asociado del país de destino.

Fomentar el intercambio de miembros del personal con organizaciones sindicales asociadas de los países de origen o de destino. Desarrollar acuerdos de transferencia automática de la afiliación de los trabajadores inmigrantes entre los países de origen y de destino.

Ayuda directa:

Establecer un servicio de asistencia o un punto de información y

asistencia en cooperación con ONG afines.

Aumentar el acceso a la información relativa a las condiciones de trabajo y oportunidades de empleo en el extranjero, a través de los medios de comunicación y las fuentes de información electrónicas; difundir información actualizada sobre las condiciones de entrada y residencia, y establecer, en los países de origen, centros de contratación y formación para el aprendizaje de competencias y conocimientos culturales y lingüísticos.

Afiliar a los trabajadores inmigrantes, informales y no protegidos (como los trabajadores domésticos) y de los sectores vulnerables (textil, construcción, agricultura, pesca, etc.) La sindicación ofrece la protección más eficaz contra la explotación. Atender la situación y necesidades de los trabajadores inmigrantes en sus idiomas y culturas nativos; integrarlos en la jerarquía sindical.

En los países en desarrollo, los sindicatos tienen la posibilidad de establecer, incorporarse o asociarse a entidades de ahorros y seguros, o cooperativas. Esto permite evitar que los trabajadores pidan dinero prestado o anticipos a sus empleadores para superar crisis por malas cosechas, enfermedad u otros problemas económicos graves. De lo que se trata es de disminuir la dependencia de los empleadores en general. En los países industrializados, esta medida encaja con el mayor grado de calidad en los regímenes de Seguridad Social y el nivel superior de protección social.

Crear bases de datos por competencias, ocupaciones o sectores de actividad de los migrantes potenciales. La información sobre derechos laborales debe facilitarse en el idioma de los trabajadores inmigrantes. Obtener y compartir información. Ejercitar acciones civiles y penales que puedan corresponder a los trabajadores inmigrantes, y ayudarles a reclamar pagos atrasados, evitar la deportación y acceder a los servicios públicos y la ayuda de las ONG. Poner a disposición de los trabajadores indocumentados la información jurídica y otros servicios disponibles para los trabajadores legales.

Proporcionar a los trabajadores migrantes, antes de la salida al extranjero, kits de formación e información, en cooperación entre los sindicatos de los países de destino y de origen. Recoger e intercambiar información sobre normas laborales y sociales. Comunicarse con los trabajadores inmigrantes en sus propios idiomas; contactar con sindicalistas locales que compartan origen étnico con aquéllos.

Publicar guías e información para uso de los trabajadores extranjeros.

Utilizar la legislación vigente contra la trata de personas para proteger los derechos de los trabajadores inmigrantes explotados.

Vigilancia y seguimiento:

Destacar los casos de trabajo forzoso. Arrojar luz sobre tales casos e informar de ello a las autoridades competentes sin poner en peligro a las víctimas. Documentar la incidencia del trabajo forzoso con el fin de presionar a los gobiernos para que tomen medidas. Recoger relatos, fotos y otras pruebas proporcionadas por las víctimas de la trata de personas, personas sometidas a trabajo forzoso y sus familiares. Identificar a los empleadores y las agencias de empleo que recurren al trabajo forzoso, sin poner en peligro las vidas de las víctimas. Los servicios de colocación suelen organizarse a través de redes informales, lo que aumenta el riesgo de trata de seres humanos y explotación.

Supervisar las prácticas de contratación y las condiciones de empleo, también en las cadenas de subcontratación. Consultar con las agencias de contratación y verificar que los trabajadores inmigrantes reciben la información de interés.

Los sindicatos tienen acceso a los canales institucionales para influir en las políticas gubernamentales. Los sindicatos nacionales deben transmitir la información de interés a las organizaciones sindicales internacionales pertinentes y la OIT. (Aportar pruebas a los mecanismos de control de la OIT, tales como el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.)

Deberían vigilar la aplicación de las disposiciones legislativas. De ahí la necesidad de garantizar el acceso a los lugares de trabajo de delegados de las inspecciones de trabajo asistidos por sindicalistas. Si necesitan ayuda, no duden en contactar con la CSI, la ACTRAV de la OIT o cualquier Federación Sindical Internacional.

CSI - Confederación Sindical Internacional
Departamento de Derechos humanos y sindicales
Boulevard du Roi Albert II 5, Bte 1
B-1210 Bruselas
Bélgica
Tel.: + 32 2 224 03 14; fax +32 2 224 02 97
www.ituc-csi.org/forcedlabour

Dirección de correo electrónico: forcedlabour@ituc-csi.org

La elaboración de esta miniguía ha sido posible gracias a la financiación del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel.: +41 22 799 80 30; fax : +41 22 799 65 61
www.ilo.org/forcedlabour

Dirección de correo electrónico: forcedlabour@ilo.org