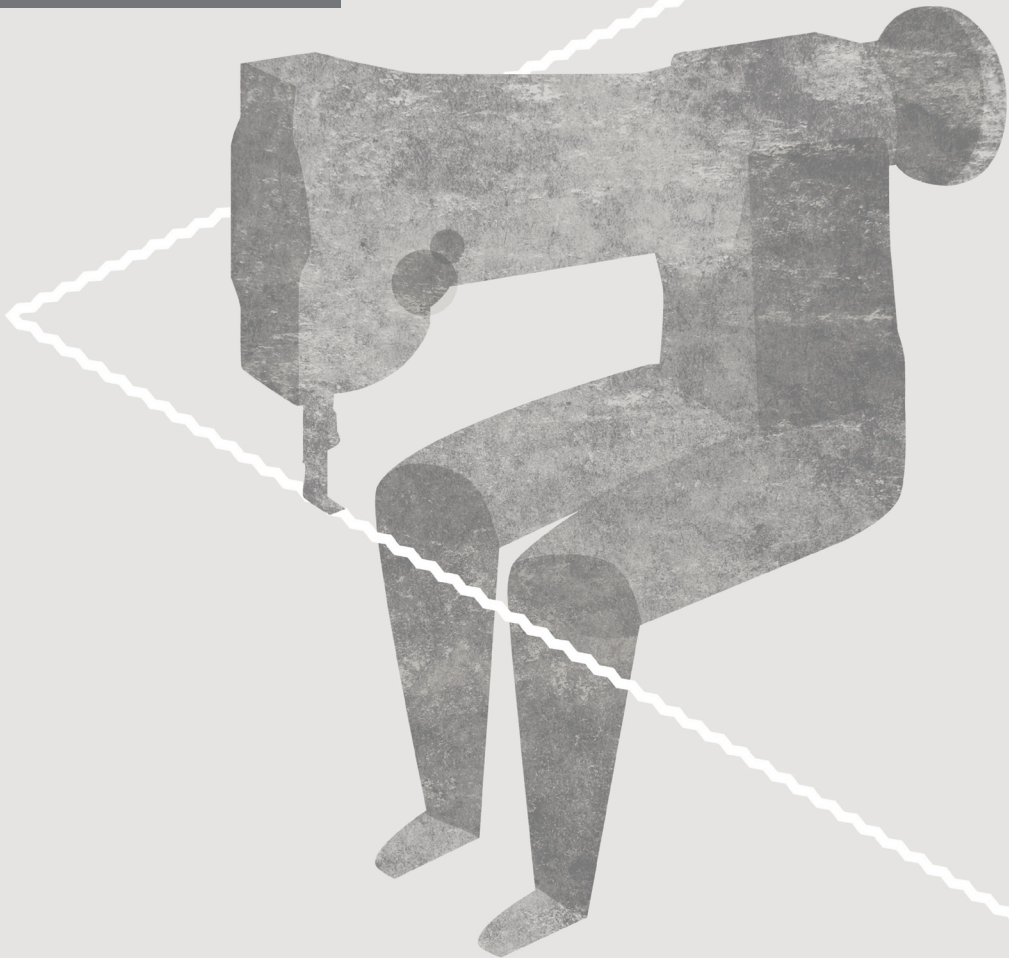


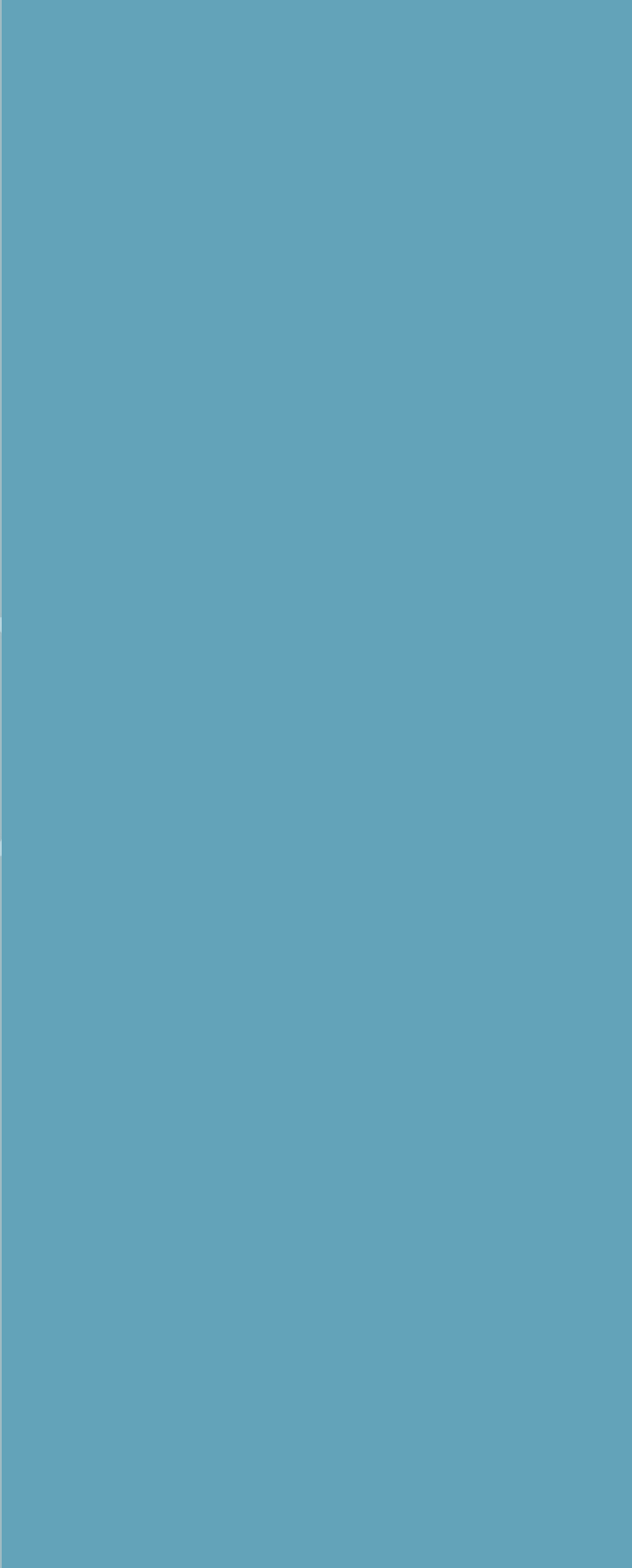
Organización
Internacional
del Trabajo

NORMAS DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO FORZOSO

EL NUEVO PROTOCOLO Y LA NUEVA RECOMENDACIÓN

DE UN VISTAZO





NORMAS DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO FORZOSO

EL NUEVO PROTOCOLO
Y LA NUEVA RECOMENDACIÓN
DE UN VISTAZO

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

FUNDAMENTALS

Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso - El nuevo Protocolo y la nueva Recomendación de un vistazo / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) - Ginebra: OIT, 2016.

ISBN 978-92-2-331103-2 (print); 978-92-2-331104-9 (web pdf)

International Labour Office; Fundamental Principles and Rights at Work Branch

trabajo forzoso / normas internacionales del trabajo / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / Protocolos de la OIT / observaciones / aplicación - 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Visite nuestro sitio web: www.ilo.org/forcedlabour

Foto de la cubierta © Poster For Tomorrow/Nacho Arbesu

Impreso en Suiza

Fotocompuesto por FUNDAMENTALS, OIT Ginebra, Suiza

Índice

- Introducción..... 1
- Las normas de la OIT contra el trabajo forzoso..... 3**
 - ¿Por qué adoptar nuevas normas sobre el trabajo forzoso? 3
 - ¿Cuáles son las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo forzoso? 4
 - ¿Qué es el trabajo forzoso?..... 5
- Las disposiciones del Protocolo y de la Recomendación de un vistazo..... 9**
 - Fundamentos..... 9
 - Definición y ámbito de aplicación 9
 - Medidas eficaces para poner fin al trabajo forzoso 9
 - Coherencia de las políticas nacionales, celebración de consultas y coordinación..... 10
 - Prevención 12
 - Protección y despenalización de las víctimas 19
 - Acciones jurídicas y de reparación, como la indemnización y el acceso a la justicia 20
 - Cooperación internacional..... 22
- Ratificación, entrada en vigor y supervisión 23**

“Estoy seguro de que esta reunión de la Conferencia (...) será sobre todo reconstrucción por mayoría, del Protocolo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la Recomendación de la determinación de todos por poner fin a una abominación que sigue afligiendo a 21 millones de víctimas. Se trata de una demostración de nuestra capacidad de voluntad para hacer frente a necesidades reales, y en este caso para complementar nuestros principios y derechos fundamentales en el trabajo (...) con este Protocolo e incluirlos en toda la sociedad.”

Guy Ryder

Director General

Oficina Internacional del Trabajo

“Con estos instrumentos, las normas de la OIT sobre trabajo forzoso entrarán en el siglo XXI y permitirán combatir todas las formas modernas de trabajo forzoso y de trata de seres humanos que derivan en trabajo forzoso (...) Marcan el camino para erradicar del planeta el trabajo forzoso u obligatorio; en ellos se detallan las medidas que deben adoptarse, en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para aplicar el Convenio núm. 29 a efectos de brindar protección contra el trabajo forzoso, prevenirlo y proporcionar acciones jurídicas y de reparación, dado que el Convenio núm. 29, de 1930, no preveía este tipo de medidas (...) El protocolo y la recomendación son un llamamiento para pasar a la acción. Son algo más que buenas palabras o un texto plasmado en un papel. Solamente una ratificación rápida y universal del protocolo y su aplicación completa y efectiva permitirá apreciar plenamente su impacto.”

Ed Potter

Vicepresidente empleador

Comisión del Trabajo Forzoso

“Los nuevos instrumentos que tienen ante sí contienen obligaciones y orientaciones para abordar el problema de raíz y lograr la eliminación efectiva del trabajo forzoso (...) 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. Veintiún millones de personas esclavizadas dependen de ustedes.”

David Garner

Presidente

Comisión del Trabajo Forzoso

...dada por la adopción, por abrumadora
...ndación conexas. Este instrumento es fruto
...giendo al mundo del trabajo y liberar a sus
...e adoptar normas internacionales del trabajo
...estros medios defendiendo y promoviendo
...estamos dando una respuesta muy clara a

“En el protocolo se insta a los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo a que se comprometan a dar efecto de manera sistemática y continuada, a nivel universal, al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), mediante la prevención, la protección, la reparación y la indemnización de las víctimas. En la recomendación se establecen las medidas concretas aplicables (...) Con la adopción de este protocolo estaremos transmitiendo una señal política de alto nivel sobre nuestro compromiso de poner fin cuanto antes a este flagelo (...) La adopción del protocolo y de la recomendación marcará una nueva etapa para la OIT, poco después de haber cumplido 100 años de existencia, por lo que se refiere a su actuación y su indispensable función en tiempos de dificultad e incertidumbre. Demostrará la fuerza que tiene el tripartismo cuando está basado en la justicia social y en los derechos humanos.”

Yves Veyrier
Vicepresidente trabajador
Comisión del Trabajo Forzoso





Introducción

En su 103ª reunión, en junio de 2014, la Conferencia Internacional del Trabajo votó mayoritariamente a favor de la adopción de un nuevo Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), así como de una Recomendación que complementa tanto el Protocolo como el Convenio núm. 29.

El Protocolo y la Recomendación dan un nuevo impulso a la lucha mundial contra todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas y las prácticas análogas a la esclavitud. Los instrumentos – también conocidos como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 103) – se adoptaron tras un proceso consultivo que se prolongó durante dos años¹.

La labor preparatoria que condujo a la adopción de los nuevos instrumentos conllevó una amplia investigación de la legislación y las prácticas nacionales, así como de las observaciones de los órganos de control relativas a la aplicación de los convenios sobre el trabajo forzoso. Esta labor también incluyó consultas con los mandantes tripartitos de la OIT y entre los mismos, así como aportaciones de los socios de las Naciones Unidas y de organizaciones no gubernamentales (ONG). Con arreglo a la Constitución de la OIT, los gobiernos deben someter cualquier instrumento adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo a sus autoridades nacionales competentes con miras a la promulgación de una legislación pertinente o a la adopción de cualquier otra medida, incluida la ratificación.

La OIT ha preparado este folleto en respuesta a las solicitudes de información de los mandantes de la OIT sobre los nuevos instrumentos y sus disposiciones. Se pretende que sirva de referencia para los funcionarios y los representantes de los empleadores y de los trabajadores que se ocupan de las leyes y políticas sobre el trabajo forzoso, así como para los responsables del seguimiento de los instrumentos de la OIT. El folleto también está dirigido a los socios dentro del sistema de las Naciones Unidas, ONG y otras partes interesadas en los nuevos instrumentos de la OIT sobre el trabajo forzoso y en su promoción.

Si bien este folleto se centra en el nuevo Protocolo y la nueva Recomendación, también proporciona una visión general del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Se pueden consultar otros instrumentos y recursos prácticos en el sitio web de la OIT:

www.ilo.org/forcedlabour y www.ilo.org/normlex

¹ Los nuevos instrumentos representan el resultado de un único debate en la Comisión del Trabajo Forzoso de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014. Los informes oficiales sometidos a la Comisión, así como los informes que resumen las deliberaciones de la Comisión, pueden consultarse en el sitio web: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/on-the-agenda/forced-labour/lang--es/index.htm.

Las normas de la OIT contra el trabajo forzoso

¿Por qué adoptar nuevas normas sobre el trabajo forzoso?

El Convenio núm. 29 de la OIT, adoptado en 1930, definió el trabajo forzoso u obligatorio 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”. Si bien esta definición sigue siendo efectiva y aunque los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso figuran entre los instrumentos más ratificados, ha habido grandes cambios desde que se adoptó el primer Convenio sobre el trabajo forzoso, en 1930. En aquel momento, las administraciones coloniales y ciertos Estados independientes eran los que recurrían principalmente al trabajo forzoso. En la actualidad, la OIT estima que unos 21 millones de hombres, mujeres y niños se encuentran en situación de trabajo forzoso en todo el mundo – víctimas de trata, en régimen de servidumbre por deudas o trabajando en condiciones análogas a la esclavitud. El 90 por ciento son explotados en la economía privada, y casi la mitad de todas las víctimas han migrado internamente o a través de las fronteras. El trabajo forzoso genera beneficios ilícitos cifrados en 150.000 millones de dólares de los Estados Unidos, y da lugar a que las industrias y las empresas se enfrenten a una competencia desleal y a que los Estados pierdan miles de millones en concepto de ingresos tributarios y cotizaciones a la seguridad social.

Juntos, los **instrumentos de la OIT sobre el trabajo forzoso** – incluidos el **nuevo Protocolo y la nueva Recomendación**, así como los **Convenios núms. 29 y 105** – proporcionan a todos los actores una amplia estrategia y un conjunto de herramientas para hacer frente al desafío de eliminar todas las formas de trabajo forzoso. El Protocolo y la Recomendación llevan las normas de la OIT contra el trabajo forzoso a la era moderna. El nuevo Protocolo establece las obligaciones de **prevenir** el trabajo forzoso, **proteger** a las víctimas y proporcionar a estas últimas **acceso a acciones jurídicas y de reparación**, y subraya el **vínculo entre el trabajo forzoso y la trata de personas**. En consonancia con el Convenio núm. 29, el Protocolo también reafirma la importancia de enjuiciar a los autores del trabajo forzoso y de poner fin a su impunidad. La Recomendación proporciona orientaciones y directrices para poner en práctica estas obligaciones.

El Protocolo y la Recomendación complementarán y fortalecerán la legislación internacional vigente, con inclusión de la Convención sobre la Esclavitud de las Naciones Unidas, de 1926; la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, de 1956, y el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Estos instrumentos han contribuido a las prohibiciones generalizadas de las prácticas de la esclavitud, el trabajo forzoso y la trata de personas. Sin embargo, la envergadura del problema pone de relieve la necesidad de nuevas estrategias, incluida una focalización en la prevención, por ejemplo, a través de medidas que fortalezcan el papel que desempeñan la inspección del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El mayor énfasis en la protección y el acceso a acciones jurídicas y de reparación que proporciona el Protocolo también ayudará a asegurar que se respeten los derechos humanos de las víctimas y que se castigue de una manera más efectiva a los autores de las infracciones.

El amplio apoyo a los nuevos instrumentos por los delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores a la Conferencia de la OIT en 2014 representa un llamamiento para la acción y evidencia una firme voluntad política de afrontar los retos que plantea el trabajo forzoso en nuestros días. Si se ratifica y aplica ampliamente, el Protocolo, junto con los Convenios de la OIT existentes sobre el trabajo forzoso y otros instrumentos internacionales pertinentes, servirá de catalizador para hacer realidad la visión de un mundo libre de trabajo forzoso.

¿Cuáles son las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo forzoso?

La OIT ha adoptado dos convenios sobre el trabajo forzoso, los cuales son instrumentos jurídicamente vinculantes que quedan abiertos a la ratificación por los Estados Miembros de la OIT².

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

El Convenio núm. 29 exige a los Estados ratificantes suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (artículo 1, párrafo 1). Al tratarse del primer convenio sobre el tema, proporciona una definición de “trabajo forzoso u obligatorio” (artículo 2, párrafo 1) y enumera cinco excepciones. También exige que los Estados ratificantes se aseguren de que el empleo de trabajo forzoso sea objeto de sanciones penales y de que las sanciones impuestas sean “realmente eficaces y se apliquen estrictamente” (artículo 25).

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

La OIT adoptó un segundo convenio sobre el trabajo forzoso, el Convenio núm. 105, que no revisa el Convenio núm. 29, pero que tiene por objeto complementarlo centrándose en cinco prácticas que habían surgido tras la Segunda Guerra Mundial, incluido el trabajo forzoso como castigo por la expresión de opiniones políticas, con fines de fomento económico, por la participación en huelgas, y como medida de discriminación racial o de otro tipo o como disciplina laboral. El Convenio núm. 105 hace referencia principalmente al trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales.

En 2014, la OIT adoptó dos nuevos instrumentos sobre el trabajo forzoso:

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

El Protocolo es un instrumento jurídicamente vinculante que exige a los Estados adoptar medidas de prevención y protección, y emprender acciones jurídicas y de reparación para dar cumplimiento a la obligación del Convenio de poner fin al trabajo forzoso. Complementa el Convenio núm. 29, por lo que sólo los Estados Miembros de la OIT que han ratificado el Convenio pueden ratificar el Protocolo. El Convenio propiamente dicho se mantiene abierto a la ratificación.

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

La Recomendación núm. 203, que complementa tanto el Protocolo como el Convenio núm. 29, prevé orientaciones prácticas no vinculantes relativas a medidas encaminadas a fortalecer la legislación y la política nacionales sobre el trabajo forzoso en los ámbitos de la prevención, la protección de las víctimas y la facilitación de su acceso a la justicia y a acciones jurídicas y de reparación, el control del cumplimiento y la cooperación internacional. Se basa en las disposiciones del Protocolo y debería leerse conjuntamente con el mismo.

¿Qué deben hacer los Estados para erradicar el trabajo forzoso?

La obligación fundamental del Convenio núm. 29 es suprimir todas las formas de trabajo forzoso. Los órganos de control de la OIT han considerado que los Estados no sólo deben penalizar y perseguir penalmente el trabajo forzoso, sino también — como se especifica claramente en el nuevo Protocolo — adoptar medidas eficaces para prevenir el trabajo forzoso y proporcionar a las víctimas protección adecuada y acceso a la justicia, incluida una indemnización.

² Al 15 de octubre de 2016, el *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)* había sido ratificado por 178 países, y el *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1975 (núm. 105)* había sido ratificado por 175 países.

¿Qué es el trabajo forzoso?

Por trabajo forzoso puede entenderse el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera.

En el artículo 2, párrafo 1, del Convenio núm. 29, el “trabajo forzoso u obligatorio” 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”.

Esta definición consiste en tres elementos:

1. **Trabajo o servicio:** “Todo trabajo o servicio” hace referencia a todo tipo de trabajo, servicio y empleo, que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal. El trabajo forzoso puede ponerse de manifiesto en los sectores tanto público como privado.
2. **Amenaza de una pena cualquiera:** La “amenaza de una pena cualquiera” abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a realizar un trabajo o a prestar un servicio, incluidas tanto las sanciones penales como distintas formas de coacción directa o indirecta, como la violencia física, las amenazas psicológicas o el impago de los salarios. La “pena” también puede ser una pérdida de derechos o privilegios (como la promoción, la transferencia o el acceso a un nuevo empleo).
3. **Involuntariedad:** La expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para formar parte de una relación de trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento. Por ejemplo, un empleador o un reclutador podrían interferir con esta libertad haciendo falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado.

La Comisión de Expertos de la OIT ha explicado que: “Al adoptar este instrumento, los mandantes de la OIT optaron por elaborar una definición amplia de la expresión “trabajo forzoso” — que comprende los tres elementos antes examinados — en lugar de enumerar taxativamente las prácticas prohibidas. El uso de una amplia definición ha permitido a los órganos de control de la OIT combatir las prácticas tradicionales del trabajo forzoso, por ejemplo, las secuelas de la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud y las diversas formas de servidumbre por deudas, así como las nuevas formas de trabajo forzoso que han hecho su aparición en décadas recientes, tales como la trata de personas³.”

El Protocolo relativo al trabajo forzoso (artículo 1, párrafo 3) reafirma explícitamente la definición de trabajo forzoso contenida en el Convenio núm. 29, y confirma que abarca las situaciones de trata de personas con fines de trabajo forzoso y obligatorio.

³ OIT, *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*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2012, CIT.101/III/1B, párrafo 272.

Excepciones a la definición de “trabajo forzoso”

En el artículo 2, párrafo 2, del Convenio núm. 29 se describen algunas excepciones limitadas a la definición de “trabajo forzoso”. Según esta disposición del Convenio, las cinco situaciones siguientes no constituyen trabajo forzoso:

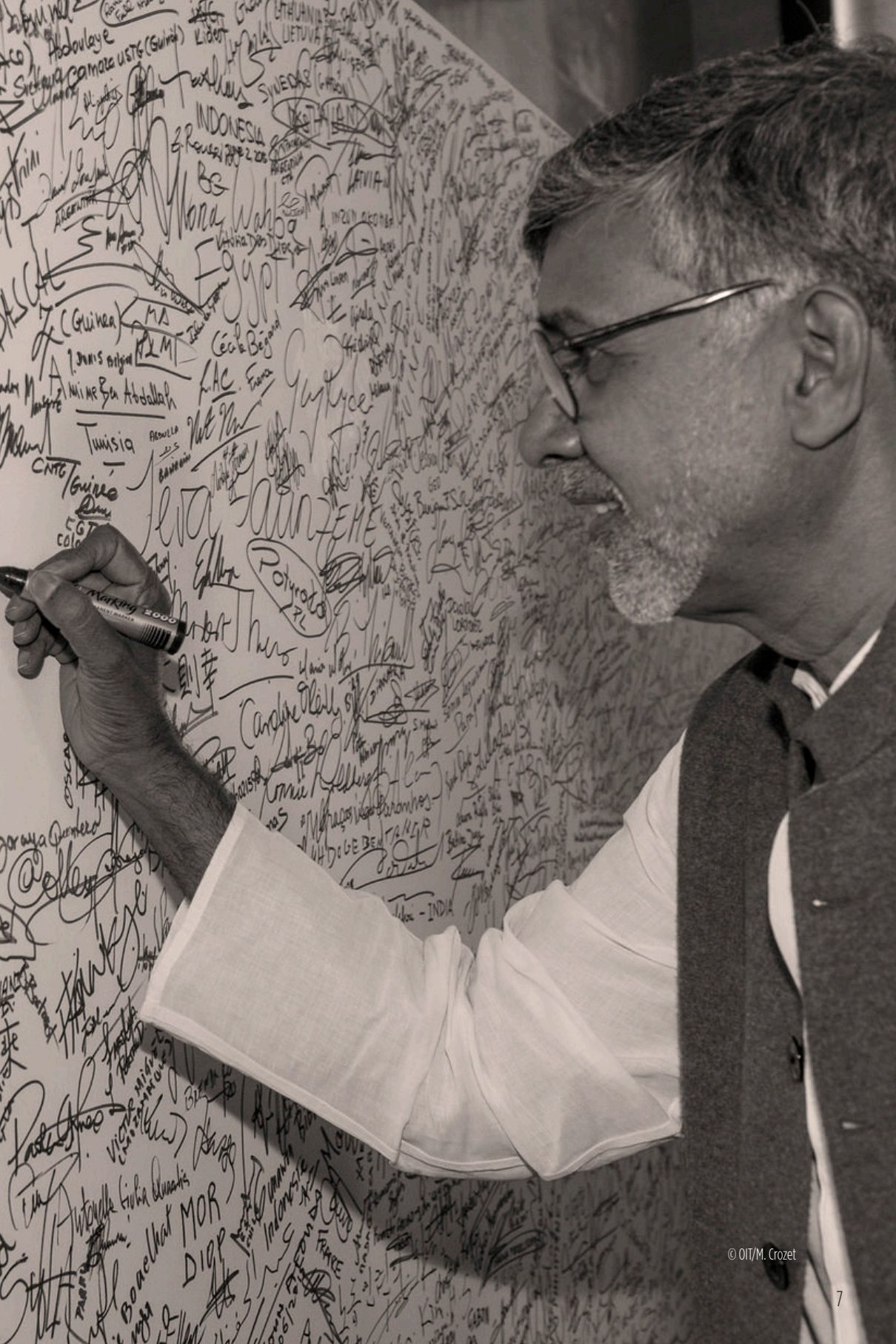
- **El trabajo realizado en el marco del servicio militar obligatorio** debido a la necesidad de defensa nacional, siempre y cuando el trabajo impuesto a los reclutas sea de carácter puramente militar.
- **Obligaciones cívicas normales** de un país que se gobierne plenamente por sí mismo, como el prestar obligatoriamente servicio como jurado, o el deber de prestar asistencia a una persona en peligro.
- **Trabajo penitenciario** como consecuencia de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que las personas condenadas no sean cedidas o puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.
- **Trabajo realizado en casos de fuerza mayor**, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores) o en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen con poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.
- **Pequeños trabajos comunales** realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

¿Cuáles son las “disposiciones transitorias”?

El objetivo inicial del Convenio núm. 29 fue abolir progresivamente el trabajo forzoso en los territorios coloniales, y exigir al mismo tiempo la supresión inmediata del trabajo forzoso con fines privados. Como consecuencia, el artículo 1, párrafos 2 y 3, y los artículos 3 a 24 del Convenio preveían un período de transición durante el cual los Estados podían hacer uso limitado de trabajo forzoso con fines públicos, a reserva de una serie de reglamentaciones específicas.

Tal como reconoció la Conferencia de la OIT y como figura en el Preámbulo del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, este período de transición ha expirado hace mucho tiempo, por lo que las “disposiciones transitorias” ya no son aplicables.

Tras la entrada en vigor del Protocolo, el 9 de noviembre de 2016, las disposiciones transitorias del Convenio núm. 29 se suprimieron formalmente (artículo 7 del Protocolo).



Las disposiciones del Protocolo y de la Recomendación de un vistazo

En esta sección se examinan las disposiciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso y las principales obligaciones de los Estados Miembros que lo ratifiquen. Se incluyen referencias a las disposiciones conexas de la Recomendación núm. 203 para facilitar la lectura y el análisis conjuntos.

Fundamentos

Tal como se reconoce en el Preámbulo, los Convenios núms. 29 y 105 han desempeñado una función primordial en la lucha contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, pero persisten brechas en su aplicación. El contexto y las formas de trabajo forzoso u obligatorio han cambiado, y la trata de personas con fines de trabajo forzoso, que puede conllevar explotación sexual, es objeto de creciente preocupación a escala internacional. Un número cada vez mayor de trabajadores está en situación de trabajo forzoso en la economía privada, mientras que ciertos grupos de trabajadores — en particular los migrantes — corren un mayor riesgo de convertirse en víctimas.

Al destacarse la apremiante necesidad de eliminar el trabajo forzoso y obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, en el Preámbulo se explica que el Protocolo pretende colmar las brechas en la aplicación del Convenio núm. 29, reafirmando que las medidas de prevención y protección, y las acciones jurídicas y de reparación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio.

Definición y ámbito de aplicación

El Protocolo (artículo 1, párrafo 3) reafirma la definición de trabajo forzoso contenida en el Convenio núm. 29. Confirma que esta definición abarca las situaciones de trata con fines de trabajo forzoso, exigiendo explícitamente que las medidas adoptadas con arreglo al Protocolo incluyan medidas específicas contra la trata de personas para su empleo en trabajo forzoso u obligatorio.

En el Preámbulo se establece asimismo un vínculo entre el trabajo forzoso y la trata, al reconocerse que la trata de personas sometidas a trabajo forzoso u obligatorio preocupa cada vez más a la comunidad internacional, y al hacerse referencia a otros instrumentos internacionales pertinentes, entre ellos el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

Medidas eficaces para poner fin al trabajo forzoso

El artículo 1, párrafo 1, del Protocolo establece su requisito primordial: “Al dar cumplimiento a sus obligaciones dimanantes del Convenio núm. 29 de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, cada Miembro debe 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, como la indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio”.

Al tiempo que reafirma la obligación fundamental del Convenio núm. 29 de suprimir todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, el artículo pone de relieve que al cumplir esta obligación, los Miembros deben adoptar medidas de prevención y protección, y acciones jurídicas y de reparación, y sancionar asimismo a los autores de las infracciones.

Cada Miembro puede aplicar el artículo de tal manera que tenga en cuenta sus circunstancias nacionales particulares, aunque las medidas adoptadas deben ser eficaces. Las disposiciones que figuran a continuación aclaran qué medidas se requieren y se consideran eficaces.

Ejemplos de prácticas nacionales

*La Ley de 2015 del **Reino Unido** sobre las formas modernas de esclavitud, penaliza el trabajo forzoso u obligatorio y la trata de personas. Más allá de la mera penalización, esta ley prevé asimismo órdenes de prevención de la esclavitud y de la trata, y disposiciones sobre la protección de las víctimas y sobre la autoridad de los tribunales para dictar órdenes de reparación de los perjuicios sufridos como consecuencia de la esclavitud y de la trata, exigiendo a los autores indemnizar a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio o de trata de personas⁴.*

*Apoyándose en la legislación adoptada en 2007, **Mauritania** adoptó en 2015 la Ley que penaliza la esclavitud y castiga las prácticas análogas a la esclavitud. Esta ley duplicó las penas de prisión para los delitos de esclavitud y creó tribunales colegiados para que se ocuparan de casos de delitos relativos a las prácticas de esclavitud y análogas a la esclavitud. La legislación también tomó medidas importantes para que las organizaciones de la sociedad civil pudieran interponer quejas en nombre de las víctimas, y para que se establezca el derecho de las víctimas a obtener reparación⁵.*

Coherencia de las políticas nacionales, celebración de consultas y coordinación

La elaboración de una amplia estrategia nacional sobre el trabajo forzoso y un marco institucional apropiado para su aplicación puede aumentar el impacto de las medidas adoptadas con el fin de luchar contra el trabajo forzoso. El Protocolo fomenta dicha coherencia de las políticas, al exigir a los Miembros que elaboren una política nacional y un plan de acción sobre el trabajo forzoso (artículo 1, párrafo 2).

⁴ Reino Unido, *Ley sobre la esclavitud moderna*, del 26 de marzo de 2015.

⁵ Mauritania, *Ley sobre la penalización de la esclavitud y la represión de las prácticas análogas a la esclavitud (núm. 2015-031)*, del 10 de septiembre de 2015.

La celebración de consultas y el intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como la colaboración con otras partes interesadas clave, también pueden desempeñar una función importante a la hora de asegurar la eficacia de las medidas. Con arreglo al Protocolo, la política y el plan de acción nacionales deben elaborarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (artículo 1, párrafo 2). Más en general, 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 (artículo 6).

Por último, la política y el plan de acción nacionales deben conllevar 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 (artículo 1, párrafo 2), lo cual podría incluir, por ejemplo, otras organizaciones de la sociedad civil.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

En consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otros grupos interesados, establecer autoridades competentes, o fortalecer las existentes, con miras a la elaboración, la coordinación, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las 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 (párrafo 1).

Ejemplos de prácticas nacionales

*El 11 de marzo de 2003, el **Brasil** inició el primer Plan Nacional para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y establecer una Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso (CONATRAE). En 2008 se emprendió un segundo Plan Nacional. La CONATRAE está integrada por diferentes departamentos gubernamentales, la policía federal, sindicatos y ONG que participan en la lucha contra el trabajo en condiciones de esclavitud. Se encarga de poner en práctica el Plan Nacional y de hallar soluciones prácticas para ayudar a erradicar el trabajo forzoso⁶.*

*En 2014, **Australia**, tras celebrar consultas con la sociedad civil y los sindicatos a través de una Mesa Redonda sobre la Trata de Personas y la Esclavitud, inició su Plan Nacional de Acción para Luchar contra la Trata de Personas y la Esclavitud para 2015-2019. Se continuará informando a los miembros de la Mesa Redonda sobre los resultados obtenidos en el marco del Plan de Acción Nacional⁷.*

⁶ OIT, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, Ginebra, 2009.

⁷ Australia, *The National Action Plan to Combat Human Trafficking and Slavery for 2015-2019*, 2014

Prevención

El artículo 2 del Protocolo establece una estrategia general para la prevención del trabajo forzoso, destacando las medidas que los Miembros deben adoptar en varios ámbitos concretos.

Concienciación

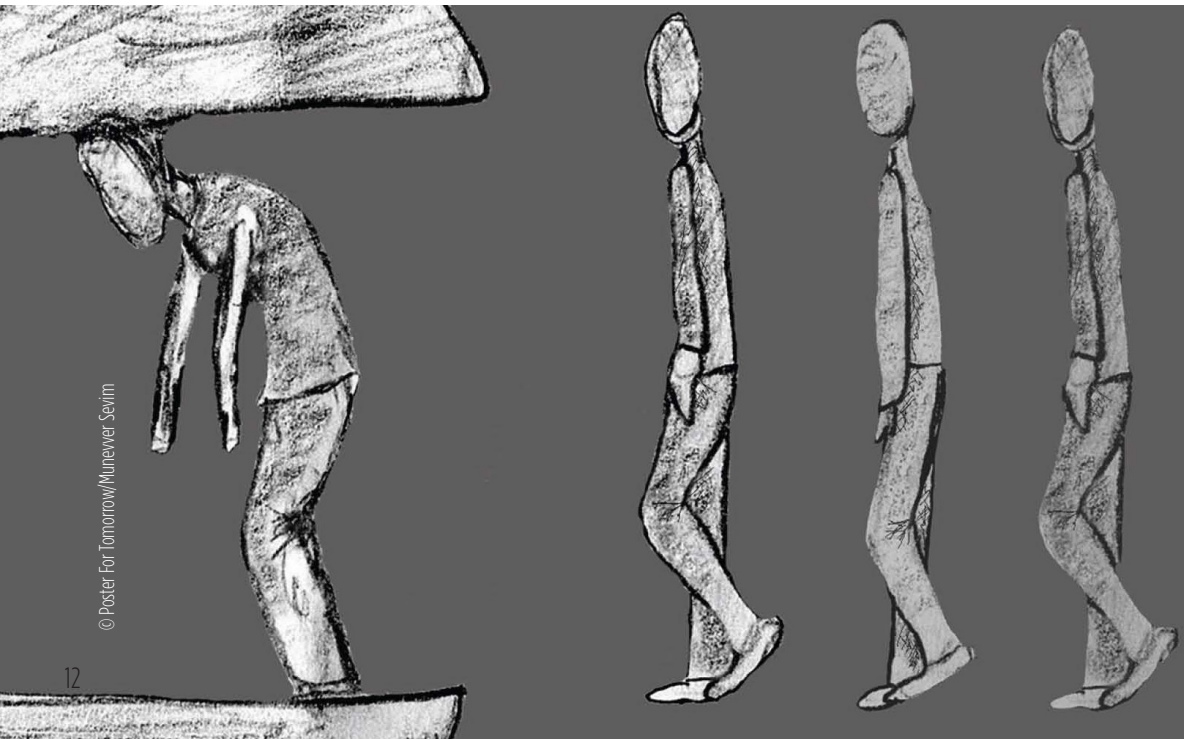
El Protocolo exige dos tipos diferentes de medidas de sensibilización.

En primer lugar, los Miembros deben educar e informar al público en general – y, en particular, a quienes se considera particularmente vulnerables al trabajo forzoso – a fin de evitar que sean víctimas (artículo 2, a)). En el Preámbulo del Protocolo se señala que determinados sectores de la economía son particularmente vulnerables y que ciertos grupos de trabajadores corren un mayor riesgo de ser víctimas, en especial los migrantes. Al dirigirse de manera específica a estos grupos se puede evitar que queden atrapados en situaciones de trabajo forzoso, mientras que sensibilizar al público en general puede ayudar tanto a prevenir como a alentar la identificación de situaciones de trabajo forzoso.

En segundo lugar, los Miembros pueden educar e informar a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio (artículo 2, b)). Por ejemplo, la facilitación de información a los empleadores sobre posibles indicadores de trabajo forzoso puede ayudar a prevenir ante todo que se produzcan situaciones de trabajo forzoso.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

Adoptar las medidas más eficaces, como campañas de sensibilización específicas sobre prácticas de contratación abusivas, cómo conseguir ayuda y sanciones que deben imponerse en caso de violaciones relacionadas con el trabajo forzoso (párrafo 4, b) y c)).



Ejemplos de prácticas nacionales

En 2009, **Irlanda** inició un Plan de Acción Nacional para Prevenir y Combatir la Trata de Personas en Irlanda 2009-2012. El plan, a través de su objetivo 3.1.2, tenía por objeto crear conciencia acerca de la trata de seres humanos, reducir la demanda y llevar a cabo campañas educativas. Estas campañas de sensibilización estaban dirigidas a las comunidades migrantes vulnerables, los agentes gubernamentales, los empleadores y el público en general, tanto a nivel nacional como internacional⁸. Se elaboró un Segundo Plan de Acción Nacional que se centra en mayor grado en la comunidad empresarial y en los sectores de alto riesgo, como la agricultura y la construcción⁹.

En **Zambia**, la Ley de 2008 contra la Trata de Personas prevé programas de sensibilización pública para informar a las personas que se exponen al riesgo de ser víctimas sobre: las técnicas comunes de reclutamiento utilizadas por los traficantes, otras formas de abuso, y las instituciones y organismos encargados de hacer cumplir la ley que prestan asistencia. Los programas también están encaminados a educar a las víctimas sobre sus derechos, y a desalentar la demanda que fomenta la trata y la explotación¹⁰.

La legislación y su cumplimiento, incluida la legislación laboral y la administración del trabajo

El cumplimiento efectivo de la legislación penal puede desalentar las violaciones relacionadas con el trabajo forzoso, pero otros tipos de legislación también son pertinentes para la prevención. El Protocolo exige que los Miembros desplieguen esfuerzos para asegurar que se apliquen a todos los trabajadores y sectores de la economía la cobertura y el control del cumplimiento de dicha legislación, incluida la legislación laboral, si procede (artículo 2, c, i) – de tal modo que no queden sin protección ciertos grupos vulnerables.

Además, el Protocolo también exige a los Miembros que realicen esfuerzos con miras a fortalecer los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación (artículo 2, c, ii)).

Si bien la disposición se formula de una manera general para abarcar toda la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y los servicios pertinentes, se ponen de relieve la legislación laboral y la inspección del trabajo, lo que refleja la importante función que desempeñan a la hora de luchar contra el trabajo forzoso.

Por ejemplo, los casos de trabajo forzoso pueden conllevar varias violaciones simultáneas de la legislación laboral relativas a los salarios, las horas de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, u otros ámbitos. Al adoptar medidas inmediatas para afrontar y corregir dichas violaciones, los inspectores del trabajo pueden evitar que situaciones de explotación acaben convirtiéndose en trabajo forzoso.

⁸ Gobierno de Irlanda, *National Action Plan to Prevent and Combat Trafficking of Human Beings 2009-2012*, Ministerio de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa, 2009.

⁹ Gobierno de Irlanda, *Second National Action Plan to Prevent and Combat Trafficking of Human Beings*, Ministerio de Justicia y de Igualdad, octubre de 2016.

¹⁰ Zambia, *Anti-Human Trafficking Act (No. 11)*, del 24 de septiembre de 2008.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

- Asegurar 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));
- Proporcionar a las autoridades pertinentes, tales como los servicios de inspección del trabajo, el mandato, los recursos y la formación necesarios (párrafo 13, a));
- Prever, además de las sanciones penales, la imposición de otras sanciones, como la confiscación de los beneficios derivados del trabajo forzoso y otros activos, y asegurarse de que las personas jurídicas puedan ser sancionadas por la violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (párrafo 13, b) y c)).

Ejemplos de prácticas nacionales

En **Malasia**, en virtud de la Ley contra la trata de personas (enmendada), de 2010, se ha concedido a los inspectores del trabajo el ejercicio de las mismas facultades para hacer cumplir la ley que a la policía, y éstos han investigado y contribuido al procesamiento de causas penales relacionadas con la trata con fines de explotación laboral¹¹.

La Ley de 2013 de **Sudáfrica** sobre la prevención y la lucha contra la trata de personas, exige específicamente que las autoridades competentes pongan a disposición cursos de formación sobre contextos sociales, las normas y los procedimientos con objeto de asegurar respuestas apropiadas, eficientes y sensibles a las cuestiones relativas a la trata de seres humanos¹². Además, la Ley de 1997 sobre las condiciones básicas de empleo faculta a los inspectores del trabajo para supervisar y hacer cumplir la ley¹³.

Jordania en su Reglamento de 2015 sobre la organización de oficinas privadas que contratan a trabajadores domésticos no jordanos pretende prevenir el riesgo de trabajo forzoso en el sector doméstico, particularmente vulnerable, regulando 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 comprobación de antecedentes. También ha brindado a los trabajadores la posibilidad de cambiar de empleador, y prohíbe cobrar comisiones de contratación a los trabajadores domésticos. A su vez, los empleadores contribuyen a un régimen de seguro de contratación, para que todo desembolso financiero que realicen al contratar a trabajadores migrantes no conduzca a una presión indebida sobre los trabajadores para permanecer en su empleo¹⁴.

¹¹ Malasia, *Anti-Trafficking in Persons (Amendment) Act*, del 15 de noviembre de 2010.

¹² Sudáfrica, *Prevention and Combating of Trafficking in Persons Act (No. 7)*, del 29 de julio de 2013, Artículo 44.

¹³ Sudáfrica, *Basic Conditions of Employment Act, (No. 75)*, del 26 de noviembre de 1997, Capítulo 10.

¹⁴ Jordania, *Reglamento sobre la organización de oficinas privadas que contratan a trabajadores domésticos no jordanos (núm. 12)*, del 16 de febrero de 2015.

Protección contra prácticas de contratación abusiva y fraudulenta

Ciertos trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, pueden ser particularmente vulnerables a los abusos cometidos durante el proceso de contratación que pueden traducirse en situaciones de trabajo forzoso. Dichos abusos pueden incluir un proceso de endeudamiento vinculado con el reembolso de las comisiones de contratación, recortes salariales ilegales, la retención de pasaportes, amenazas si los trabajadores quieren dejar a sus empleadores, y el engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo. Asegurar unas prácticas de contratación y colocación justas y transparentes es fundamental para prevenir el trabajo forzoso.

El Protocolo establece que las medidas para prevenir el trabajo forzoso deben comprender la protección de las personas, en particular de los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación (artículo 2, d)).

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

Adoptar las medidas de prevención más eficaces, tales como:

- Orientación e información previas a la partida y tras la llegada para los migrantes (párrafo 4, g));
- Políticas coherentes, tales como políticas de empleo y migración laboral (párrafo 4, h));
- La promoción de esfuerzos coordinados entre los Estados para prevenir la trata, incluidos los esfuerzos coordinados para eliminar el cobro de comisiones de contratación, y para regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo (párrafo 4, i)).



Ejemplos de prácticas nacionales

En su empeño por asegurar la protección de los trabajadores migrantes tanto en el país como en el extranjero, el Reglamento de 2012 de la **Agencia Filipina de Empleo en el Extranjero** (POEA) exige que los reclutadores de trabajadores “asuman una responsabilidad conjunta y solidaria con el empleador de todas las reclamaciones y obligaciones que puedan surgir en relación con la aplicación del contrato, incluyendo, pero no de manera limitada, el pago de los salarios, la indemnización por muerte y discapacidad, y las repatriaciones”¹⁵. La POEA también ha firmado un memorando de entendimiento con los países receptores a fin de establecer derechos aplicables de los trabajadores, así como normas coherentes relativas a la contratación transfronteriza con miras a prevenir la trata y el trabajo forzoso.

En **Manitoba y otras provincias canadienses**, en aras de la cooperación internacional, se han impuesto requisitos adicionales a las agencias de empleo privadas que contratan a trabajadores a escala internacional, entre los que figuran: dar a conocer todos los asociados, afiliados o agentes dentro o fuera de la provincia, enumerar todos los países desde los cuales pretenden contratar, y/o mencionar los nombres de cualquier agencia o persona con la que pretenden trabajar en países extranjeros. Algunas también han exigido que los empleadores asuman la responsabilidad conjunta de cualquier comisión de contratación que se cobre a los trabajadores si son contratados a través de un reclutador sin licencia en el país de origen o en el Canadá, y se han creado sanciones específicas para dichos empleadores. Algunas provincias también han firmado memorandos de entendimiento con los países de origen a este respecto¹⁶.

Diligencia debida por los sectores público y privado

El ejercicio de la diligencia debida tanto por el Estado como por el sector privado puede ayudar a mitigar los riesgos de trabajo forzoso. Habida cuenta de estos riesgos, los Estados deberían alentar y, cuando sea necesario, exigir el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos por los propios organismos públicos y por aquellas empresas comerciales o proyectos que reciben su apoyo.

Como consecuencia, el Protocolo insta a los Miembros a adoptar medidas para apoyar a los sectores público y privado, con el fin de que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir y de responder a los riesgos que conlleva (artículo 2, e)).

¹⁵ POEA, *Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers*, 2002.

¹⁶ Canadá, Provincia de Manitoba, *Ley de contratación y protección de los trabajadores*, 2008; Provincia de Nova Scotia, *Código de Normas Laborales de 1989 (enmiendas)*, 2011; Provincia de Saskatchewan, *Ley de servicios de inmigración y contratación de trabajadores extranjeros*, 2013.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

Orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que mitiguen los riesgos de trabajo forzoso en sus operaciones, productos o servicios prestados con los que puedan estar directamente relacionados (párrafo 4, j)).

Ejemplos de prácticas nacionales

En **Dinamarca**, en 2014, la Junta Nacional de Servicios Sociales del Gobierno publicó una guía¹⁷ encaminada a ayudar a las empresas que se exponen al riesgo de verse afectadas por el trabajo forzoso.

En 2012, el Gobierno de los **Estados Unidos** destacó la importancia de la diligencia debida al prevenir, a través de la Orden Ejecutiva núm. 13627, el trabajo forzoso y la trata. La Orden, y su reglamento federal ulterior, establecen requisitos estrictos para los contratistas y subcontratistas que reciben contratos federales. Prohíben las prácticas de contratación fraudulentas o abusivas, y exigen a los contratistas y subcontratistas auditorías del cumplimiento de los permisos y que notifiquen cualquier actividad ilícita. En los casos en que se ejecutan grandes contratos fuera de los Estados Unidos, los contratistas también deben mantener un plan de cumplimiento para toda la duración del contrato, incluidos programas de sensibilización, un proceso de notificación de quejas, un plan de contratación y de salarios, una prohibición del cobro de comisiones de contratación a los trabajadores, y procedimientos encaminados a evitar que los subcontratistas a cualquier nivel participen en la trata de personas, y deben controlar, detectar y poner término a los contratos con todo aquel que tome parte en ella¹⁸.

¹⁷ Dinamarca, *Preventing Hidden Forced Labour – A Guide for Companies and Employers*, Junta Nacional de Servicios Sociales de Dinamarca, 2014.

¹⁸ Estados Unidos de América, *Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal Contracts*, Executive Order No. 13627, del 25 de septiembre de 2012.



Abordar las causas generadoras y los factores

El Protocolo (artículo 2, f)) exige que los Miembros emprendan acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio. Entre dichas causas generadoras podrían contarse la pobreza, la discriminación, el clima de impunidad, y unas políticas de migración laboral inapropiadas.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

- Promover 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 (párrafo 3, a) y b));
- Programas de lucha contra la discriminación (párrafo 3, c));
- Iniciativas educativas orientadas a 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 u obligatorio (párrafo 4, f)).

Ejemplos de prácticas nacionales

La Corte Suprema de **Corea del Sur** resolvió en junio de 2015 que todas las personas deben gozar de los derechos básicos de los trabajadores, incluidos el derecho a constituir un sindicato y a afiliarse a cualquier sindicato, con independencia de su situación migratoria. A mediados de 2015, el Sindicato de Migrantes (MTU) pudo representar oficialmente los derechos de 553.000 trabajadores migrantes registrados, y de 208.778 trabajadores migrantes no documentados. Sus actividades comprenden emprender campañas de sensibilización junto con el Gobierno para cambiar las políticas laborales que puedan crear riesgos de abuso o de trabajo forzoso para los trabajadores migrantes¹⁹.

En **Argentina**, los esfuerzos para prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso reduciendo la vulnerabilidad de los trabajadores consiguieron que, en virtud de la Ley de Inmigración de 2014, se ampliara el acceso de los inmigrantes y sus familias, aunque no estén documentados, a las mismas condiciones de protección y alojamiento, y a los mismos derechos de que gozan los nacionales, incluida la seguridad social. También se realizaron esfuerzos para regularizar la situación de más de 1 millón de migrantes entre 2004 y 2011, con miras a reducir más aún la vulnerabilidad de los trabajadores²⁰.

¹⁹ Corte Suprema de Corea del Sur, *Decisión de juicio núm. 2007Du4995*, del 25 de junio de 2015, en lo que respecta a la Ley sobre los sindicatos y los ajustes de las relaciones de trabajo (TULRA).

²⁰ Argentina, *Ley sobre Migraciones (núm. 25.871)*, del 20 de enero de 2004.

Protección y despenalización de las víctimas

La protección de las víctimas tiene múltiples dimensiones. No sólo debe identificarse y retirarse de situaciones de trabajo forzoso a las víctimas, sino que también es preciso proporcionarles los medios para recuperarse de sus experiencias de explotación. Unas medidas de protección amplias no sólo facilitan la recuperación de las víctimas, también pueden evitar que vuelvan a ser objeto de victimización y alentarles a establecer sus derechos en los procedimientos judiciales contra sus explotadores.

El Protocolo exige que los Miembros adopten 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).

Así pues, la obligación de proteger a las víctimas va más allá de su identificación y liberación iniciales, y abarca otras medidas de recuperación, rehabilitación, asistencia y apoyo.

Los Miembros también deben 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, párrafo 2). Dichas actividades ilícitas podrían comprender, por ejemplo, la prostitución relacionada con la inmigración o delitos relacionados con drogas que estén vinculados con situaciones de trabajo forzoso de las víctimas.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

- Fomentar la cooperación de las víctimas con miras a identificar y castigar a los autores de las infracciones, sin supeditar estas medidas a la voluntad de las víctimas de colaborar (párrafo 5, puntos 2) y 3));
- Reconocer la función y las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de otras organizaciones en este ámbito (párrafo 6);
- Medidas para eliminar abusos por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores, exigir contratos transparentes, establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles, imponer sanciones adecuadas, y reglamentar o certificar estos servicios (párrafo 8);
- Proporcionar alojamiento, atención de salud, asistencia material y asistencia económica y social, y proteger la vida privada y la identidad de las víctimas, y su seguridad, así como de los miembros de su familia y de los testigos (párrafo 9, a) a f));
- Medidas que tengan en cuenta las necesidades especiales de los niños y de los migrantes sometidos a trabajo forzoso (párrafos 10 y 11).

Ejemplos de prácticas nacionales

Con el fin de evitar la imposición de sanciones a las víctimas, algunos países han adoptado una lista de delitos cometidos por las personas víctimas de trata que están exentos de castigo. Por ejemplo, en **Nigeria**, el artículo 62 de la Ley de 2015 sobre la Administración y Cumplimiento de la Ley sobre la Trata de Personas (Prohibición), prevé que “cuando las circunstancias lo justifiquen, no se detendrá ni perseguirá penalmente a las personas víctimas de trata por delitos relacionados con su condición como tal, incluida la no posesión de documentos de viaje válidos, o la utilización de un documento de viaje falso o de otro documento”²¹.

En **Haití**, el artículo 22 de la Ley de 2014 sobre la Lucha contra la Trata de Personas excluye del enjuiciamiento a las víctimas de trata de personas que hayan cometido actos ilegales debido a la presión ejercida por los autores²².

En lo que respecta a la protección en una relación de trabajo, muchos Estados han prohibido cobrar comisiones de contratación a los trabajadores. En **Kuwait**, por ejemplo, se debe proporcionar a los trabajadores domésticos un contrato estándar que exige que toda persona que patrocine a un trabajador pague los costos de viaje del trabajador y las comisiones conexas de la agencia de contratación. En junio de 2015, en Kuwait se promulgó una nueva ley sobre el trabajo doméstico que no solo refuerza esta prohibición del cobro de comisiones, sino que también prevé que se acuse de extorsión a los violadores²³.

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

La facilitación de acciones jurídicas y de reparación eficaces sirve para múltiples fines. Una acción de reparación como la indemnización, por ejemplo, puede desempeñar un papel importante en la recuperación de las víctimas y evitar que vuelvan a ser objeto de victimización. Exigir a los autores de las infracciones que paguen una indemnización también es una forma de castigo que puede desalentar a los delincuentes potenciales. Otras posibles acciones jurídicas y de reparación son el acceso a la justicia y la rehabilitación, que destacan más aún el vínculo entre la protección y dichas acciones.

En la práctica, muchas víctimas de trabajo forzoso se enfrentan a obstáculos legales y de otro tipo que les impiden acceder a las acciones jurídicas y de reparación. En virtud del Protocolo, los Miembros deben 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) en el territorio del Estado en el que ha tenido lugar el trabajo forzoso u obligatorio (Recomendación núm. 203, párrafo 12, e)).

²¹ República de Nigeria, *rafficking in Persons (Prohibition) Law Enforcement and Administration Act*, del 26 de marzo de 2015.

²² República de Haití, *Ley sobre la lucha contra la trata de personas*, del 2 de junio de 2014.

²³ Estado de Kuwait, *Ley sobre el empleo de los trabajadores domésticos (núm. 67)*, del 26 de julio de 2015.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

- Asegurar que las víctimas tengan acceso efectivo a los tribunales, por sí mismas o a través de representantes (párrafo 12, a));
- Asegurar que las víctimas tengan acceso a los regímenes de indemnización existentes, y que puedan solicitar una indemnización y daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados (párrafo 12, b) y c));
- Proporcionar información accesible sobre los derechos legales de las víctimas y los servicios que se encuentran a su disposición, y sobre el acceso a asistencia jurídica (párrafo 12, d));
- Las medidas apropiadas incluyen acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal, con arreglo a procedimientos abreviados, cuando proceda (párrafo 12, e)).

Ejemplos de prácticas nacionales

En **Armenia**, las enmiendas de 2011 al Código Penal²⁴ permitieron la confiscación de la propiedad a los autores de las infracciones. Además, se ha incluido a las víctimas de trata en la lista de grupos prioritarios cubiertos por la Ley de 2013 del Empleo, por lo que se les concede prestaciones económicas de pago único, y acceso a capacitación profesional y a apoyo para pequeñas empresas o actividades agrícolas²⁵.

En **Honduras**, el capítulo VI de la Ley de 2012 contra la trata de personas, está dedicado a la protección de las víctimas. En él se enumeran los cuidados que las víctimas han de recibir, así como los diversos derechos que se les debe otorgar, incluido el derecho a permanecer en el territorio nacional, el derecho a la reparación integral del daño sufrido, el derecho a protección durante el juicio, y el derecho a asistencia jurídica gratuita²⁶.

²⁴ Armenia, *Código Penal (enmiendas)*, del 1 de marzo de 2011, Artículo 132.

²⁵ Armenia, *Ley del Empleo (núm. HO-152-N)*, del 11 de diciembre de 2013.

²⁶ Honduras, *Ley para combatir el delito de la trata de personas (Decreto núm. 59-2012)*, del 25 de abril de 2012.



© Poster For Tomorrow/Christopher Scott

La cooperación entre los Estados Miembros en la lucha contra el trabajo forzoso, con inclusión de la trata de personas con fines de trabajo forzoso, es de vital importancia, habida cuenta de sus dimensiones mundial y transfronteriza. Como consecuencia, el Protocolo (artículo 5) exige que los Miembros cooperen entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Disposiciones de la Recomendación núm. 203

- 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 (párrafo 14, a));
- La movilización de recursos para los programas de acción nacionales y las actividades de cooperación y asistencia técnica internacionales (párrafo 14, b));
- La prestación de asistencia judicial y técnica recíproca (párrafo 14, c) y e));
- La cooperación con el fin de combatir el trabajo forzoso por parte del personal diplomático (párrafo 14, d)).

Ejemplos de prácticas nacionales

*El proceso consultivo nacional sobre la migración, como el Proceso de Puebla²⁷ en **América Central y el Caribe**, proporciona un foro intergubernamental para el intercambio de información, experiencias y mejores prácticas, y para promover la cooperación regional sobre la migración en el marco del desarrollo económico y social. El Proceso de Puebla, por ejemplo, comprende la reunión periódica de la Red de Funcionarios de Enlace para combatir el Tráfico de Migrantes y la Trata de Personas.*

*De manera análoga, el **Proceso de Colombo**²⁸ permite que los países asiáticos de origen de los trabajadores migrantes participen en un diálogo periódico sobre cómo proteger mejor a los trabajadores migrantes contra los abusos, también a través de la regulación apropiada de la contratación, la preparación de programas de formación para los agregados laborales, esfuerzos encaminados a proporcionar a los trabajadores programas de orientación con anterioridad a la partida, o el establecimiento de fondos de bienestar para los trabajadores migrantes.*

²⁷ El Proceso de Puebla fue creado en 1996, véase www.rcmvs.org.

²⁸ El Proceso de Colombo fue creado en 2003, véase www.colomboprocess.org.

Ratificación, entrada en vigor y supervisión

¿Quién puede ratificar el Protocolo?

Un Protocolo, al igual que un Convenio, debe lograr un cierto número (acordado previamente) de ratificaciones por los Estados Miembros para entrar en vigor. Al ratificar el Protocolo, un gobierno:

- lo acepta como instrumento jurídicamente vinculante;
- contrae un compromiso formal de cumplir las obligaciones previstas en el instrumento, y
- acepta el sistema de control de la OIT, en el que los interlocutores sociales pueden intervenir.

El Protocolo puede ser ratificado por cualquier Estado Miembro que ya haya ratificado el Convenio núm. 29. El propio Convenio se mantiene abierto a la ratificación.

Una Recomendación, al tratarse de un instrumento no vinculante, no requiere ratificación.

¿Cuándo entrará en vigor el Protocolo?

El Protocolo entrará en vigor un año después del registro de su segunda ratificación²⁹. A partir de entonces, entra en vigor para cualquier Miembro ratificante doce meses después de la fecha en la que se ha registrado la ratificación por el Miembro.

¿Qué puede hacer la OIT para apoyar el proceso de ratificación?

La OIT ha prestado asistencia técnica a sus Miembros en la lucha contra el trabajo forzoso en todo el mundo, a través de su labor de investigación, la creación de capacidad y proyectos basados en el terreno. La OIT apoya a los países que siguen el proceso de ratificación del Protocolo. Por ejemplo, puede contribuir a las campañas de sensibilización, fomentar la creación de capacidad para fortalecer la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y asesorar a los gobiernos sobre la elaboración y aplicación de leyes, políticas y programas pertinentes.

¿Cómo se llevará a cabo la supervisión de la OIT?

Dado que el Protocolo complementa un convenio fundamental de la OIT, los Estados Miembros ratificantes deben presentar una memoria cada tres años sobre las medidas que han adoptado para aplicar tanto el Convenio núm. 29 como el Protocolo, que serán examinados por los órganos de control de la OIT. Estos últimos evaluarán la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con estos instrumentos. Esta evaluación y la asistencia técnica que la OIT puede proporcionar facilitarán la plena aplicación de los instrumentos, asegurando de este modo la supresión del trabajo forzoso.

Se sigue exigiendo a los Estados Miembros no ratificantes que participen en el proceso anual de presentación de informes y análisis establecido en el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

²⁹ Tras su ratificación por Níger, el 14 de mayo de 2015, y por Noruega, el 9 de noviembre de 2015, el Protocolo entró en vigor el 9 de noviembre de 2016. Al 15 de octubre de 2016, el Protocolo también ha sido ratificado por el Reino Unido, Mauritania, Mali, Francia, República Checa y Panamá.

Dónde obtener información

Este folleto ha sido preparado por el Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (**FUNDAMENTALS**) del Departamento de Gobernanza y Tripartismo, en colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (**NORMES**).

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons, 4
CH-1211 Ginebra 22, Suiza
Tel.: +41 22 799 63 29
Fax: +44 22 799 65 61
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

Para más información, diríjase a **FUNDAMENTALS, NORMES** o a la **Oficina Internacional del Trabajo** más cercana en su país o región.

El texto de las normas de la OIT contra el trabajo forzoso puede consultarse en:
www.ilo.org/normlex

Pueden encontrarse otros recursos, incluida información sobre la evolución reciente, las políticas de investigación, la legislación y buenas prácticas relativas a la lucha contra el trabajo forzoso, a través del portal web de la OIT sobre el trabajo forzoso:
www.ilo.org/forcedlabour



50forfreedom

Únete a la lucha contra la esclavitud moderna

#50FF

www.50forfreedom.org