

CSI GUÍA

CSI Confederación Sindical Internacional
Febrero de 2009



Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas



Manual para las organizaciones sindicales

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la principal organización sindical internacional, que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. Cuenta con 312 organizaciones afiliadas en 155 países y territorios, sumando una membresía total de 176 millones de trabajadores de los que el 40% son mujeres.

La CSI es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa los sindicatos en su país. La afiliación está abierta a las organizaciones sindicales, independientes de toda influencia y con una estructura democrática.

Entre sus principales ámbitos de actividad se cuentan: derechos humanos y sindicales, economía, sociedad y lugares de trabajo, igualdad y lucha contra la discriminación, solidaridad internacional.

La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical, según estipulan sus Estatutos.

—
CSI
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte1
1210 Bruselas
Bélgica
Teléfono: +322 224 02 11
Fax: +322 201 58 15
E-mail: <mailto:info@ituc-csi.org>
www.ituc-csi.org

Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: Manual para las organizaciones sindicales

Agradecimientos:

La CSI desea agradecer a todas sus organizaciones afiliadas y asociadas por las valiosas contribuciones aportadas al presente informe al compartir su experiencia sobre las estrategias sindicales que han resultado eficaces en la lucha contra el trabajo forzoso.

Índice

1. Introducción	7
2. El trabajo forzoso en el mundo actual	9
3. ¿Cómo las personas se ven atrapadas en situaciones de trabajo forzoso?	11
3.1 Servidumbre por deudas	11
3.2 Restricciones a la libertad de circulación	13
3.3 Violencia, amenazas, coacción y vulnerabilidad	14
4. ¿Qué pueden hacer los sindicatos para erradicar el trabajo forzoso?	15
4.1 Conseguir el establecimiento del marco jurídico	16
4.2 Velar por la correcta aplicación de la ley	19
4.3 Promover políticas de prevención	27
4.4 Desarrollar planes de acción nacionales contra el trabajo forzoso	36
4.5 Responsabilizar a los Estados y los gobiernos	43
5. Conclusión	49

Ejemplos de mejores prácticas

• Kuwait: presión en favor de reformas jurídicas	16
• Reino Unido: enmienda de ley para erradicar el trabajo forzoso	17
• Garantizar el buen funcionamiento de las agencias de empleo privadas	18
• Concesión de permisos de residencia a las personas víctimas de trata en Italia	20
• Luchar contra el trabajo forzoso en la industria maderera del Perú	24
• Cooperación para sensibilizar a la opinión pública sobre el problema de la trata de personas y el trabajo forzoso en el Golfo	25
• Italia: llegar a las trabajadoras y trabajadores agrícolas migrantes	25
• Estrategias para sensibilizar y prevenir la trata de personas en Filipinas	26
• Prevención de la trata de personas en el Togo, Malawi y Filipinas	28
• Rehabilitación de antiguos trabajadores en régimen de servidumbre en Nepal	29
• Aprovechar la ayuda al desarrollo para luchar contra el trabajo forzoso en Irlanda	31
• Memorándum de Entendimiento en el sector de las agencias de trabajo temporal	34
• Protocolo para abordar el trabajo forzoso en la industria del cacao	34
• Un ejemplo de acuerdo marco internacional	35
• Alianzas de la central sindical TUCP en Filipinas	37
• Cooperación sindical en América Central	38
• Cooperación entre la CSI y Antiesclavitud Internacional	38
• Ejemplos de planes de acción nacionales	40
• Brasil: vencer la oposición al Plan Nacional	44
• Campaña contra las propuestas que aumentarían el trabajo forzoso en el Reino Unido	44
• Campaña para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos en Malasia	45

Prefacio

Estimados compañeras y compañeros:

En Birmania, la junta militar impone sistemáticamente a la población civil el trabajo forzoso; en Asia central, la presión gubernamental hace que los niños sean enviados a los campos a levantar el algodón; en África occidental, todavía persisten vestigios de la esclavitud y los niños son víctimas de la trata de personas de un país a otro; en Pakistán e India, así como en el Chaco, en América del Sur, trabajadoras y trabajadores viven por generaciones atados en condiciones de servidumbre a sus empleadores; en China, los presos son obligados a trabajar para su reeducación a través de programas de trabajo; en Europa, las mujeres son explotadas en la prostitución forzosa. Estos son sólo algunos ejemplos de una práctica que muchos piensan ya ha pasado a la historia, pero de hecho es una realidad en nuestro mundo del trabajo contemporáneo.

Entre tanto, la globalización y la creciente brecha entre países ricos y pobres han incrementado la migración laboral y, debido a las restrictivas normativas migratorias existentes, gran parte de este trabajo se realiza en situación de clandestinidad y en condiciones abusivas. Durante siglos, los barcos europeos aprovisionaron de esclavos africanos sus colonias en todo el continente americano. Hoy día, los intermediarios laborales proveen los mercados de trabajo de los países industrializados con trabajadores procedentes del mundo en desarrollo, quienes se ven obligados a aceptar todo tipo de condiciones de transporte y de trabajo. La trata de trabajadoras y trabajadores ocupa el tercer lugar entre los negocios más importantes de la delincuencia organizada después del tráfico de las drogas y el comercio de armas.

Históricamente, el movimiento sindical internacional ha desempeñado un papel en la lucha contra el trabajo forzoso mediante una legislación abolicionista y el derecho internacional así como la organización de los trabajadores, el diálogo social y la asistencia directa. En la práctica, aunque el número de trabajadoras y trabajadores forzosos ha disminuido considerablemente, el fin de la esclavitud todavía no es una realidad. Tenemos que hacer aún más.

Conjuntamente con la OIT, la Confederación Sindical Internacional, las Federaciones Sindicales Internacionales y sus organizaciones afiliadas estamos trabajando denodadamente por erradicar el trabajo forzoso de una vez por todas para el año 2015. Esperamos que este manual de mejores prácticas les motive a ustedes sindicalistas y a su organización a unirse a nuestra alianza mundial de organizaciones sindicales contra el trabajo forzoso y a intensificar sus esfuerzos para librar al mundo de la lacra del trabajo forzoso.

Guy Ryder

1. Introducción

“El trabajo decente supone el derecho, no sólo a sobrevivir, sino también a prosperar”

Nelson Mandela, agosto de 2007

Aun cuando el comercio de esclavos fue abolido hace 200 años, hoy día son muchos los millones de personas que siguen viviendo en la esclavitud como trabajadores forzosos. El trabajo forzoso adopta numerosas formas, incluida la servidumbre por deudas y la trata de personas, pero siempre implica que las personas se ven obligadas a trabajar contra su voluntad bajo la amenaza de alguna forma de pena o castigo.

El trabajo forzoso existe en todos los continentes del mundo y afecta tanto a los países desarrollados como a los que se encuentran en desarrollo. En 2005, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que existen por lo menos 12,3 millones de personas víctimas del trabajo forzoso.¹

Uno de los principales objetivos de la OIT es promover oportunidades para que tanto las mujeres como los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad y dignidad humana. El trabajo forzoso u obligatorio hace imposible este objetivo, ya que implica la violación tanto de los derechos fundamentales de la persona humana como los fundamentales en el trabajo. El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente, razón por la cual la OIT reconoce su eliminación como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que ha de ser respetado por todos sus países miembros.

Debido al incremento de la competencia y la desregulación a escala mundial, el hecho de socavar los derechos laborales en alguna parte del mundo puede tener repercusiones en las normas laborales de las trabajadoras y trabajadores del mundo entero. La lucha contra el trabajo forzoso es, pues, fundamental para la protección y la mejora de las condiciones de trabajo para todos.

Sin embargo, cabe destacar que poner en marcha acciones destinadas a luchar contra el trabajo forzoso no significa necesariamente que los sindicalistas tengan que abordar nuevos ámbitos laborales y dispersar sus ya de por sí limitados recursos. Las estrategias para combatir el trabajo forzoso pueden complementar y reforzar los ámbitos seleccionados como prioritarios a escala local, ya que las campañas para sindicalizar un mayor número de trabajadoras y trabajadores, hacer cumplir la legislación laboral, incrementar las oportunidades de empleo o luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo pueden ser medios eficaces para erradicar el trabajo forzoso.

Los Estatutos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) le exigen estar en pie de lucha hasta abolir por completo el trabajo forzoso en todas sus formas, motivo por el cual, la CSI, en colaboración con la Oficina de los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) y el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), está coordinando una

¹ Organización Internacional del Trabajo, Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso, OIT, Ginebra, 2005.

Alianza Sindical Global contra el Trabajo Forzoso y la Trata de Personas.

Esta alianza reunirá a las organizaciones sindicales a fin de que puedan tomar medidas concretas y coordinadas contra el trabajo forzoso y desempeñar un papel activo para garantizar que el objetivo de la OIT de erradicar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio para el año 2015 sea una realidad y no un mero deseo.

La finalidad del presente manual es proporcionar a los sindicalistas así como a toda persona u organización interesadas en este tema una herramienta útil para incrementar la sensibilización respecto al trabajo forzoso, qué es y cómo puede combatirse eficazmente. Se basa en los conocimientos y la experiencia directa de varias organizaciones sindicales con el fin de ofrecer ejemplos prácticos de las medidas adoptadas, a escala local e internacional, y que han demostrado su eficacia en la lucha contra el trabajo forzoso.

La CSI espera así, que el presente manual motive e inspire a las organizaciones sindicales de todo el mundo a unirse a la lucha contra el trabajo forzoso y que gracias a la aplicación y adaptación de las medidas y acciones puestas de relieve a continuación, contribuyan directamente a su erradicación de una vez por todas.



2. El trabajo forzoso en el mundo actual

En 1930, la OIT aprobó su Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (nº 29), cuya definición del trabajo forzoso es “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”² En resumen, un trabajador forzoso es una persona que se ve obligada a trabajar contra su voluntad bajo la amenaza de algún tipo de pena o castigo.

El Convenio relativo al trabajo forzoso exige a todos aquellos Estados que lo ratifiquen erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas en el plazo de tiempo más breve posible. Sin embargo, al cabo de más de 80 años después de la redacción del Convenio, el trabajo forzoso sigue siendo un problema muy extendido, que afecta a todas las regiones y a la mayor parte de los países en el mundo. En 2005, la OIT calculó que existían por lo menos 12,3 millones de personas obligadas a efectuar un trabajo forzoso y que los niños representan entre el 40 y el 50 por ciento de las víctimas.³

La distribución regional del trabajo forzoso¹

Asia y el Pacífico:	9.490.000 (77%)
América Latina:	1.320.000 (11%)
África Subsahariana:	660.000 (5%)
Países industrializados:	360.000 (3%)
Oriente Medio y África del Norte:	260.000 (2%)
Países en transición:	210.000 (2%)

1 Oficina Internacional del Trabajo, Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso, op. cit.

Este panorama no significa que la elaboración de normas internacionales como el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (nº 29) y posteriormente el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de la OIT, 1958 (nº 105) haya carecido de sentido. Antes por el contrario, ha ayudado a crear un consenso internacional alrededor de la abolición del trabajo forzoso y, hoy día, casi todos los países del mundo se han comprometido concretamente a prohibir el uso del trabajo forzoso.⁴

Este consenso ha fomentado la disminución de la utilización del trabajo forzoso

2 El Convenio prohíbe el trabajo forzoso con fines privados; limita las obras públicas a pequeños servicios comunales y las obligaciones cívicas normales; restringe el servicio militar obligatorio a un trabajo de carácter puramente militar y prohíbe el trabajo forzoso penitenciario cuando se realiza por cuenta de empresas privadas. Para consultar el Convenio completo, véase: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convidisp1.htm>

3 Esta situación existe pese a que el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (nº 182), que prohíbe todas las formas de trabajo infantil peligrosas para los niños o pongan en peligro su bienestar. Estas formas incluyen muchos tipos de trabajo forzoso, incluida la venta y trata de niños y niñas, la servidumbre por deudas, la prostitución o la pornografía infantil y el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados. Para consultar el Convenio completo, véase: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convidisp1.htm>

4 China es el único miembro de la OIT que no ha ratificado el Convenio nº 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso ni el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU (artículo 8, que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio).

por parte de los gobiernos, muchos de los cuales han abandonado o prohibido prácticas como la servidumbre por deudas o por contrato, las leyes contra el vagabundeo y la utilización del trabajo obligatorio en los campos de trabajo y las prisiones. En consecuencia, ahora sólo puede atribuirse a los gobiernos y los militares aproximadamente el 20 por ciento de los casos de trabajo forzoso en el mundo.

Desglose de los responsables del trabajo forzoso en el mundo¹

Agentes privados con fines de explotación económica: 7.810.000
El Estado o las fuerzas armadas: 2.490.000
Agentes privados con fines de explotación sexual comercial: 1.390.000
Varios: 610.000

¹ Oficina Internacional del Trabajo, Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso, op. cit.

Una excepción notable a esta tendencia es Birmania, donde los militares obligan a la población civil a realizar diversos trabajos sin remuneración alguna, como la reparación de carreteras, obras de construcción y en calidad de porteadores del ejército. Además de Birmania, también Corea del Norte y China exigen trabajo forzoso de las personas detenidas en prisión o en campos de trabajo. En Corea del Norte, muchas de las personas obligadas a efectuar trabajos forzosos ni siquiera han pasado por un trámite legal.

Pese a estos ejemplos, el trabajo forzoso el siglo XXI no se debe esencialmente a los Estados y gobiernos, sino a agentes privados que desean una abundante oferta de mano de obra barata, e inclusive gratuita. El trabajo forzoso se observa particularmente en los sectores que requieren una mano de obra intensiva y/o los no reglamentados, tales como:

- Agricultura y pesca
- Trabajo doméstico
- Construcción, minería, canteras y fábricas de ladrillos
- Manufactura, transformación y envasado
- Prostitución y explotación sexual
- Comercio y actividades ilegales (mendicidad)

La OIT estima que uno de cada cinco trabajadores forzosos en el mundo es una persona víctima de trata. La trata de personas implica el desplazamiento de una persona utilizando la violencia, la coacción o el engaño.⁵ Según estimaciones de la OIT, el número mínimo de personas víctimas del trabajo forzoso como resultado de la trata es de 2,45 millones.

Aun cuando son muchos los que asocian la trata de personas únicamente

⁵ La definición de la trata de personas figura en el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), según el cual se entenderá por trata de personas: "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;" El Protocolo exige a los Estados aprobar leyes que prohíban y sancionen todas las formas de trata de personas.

con la explotación sexual, la investigación de la OIT pone de manifiesto que aproximadamente una de cada tres personas víctimas de trata lo es exclusivamente con fines de explotación laboral.⁶ Más del 80 por ciento de todas las personas víctimas de trata son mujeres y niñas y cuando la trata se realiza con fines de explotación sexual, esta cifra aumenta al 98 por ciento de casos.

Las personas víctimas de la trata de seres humanos se encuentran tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados de todo el mundo, si bien representan un porcentaje claramente significativo de los casos de trabajo forzoso en los países desarrollados. Por ejemplo, en el Oriente Medio y África del Norte, las personas víctimas de trata representan más del 75 por ciento del total de trabajo forzoso.

Distribución regional de las personas víctimas de la trata¹

Asia y el Pacífico: 1.360.000 (56%)
América Latina y el Caribe: 270.000 (11%)
África Subsahariana: 250.000 (10%)
Países industrializados: 230.000 (9%)
Oriente Medio y África del Norte: 200.000 (8%)
Países en transición: 130.000 (5%)

1 Distribución por región de destino. Oficina Internacional del Trabajo, Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso, op. cit.

3. ¿Cómo las personas se ven atrapadas en situaciones de trabajo forzoso?

Con el fin de abordar eficazmente el trabajo forzoso es importante comprender los mecanismos coercitivos que utilizan los agentes privados para obligar a las personas a trabajar contra su voluntad en condiciones con las que no están de acuerdo. Naturalmente, las formas en que las personas se encuentran atrapadas en situaciones de trabajo forzoso son sumamente variadas, pero la servidumbre por deudas, las restricciones a la libertad de circulación, las amenazas y el uso de la violencia son algunas de las más comunes.

3.1 Servidumbre por deudas

La existencia de una deuda y su manipulación se utilizan para obtener y mantener el control sobre un trabajador o trabajadora. Este elemento suele ser fundamental en los casos de trata de personas donde los trabajadores migrantes suelen pedir prestadas grandes cantidades de dinero con el fin de pagar al traficante para que organice el transporte, la documentación para viajar, además de una retribución para garantizar el puesto de trabajo. El préstamo

6 La investigación de la OIT reveló que entre las personas víctimas de la trata, el 43 por ciento lo son con fines de explotación sexual comercial, el 32 por ciento con fines de explotación económica y el 25 por ciento son una combinación de la explotación económica y sexual.



puede provenir de amigos, familiares o terceros legítimos sobre la base de que el trabajador migrante podrá así mantener a su familia y proveer para su futuro. La idea de volver a casa sin poder pagar su deuda es inconcebible para la mayoría de los migrantes, aun cuando se dan cuenta de que el trabajo que se les prometió no existe y se encuentran trabajando en condiciones de explotación durante un período de tiempo indefinido.

Esta es precisamente la situación en la que se encontraron numerosas mujeres que emigraron de la República Dominicana a la Argentina en la década de los años 1990. Un estudio sobre estas personas migrantes reveló que más del 50 por ciento había pedido una hipoteca sobre su casa o la casa de sus padres, o un préstamo bancario para financiar un viaje para conseguir trabajo en Argentina. Sin embargo, a su llegada, muchas se encontraron con que el trabajo prometido era mentira y se vieron forzadas a ejercer la prostitución.

En otros casos de trabajo forzoso, el préstamo inicial puede haber sido solicitado para pagar las necesidades básicas de subsistencia, como alimentos, medicinas o ropa. Así, la trabajadora o trabajador se ve forzado a trabajar para su empleador sin tener control sobre su salario ni sus condiciones laborales hasta que termine de pagar su deuda. Este sistema de trabajo forzoso afecta a millones de personas en Asia (India, Nepal, Pakistán) y América Latina (por ejemplo, Bolivia, Brasil, Perú y Paraguay), donde los trabajadores terminan por recibir poca o ninguna remuneración, ya que sus salarios se utilizan exclusivamente para el pago de su deuda.

Los empleadores que se aprovechan del trabajo forzoso también manipulan la remuneración y las condiciones laborales para inflar las deudas existentes, o crear una deuda que antes no existía. Esta manipulación puede hacerse a través de uno o más de los siguientes métodos:

- cobro de precios excesivos por el transporte, herramientas, alimentos, alojamiento y los intereses de los préstamos existentes
- pago de salarios inferiores al salario mínimo y en especie
- suspensión del trabajo por cierto período de tiempo
- sustitución de contrato
- impago, pago diferido o insuficiente de los salarios
- deducciones ilegales de los salarios

Todas las prácticas anteriores pueden utilizarse para incrementar la deuda de los trabajadores, o hacer imposible que puedan pagarla. Una vez que los trabajadores se ven atrapados en una situación de servidumbre por deudas, muchos se sienten incapaces de negarse a efectuar el trabajo que se les impone, o de impugnar el carácter leonino de las condiciones del préstamo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la existencia de una deuda se combina con uno o más de los mecanismos de coacción enumerados a continuación.

3.2 Restricciones a la libertad de circulación

Hay trabajadores a quienes se impide físicamente salir de su lugar de trabajo. Entre los ejemplos de esta situación se encuentran las mujeres víctimas de trata destinadas a la prostitución y recluidas en apartamentos o prostíbulos, los trabajadores domésticos encerrados en la vivienda de sus empleadores y a quienes mantienen encerrados guardias armados en fincas agrícolas o talleres clandestinos.

Sin embargo, este tipo de restricciones directas y más visibles de la libertad de circulación de los trabajadores es relativamente raro. La más frecuente es la situación migratoria de un trabajador lo que limita su libertad de circulación y su capacidad para oponerse al trabajo forzoso. Los trabajadores que no tienen derecho a residir o trabajar en un determinado país temen llamar la atención de las autoridades, ya que es probable que éstas lo envíen de regreso a su país de origen sin el dinero para pagar sus deudas. Por este motivo, suelen limitar al mínimo sus desplazamientos fuera de su vivienda o de su lugar de trabajo y no corren el riesgo de intentar ejercer sus derechos por miedo a que su empleador informe a las autoridades.

Inclusive las trabajadoras y trabajadores que cuentan con un permiso legal de trabajo pueden ver restringida su libertad de circulación. Esta situación suele producirse cuando un empleador despoja de su pasaporte al trabajador, ya que sin este documento no pueden probar su derecho a estar en el país, encontrándose así en una situación similar a la de los migrantes irregulares. En algunos casos, es posible que se imponga a los trabajadores migrantes restricciones oficiales en relación con su libertad de movimiento. Por ejemplo, en Tailandia, las autoridades provinciales de Phuket y Ranong han introducido leyes locales que prohíben a los trabajadores migrantes abandonar su domicilio por la noche, a menos que lo haga con el permiso de su empleador. En la provincia de Ranong, los migrantes también tienen prohibido reunirse en grupos de cinco o más personas, a menos que estén trabajando.

En otros casos, se aísla físicamente a las trabajadoras y trabajadores en zonas alejadas y aisladas, dejándolos a merced de sus empleadores. Por ejemplo, en la Amazonía, los trabajadores forzosos brasileños tienen como único medio para salir de la finca el transporte facilitado por sus empleadores. Los trabajadores de las fincas agrícolas en Paraguay están menos aislados, pero aún así están a varias horas de distancia del pueblo más cercano y hay poco transporte público. Los largos horarios de trabajo y el que solamente tengan un día libre cada quince días, limitan efectivamente su capacidad para desplazarse. Esta restricción a su libertad de circulación es bastante sutil, pero es un elemento importante en la forma en que se ven atrapados en situaciones de trabajo forzoso: debido a que no pueden ir fácilmente al pueblo más cercano, dependen de la tienda de la finca para comprar alimentos y todo lo que necesitan. En la tienda de la finca todo se vende a precios inflados, lo que hace que al final de cada mes el trabajador se endeude un poco más con el empleador. La falta de contacto con personas fuera de la finca también significa que no puede obtener asesoramiento en lo que concierne a sus derechos, ni ayuda para hacerlos valer, además de tener muy pocas oportunidades de encontrar otro trabajo.

3.3 Violencia, amenazas, coacción y vulnerabilidad

Todos aquellos que intentan imponer y sacar provecho del trabajo forzoso, también están dispuestos a recurrir a las amenazas y la violencia para asegurar la obediencia de los trabajadores. Un estudio de la OIT sobre los hornos de ladrillos y aparceros en Pakistán reveló que entre el 20 y el 33 por ciento de los trabajadores señalaba ser objeto de coacción verbal o física, mientras que un estudio realizado por una organización no gubernamental en el Reino Unido registró que el 70 por ciento de los trabajadores domésticos migrantes habían sido víctimas de maltrato psicológico y el 23 por ciento de abusos físicos a manos de sus empleadores.

La violencia y la amenaza de violencia generalmente forma parte del proceso de la trata de personas, tanto con fines de explotación laboral como sexual. Las amenazas también pueden extenderse a las familias de los trabajadores migrantes en sus lugares de origen. Así, aun cuando un trabajador o trabajadora está dispuesto a arriesgar su propia seguridad al intentar escapar, no lo hacen porque temen las consecuencias para sus familias.

La vulnerabilidad de numerosos trabajadoras y trabajadores implica que los empleadores pueden obligarlos a hacer el trabajo exigido, incluso sin tener que recurrir directamente a la violencia. Su vulnerabilidad suele estar vinculada al hecho de que literalmente dependen de su trabajo para su supervivencia. En este contexto, las amenazas de sus empleadores de suprimirles la vivienda o el suministro de alimentos, de no renovar un visado de trabajo, o negarse a pagar los salarios que se adeudan, son elementos sumamente eficaces para coaccionar a los trabajadores a seguir trabajando contra su voluntad.



El hecho de que muchas personas víctimas del trabajo forzoso sean trabajadores migrantes agrava su vulnerabilidad, ya que a menudo se encuentran en lugares desconocidos en los que no hablan el idioma y no tienen a nadie a quién pedir ayuda. En caso de que el puesto de trabajo prometido no se materialice, rara vez tienen fondos suficientes para mantenerse, y mucho menos para volver a casa.

La mayoría de los trabajadores forzados tienen demasiado miedo de recurrir a las autoridades para pedir ayuda. Este temor puede deberse quizás a que piensan que la policía es corrupta, o que no puede hacer nada, o porque consideran que las autoridades forman parte del problema. Por ejemplo, algunos trabajadores tienen visados donde se especifica que sólo pueden trabajar para el empleador cuyo nombre figura en el visado. En caso de que ese empleador los explote y abuse de ellos y decidan denunciarlo ante las autoridades, existe la posibilidad de que el trabajador pierda su derecho a estar en el país y se vea obligado a regresar a su país de origen todavía endeudado y sin ningún tipo de trabajo para pagar su deuda.

Los trabajadores en una situación migratoria irregular se encuentran en circunstancias aún peores, ya que corren el riesgo de ser detenidos, deportados e incluso procesados (por ejemplo, por entrar al país ilegalmente, utilizar documentos falsos, o trabajar sin permiso) si solicitan la protección de las autoridades. De hecho, algunos tratantes de seres humanos efectivamente amenazan a las trabajadoras y trabajadores migrantes irregulares con informar a las autoridades si no se pliegan a sus exigencias.

Cabe destacar que todos los mecanismos coercitivos antes descritos pueden combinarse de distintas formas con el fin de coaccionar a las trabajadoras y trabajadores en situaciones de trabajo forzoso. Asimismo, que niñas y niños son más vulnerables al trabajo forzoso que los adultos, especialmente cuando son separados de sus familiares más próximos.

4. ¿Qué pueden hacer los sindicatos para erradicar el trabajo forzoso?

Los sindicatos están especialmente bien situados para contribuir a las estrategias capaces de ayudar a erradicar el trabajo forzoso y pueden adaptar su actuación de acuerdo con su especialización y los recursos de que disponen.

En los siguientes capítulos se esbozan las medidas que deben adoptarse para luchar contra el trabajo forzoso y se dan ejemplos concretos de la forma en que numerosos sindicatos de todo el mundo han logrado ya resultados concretos y positivos en lo que respecta a la identificación así como a la liberación de trabajadoras y trabajadores en situaciones de trabajo forzoso.

4.1 Conseguir el establecimiento del marco jurídico

La existencia de una legislación de calidad que prohíba y castigue debidamente el trabajo forzoso es un componente esencial para su futura erradicación. Los sindicatos deberán examinar si sus gobiernos han ratificado las principales normas internacionales que prohíben el trabajo forzoso y la trata de personas (por ejemplo, el Convenio n° 29 y el Protocolo de la ONU sobre la trata de personas) y asegurarse de que la legislación nacional esté plenamente en conformidad con estas normas.

No es rara la aprobación de leyes nacionales cuyo efecto práctico es limitado debido a que no cubren adecuadamente todas las formas de trabajo forzoso. Esta situación se observa a menudo en relación con la trata de personas, donde la legislación nacional puede incluir la trata de personas con fines de explotación sexual, pero no la explotación laboral.

A veces, la definición legal propiamente dicha puede ser tan restrictiva, que dificulte la interposición de una acción judicial efectiva. Por ejemplo, la ley puede reconocer que las personas son víctimas de trata cuando se recurre al secuestro, la violencia y la coacción, pero no incluyen el engaño. En otros casos, la legislación puede exigir al fiscal o procurador público probar, además de que la trata de personas ha tenido lugar, que la persona inculpada ha obtenido beneficios, o ha intentado obtener beneficios de este delito.

Otras veces, las sanciones establecidas en la legislación no son proporcionales a la gravedad de los delitos cometidos. Si la pena por la utilización de trabajo forzoso es solamente un máximo de dos años de prisión o una multa, muchos consideran que es un riesgo que merece la pena correr vistos los beneficios que puede aportar. En estas circunstancias, es preciso enmendar las leyes vigentes, para que actúen como un elemento disuasorio eficaz. Estas enmiendas podrían incluir: el aumento de las penas existentes; introducir una serie de sanciones que reflejen la gravedad del delito (por ejemplo, cuando la trata de personas afecta a menores de edad, o cuando las víctimas han sido privadas de su libertad, violadas o sometidas a abusos físicos); o permitan incautar los bienes y beneficios de todos aquellos que recurran al trabajo forzoso.

Kuwait: presión en favor de reformas jurídicas

La central sindical **Kuwait Trade Union Federation (KTUF)** está haciendo campaña en favor de reformas jurídicas para proteger a los trabajadores domésticos del trabajo forzoso. Pide específicamente la abolición del sistema de "patrocinio", que propicia la trata de personas y el trabajo forzoso porque vincula el permiso de residencia de un trabajador en Kuwait a un determinado empleador, lo que les hace imposible liberarse de una situación de explotación sin perder su puesto de trabajo.

KTUF también está ejerciendo presión para que se enmiende la legislación laboral a fin de que cubra a todos los trabajadores domésticos y garantice que sea el Ministerio de Trabajo (y no el Ministerio del Interior) al que incumba la responsabilidad de proteger los derechos de los trabajadores domésticos.

Reino Unido: enmienda de ley para erradicar el trabajo forzoso

La central sindical del Reino Unido, **British Trade Union Congress (TUC)** y otros sindicatos nacionales han desempeñado un papel clave en la elaboración de una legislación nacional para combatir el trabajo forzoso.

Durante muchos años, **TUC** y **UNITE** han hecho campaña para proteger a las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes de la explotación y el trabajo forzoso. En 1998, ayudó a convencer al Gobierno británico de modificar la normativa existente, que vinculaba a los trabajadores domésticos migrantes a un solo empleador, y a introducir un visado renovable de un año para los trabajadores domésticos que les daba el derecho de cambiar de empleador. Esta modificación en la ley ha ayudado a los trabajadores domésticos migrantes a librarse de la explotación y de situaciones de trabajo forzoso, ya que les permite pedir ayuda porque saben que pueden buscar trabajo con otro empleador.

El sindicato nacional de agricultores, **UNITE (National Farmers' Union)**, y **TUC** influyeron decisivamente en la aprobación de la Ley (de licencias) para los jefes de equipo de 2004, que creó un sistema de certificación obligatoria para los jefes de equipo ("gangmasters") y agencias de empleo que suministran o emplean trabajadores que participan en las actividades agrícolas, la recolección y procesamiento de mariscos y el embalaje. Los sindicatos habían registrado actividades de trabajo forzoso y de explotación en el sector agrario y la introducción de este sistema de regulación se previó específicamente para solventar este problema.

En 2009, una campaña conjunta de Antiesclavitud Internacional, Liberty, **TUC**, **UNITE** y la autoridad de certificación de los jefes de equipo convenció al Gobierno británico de la necesidad de una nueva legislación para proteger contra el trabajo forzoso a las trabajadoras y trabajadores en el Reino Unido. El Gobierno señaló que estaba al tanto de casos en que "las personas afectadas han sido víctimas de trata con fines de explotación, de amenazas, agresiones y chantaje. Asimismo, han sido víctimas de condiciones de trabajo inseguras y en hacinamiento, deducciones salariales ilegales y contratos falsos". El Gobierno también reconoció que "la interposición de una acción judicial podría ser más fácil si existiera un delito que abarcara claramente todos los elementos que componen la servidumbre o el trabajo forzoso". En consecuencia, el 5 de noviembre, el Gobierno aprobó una enmienda al proyecto de ley "Coroners and Justice Bill" que hace del trabajo forzoso y la servidumbre un delito penal.

Dada la diversidad de mecanismos coercitivos utilizados para atrapar a trabajadoras y trabajadores en situaciones de trabajo forzoso, es posible que los sindicatos necesiten examinar no solamente las leyes específicas al trabajo forzoso y a la trata de personas, sino ir más lejos para identificar las lagunas existentes en la legislación laboral y penal, que contribuyen a la persistencia del problema del trabajo forzoso. Para paliar esta situación, es posible que se requiera la introducción de leyes que protejan mejor a las víctimas de estos delitos (véase el siguiente capítulo), o la modificación de la legislación pertinente relativa a los salarios mínimos, el pago de salarios en especie,

las deducciones salariales, los derechos de sindicalización y de negociación colectiva, etc.

Uno de los ámbitos que numerosos sindicatos han identificado como especialmente problemático son las actividades de algunas agencias de contratación y de empleo, que han aprovechado la subcontratación y la existencia de largas cadenas de suministro para crear condiciones de trabajo forzoso para los trabajadores que emplean. Los sindicatos desempeñaron un papel fundamental en la elaboración y aprobación del Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (nº 181), el cual establece un marco jurídico que, de aplicarse debidamente, podría reducir en gran medida los riesgos tanto de situaciones de trata de personas como de trabajo forzoso (para más detalles, véase el cuadro).

Garantizar el buen funcionamiento de las agencias de empleo privadas

El Convenio nº 181 de la OIT relativo a las agencias de empleo privadas (1997) proporciona una serie de medidas de protección útiles para los trabajadores, encaminadas a disminuir su vulnerabilidad al trabajo forzoso, en particular:

- 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.
- No debe privarse a los trabajadores ni del derecho de libertad sindical ni del derecho a la negociación colectiva.
- Las agencias de empleo privadas deberán tratar a los trabajadores sin discriminación alguna.
- Los trabajadores migrantes deberán gozar de una protección adecuada.
- Las agencias de empleo privadas no deberán recurrir al trabajo infantil ni ofrecerlo.
- El control de la aplicación de las disposiciones del Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.

Los sindicatos deberán ejercer presión sobre sus gobiernos para que ratifiquen este Convenio y supervisen su plena aplicación. Además, los sindicatos deberán tratar y velar por que las agencias de empleo sigan las siguientes buenas prácticas estandarizadas en sus actividades:

- Proporcionar un contrato de trabajo por escrito y firmado antes de su salida.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo en el extranjero y a determinadas ocupaciones (por ejemplo, aproximadamente el mismo número de ofertas de empleo para hombres y mujeres).
- Informar a los trabajadores migrantes de todos los requisitos para trabajar en el país de destino, incluidos los documentos de viaje, certificados médicos y de conocimiento del idioma, etc.
- Nunca, captar, colocar o emplear a un trabajador migrante para un empleo a sabiendas que implica riesgos o peligro, o que puede ser víctima de abusos de cualquier índole.
- Nunca retener o confiscar, ni siquiera temporalmente, el pasaporte ni los documentos de viaje del trabajador migrante, ni tergiversar los datos personales del trabajador migrante.
- Nunca realizar ni tolerar una sustitución de contrato.
- Nunca proporcionar información falsa o engañosa sobre la naturaleza ni las condiciones de empleo

En todas estas situaciones, los sindicatos pueden contribuir a velar por que el marco jurídico vigente proporcione una protección adecuada a todas las trabajadoras y trabajadores afectados e imponga una pena proporcional a la gravedad del delito a todos aquellos que recurran al trabajo forzoso. Sin embargo, una vez promulgada una legislación de buena calidad, aún persisten obstáculos sustanciales para hacerla cumplir, los cuales deben ser superados para convertirla en un verdadero factor disuasivo contra la práctica del trabajo forzoso.

4.2 Velar por la correcta aplicación de la ley

Protección de las víctimas

A fin de garantizar que todos aquellos que recurran al trabajo forzoso sean perseguidos por la ley, es preciso que la respuesta al problema se centre en la víctima, de modo que toda persona afectada se sienta segura de que en caso de presentarse ante las autoridades, va a contar con ayuda y protección.

Cuando las personas víctimas del trabajo forzoso han sido objeto de violencia y coacción deberán, tanto ellos como, en algunos casos, sus familiares, recibir una protección adecuada para defenderlos de los autores del delito. Esta protección puede incluir garantizar su seguridad física alojándolas en una casa de seguridad y la protección de su identidad. Es posible que las personas víctimas también necesiten ayuda psicológica y social, que les permita superar lo que les ha ocurrido. Este último aspecto es particularmente importante en el caso de las personas víctimas de trata que han sido objeto de explotación sexual.

Todas las personas víctimas del trabajo forzoso necesitarán un asesoramiento imparcial sobre los procedimientos legales y administrativos que procede llevar a cabo para que puedan tomar una decisión con pleno conocimiento de causa acerca de las medidas que desean tomar como siguiente etapa y si desean atestiguar como testigos en el juicio.

Es posible que los sindicatos, en colaboración con ONG especializadas, u organizaciones internacionales, puedan proporcionar algunos de estos servicios, así como ayuda para la traducción y la interpretación. Por ejemplo, en Rumania, la federación sindical de la confección, **Federation of Trade Unions for Confection, Textiles and Knitwear (MARA)** ayuda a las personas víctimas de trata a denunciar los casos ante las autoridades y les presta asistencia durante el proceso legal. MARA también coopera con la Agencia Nacional contra la Trata de Personas de Rumania para facilitar este proceso y con distintas ONG que tienen la posibilidad de ofrecer un alojamiento seguro y otras formas de asistencia a las víctimas de la trata de personas.

En Finlandia, la central sindical **Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)** proporciona, a través de sus sindicatos afiliados, alojamiento, ayuda financiera y asistencia jurídica a las trabajadoras y trabajadores chinos

empleados en la construcción y el sector de la limpieza para que puedan proteger sus derechos laborales, o resolver los conflictos con los empleadores.

Concesión de permisos de residencia a las personas víctimas de trata en Italia¹

En Italia, la central sindical Italian Labour Union (UIL) apoyó las enmiendas a la legislación existente para brindar mayor ayuda y protección a las personas víctimas de trata, las cuales quedaron plasmadas en el artículo 18 de la Ley de Inmigración. Este artículo 18 dispone un permiso de residencia por un período de seis meses a toda persona víctima de una situación de explotación grave que se encuentre todavía en peligro, a fin de permitirle recibir asistencia y protección en Italia.

La central **UIL**, en cooperación con otras organizaciones, ha ayudado a las personas víctimas de trata tanto con fines de explotación laboral como sexual a solicitar este permiso y ha brindado asistencia jurídica, administrativa y psicológica a quienes la necesitan.

¹ Para más información, consúltese: <http://www.uil.it/>

Uno de los principales obstáculos que impiden a los trabajadores migrantes liberarse de una situación de trabajo forzoso y denunciarla en su calidad de víctimas es su temor a ser tratados a su vez como delincuentes. Tienen miedo de ser detenidos y deportados, ya sea porque han estado trabajando sin permiso, o simplemente porque ya no tienen pasaporte para demostrar que están legalmente en el país.

En estas situaciones, es importante que el sistema reconozca a toda persona que haya sido víctima de la trata de personas y del trabajo forzoso como víctimas de delitos en lugar de considerarlas “inmigrantes ilegales” y tratarlos como delincuentes. La introducción de medidas que permiten a las personas víctimas de trata regularizar su situación, sea temporal o permanentemente, en el país en el que han sido explotados, las alientará a denunciar y a atestiguar contra los tratantes de personas, ya que descarta el peligro de la deportación inmediata.

Lista de verificación de los sindicatos para examinar las cuestiones clave que deben incluirse en un marco legislativo nacional de lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas¹

- ¿Ha sido ratificada íntegramente la legislación internacional pertinente?
- ¿Considera la legislación nacional como delitos el trabajo forzoso y la trata de personas?
- ¿Existe una definición clara y completa de la trata de personas y del trabajo forzoso?
- ¿Cubre la legislación vigente contra la trata de personas tanto la explotación laboral como la explotación sexual?
- ¿Existen sanciones penales adecuadas para los autores del delito y han habido condenas basadas en estas disposiciones?
- ¿Son los migrantes irregulares considerados primero como víctimas de un delito y no como inmigrantes ilegales?
- ¿Existen medidas para proteger a las víctimas y asegurar su recuperación física, psicológica y social?
- ¿Existen procedimientos para proteger la privacidad y la identidad de las víctimas y proporcionarles información sobre el tribunal competente y el procedimiento administrativo a seguir?
- ¿Existen medidas para dar a las víctimas la posibilidad de obtener una indemnización por los abusos cometidos en su contra y la pérdida de ingresos?
- ¿Pueden las víctimas de la trata de personas permanecer temporal o permanentemente en el país de destino?
- ¿Establece la legislación sobre la trata de personas o el trabajo forzoso una distinción clara entre adultos y niños?
- ¿Están todas las trabajadoras y trabajadores cubiertos por la legislación laboral, incluidos los trabajadores domésticos y migrantes?
- ¿Se impone a cualquier colectivo de trabajadores una restricción al derecho a organizarse?
- ¿Existe un proceso adecuado para el registro y la regulación de agencias de contratación y empleo?¹

¹Adaptado de la Mini Guía de acción de la CSI sobre Trabajo Forzoso: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mini_guide_CL_final_ES-2.pdf

Aplicación de la ley

Aplicar una ley casi siempre resulta más difícil que conseguir su aprobación. El primer paso consiste en dar formación a todos los responsables de hacer cumplir la ley tanto a escala local como nacional, incluidos los inspectores de trabajo, la policía, magistrados, abogados y funcionarios de inmigración.

Esta formación debe incluir el conocimiento de la legislación correspondiente, pero también hacer que los funcionarios comprendan por qué cabe la posibilidad de que las personas víctimas del trabajo forzoso no deseen o no puedan obtener su ayuda y cuáles son los mecanismos disponibles para darles protección. La formación institucional tendrá que hacer hincapié en que es a los organismos gubernamentales competentes a quienes incumbe la responsabilidad de indagar activamente la existencia de casos de explotación y no dedicarse simplemente a esperar que las víctimas se den a conocer y presenten una denuncia.

Los sindicatos, en cooperación con organismos gubernamentales y ONG especializadas, desempeñan un papel muy claro para garantizar que exista una inspección del trabajo adecuada, los sistemas normativos identifiquen a todas aquellas personas víctimas del trabajo forzoso y que el sistema judicial persiga y castigue a los responsables de este delito.

La importancia de este enfoque se puso de manifiesto en Italia, donde la central Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) y sus sindicatos afiliados han participado activamente en la vigilancia de las condiciones en la industria textil y han ayudado a los trabajadores en situaciones de trabajo forzoso. Mediante este proceso se dieron cuenta de que alrededor del 20 por ciento de los 25.000 inmigrantes chinos que vivían en Prato, Italia, eran indocumentados y que muchos eran víctimas de la trata de personas obligados a trabajar en pequeñas fábricas de confección de ropa. Las trabajadoras y trabajadores migrantes vivían en las fábricas y trabajaban más de doce horas diarias, además de que todos sus ingresos eran entregados directamente a los tratantes responsables de su situación.

Cada vez que los sindicatos identifiquen un caso de trabajo forzoso es preciso que intervengan y tomen las medidas correspondientes, sea en forma independiente o en cooperación con los organismos gubernamentales o no gubernamentales, para garantizar la liberación, indemnización y rehabilitación de las personas afectadas, así como el enjuiciamiento de los responsables de la utilización del trabajo forzoso.

Al trabajar activamente en la identificación y ayuda de los trabajadores forzosos, los sindicatos también se darán cuenta de los problemas institucionales que impiden la correcta aplicación de las leyes. Estas debilidades institucionales pueden incluir la corrupción, la carencia de recursos o la falta de voluntad política para dar prioridad a la aplicación de estas leyes. Cuando existan estos problemas, los sindicatos tendrán que incitar a los gobiernos a abordarlos a través de una respuesta o plan de acción a escala nacional (para más detalles, véase el siguiente capítulo).

Actividades de sensibilización

En caso de existir un marco legislativo que establezca todos los derechos y protecciones pertinentes para los trabajadores contra el trabajo forzoso, es fundamental que esta información se difunda ampliamente, en especial entre todas las partes activas en el mercado de trabajo. Los sindicatos están idealmente situados para efectuar esta labor de difusión, ya que son las organizaciones que cuentan con el mayor número de miembros y tienen un acceso directo a la mano de obra, además de contar con un largo historial en la realización de campañas de sensibilización eficaces.

Como ya se ha subrayado antes, la mayoría de las trabajadoras y trabajadores forzosos no muestran ningún signo evidente de estar trabajando contra su voluntad debido a que se les aplica el régimen de servidumbre por deudas, se les despoja de su documentación, o se les amenaza con el fin

de mantener el control sobre ellos. Es decir, que pueden encontrarse trabajando sin problema junto al resto de la mano de obra en explotaciones agrícolas, obras de construcción o fábricas. Los trabajadores forzados pueden mostrarse reacios a todo contacto, o incapaces de comunicarse con los demás trabajadores, sea porque no hablan el idioma, o porque tienen demasiado miedo como para hablar con otras personas sobre su situación.

Por todos estos motivos, los sindicatos deben sensibilizar a sus propios miembros y al conjunto de la mano de obra en general acerca de la existencia del trabajo forzoso y de las formas como los tratantes de personas, los agentes y empleadores sin escrúpulos coaccionan a los trabajadores para que trabajen contra su voluntad en condiciones de explotación.

Es precisamente lo que ha hecho la **Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)** con la publicación de un folleto sobre la organización y defensa de los trabajadores migrantes en la agricultura y sectores afines: *Workers and Unions on the Move - Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors*. Esta publicación es una herramienta de sensibilización sobre la práctica cada vez más extendida de emplear trabajadores migrantes en el sector agrícola y su vulnerabilidad a la explotación debido a su falta de conocimiento de las leyes del país de destino, o porque no saben dónde pueden encontrar ayuda cuando surgen problemas. El folleto tiene como objetivo ayudar a los sindicatos a organizar y sindicalizar a las trabajadoras y trabajadores migrantes en la agricultura, a fin de erradicar la trata de personas y otras formas de trabajo forzoso en este sector.⁷



Asimismo, es posible que los sindicatos necesiten dar formación a todos sus delegados y delegadas sindicales sobre este problema, de modo que estén mejor preparados para sensibilizar a sus compañeros de trabajo, ya sea mediante reuniones y talleres, la redacción de artículos en las publicaciones sindicales, o el diseño y distribución de carteles. De esta manera, los sindicatos pueden alertar a sus miembros y a los demás trabajadores sobre el problema del trabajo forzoso a fin de tener más posibilidades de identificar a compañeros o compañeras que puedan verse en esta situación y poder aconsejarles a quién o dónde dirigirse para recibir ayuda.

Por ejemplo, la central sindical **Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers (KUDHEIHA)**, en cooperación con **AFL-CIO Solidarity Center**, ha dado formación a los delegados y delegadas sindicales y sensibilizado a más de 2.500 de sus miembros en el sector del turismo sobre los riesgos de la trata de personas y cómo combatirla. Como resultado, el número de personas identificadas y rescatadas de situaciones de trata ha aumentado considerablemente así como el número de juicios contra los responsables.⁸

A menudo, son los sindicatos los que entran directamente en contacto

⁷ Para más información, consúltese: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/IUF_migration.pdf

⁸ Para más información, consúltese: www.solidaritycenter.org/

con las víctimas del trabajo forzoso y les brindan ayuda práctica para que puedan liberarse de esta situación. Esta ayuda puede implicar la creación de una línea telefónica de emergencia para prestar asesoramiento confidencial, o distribuir entre los trabajadores folletos en diferentes idiomas que resuman sus derechos y proporcionen información de contacto de los lugares a los que pueden acudir para pedir ayuda.

En algunos países europeos, los sindicatos han creado una red de centros de información y asesoramiento para las trabajadoras y trabajadores migrantes vulnerables a la trata de personas y al trabajo forzoso. Estos centros a menudo están dirigidos también por migrantes y facilitan información (a veces en el propio idioma de los migrantes), asistencia administrativa y jurídica, formación profesional y clases de idioma tanto a los trabajadores documentados como indocumentados, sean o no miembros del sindicato.

Algunos ejemplos de lo anterior son los centros de información para los trabajadores migrantes de la Confederación Nacional Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de España y la Associazione Nazionale Oltre le Frontiere (ANOLF) de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) así como los centros de asesoramiento administrados por el sindicato alemán DGB, en Alemania.

Luchar contra el trabajo forzoso en la industria maderera del Perú

La **Federación Nacional de la Industria Maderera y Afines del Perú, (FENATIMAP)** y la central sindical neerlandesa **FNV** iniciaron un proyecto conjunto en 2008 para reducir el trabajo forzoso entre los pueblos indígenas en la industria maderera.

Se impartió formación a sindicalistas y líderes indígenas sobre temas tales como el trabajo forzoso, los recursos legales para poner un alto a las violaciones de los derechos laborales y a los derechos de los pueblos indígenas, la negociación colectiva y la organización de protestas eficaces. Los líderes indígenas formaron a su vez a otros activistas, creando así una red conjunta con **FENATIMAP** dispuesta y capaz de tomar medidas contra el trabajo forzoso. El fruto de esta labor ha sido un mayor número de casos de trabajo forzoso resueltos satisfactoriamente y una eficaz labor de defensa conjunta, que ha obligado a las autoridades a actuar más decididamente con miras a mejorar la situación.

Cooperación para sensibilizar a la opinión pública sobre el problema de la trata de personas y el trabajo forzoso en el Golfo

Las centrales sindicales **National Trade Union Federation of Sri Lanka (NTUF)** y **National Workers Congress (NWC)** se han asociado con sindicatos de Bahrein, Jordania y Kuwait para luchar contra la servidumbre por deudas y la trata de personas entre los miles de trabajadoras y trabajadores migrantes que llegan a trabajar en el Golfo.

A través de estos acuerdos de cooperación, los sindicatos intercambian información y buenas prácticas. Asimismo, velan por que los trabajadores migrantes reciban información sobre sus derechos antes de salir de su país y puedan tener acceso a sistemas de ayuda cuando llegan a los países de destino.

La central sindical **Kuwait Trade Union Federation** ha establecido vínculos con sindicatos y organizaciones no gubernamentales de Pakistán, India y Sri Lanka con este mismo fin y ha firmado un Memorando de Entendimiento con la confederación **NWC** como parte de este proceso.

En los sectores menos regulados, incluida la economía informal, los sindicatos desempeñan un papel vital en lo que respecta a la vigilancia en los sectores de riesgo y en prestar ayuda a sus compañeros trabajadores a organizarse. Esta labor incluye también llegar hasta los trabajadores que puedan encontrarse aislados en zonas alejadas, o que trabajen en el domicilio de sus empleadores o en fincas y terrenos privados, donde es muy difícil ponerse en contacto con ellos y los inspectores del trabajo tampoco pueden actuar fácilmente.

Italia: Llegar a las trabajadoras y trabajadores agrícolas migrantes

En Italia, la central **Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)** y su afiliada la **Federazione Lavoratori dell'Agroindustria (FLAI)** llevaron a cabo una campaña, Oro rojo - de la realidad a la verdad, centrada en los trabajadores migrantes que recogen tomate en las explotaciones agrícolas en el sur de Italia. Estos migrantes suelen tener que trabajar 14 horas al día por un salario muy por debajo de lo normal. Los que protestan son objeto de amenazas y violencia.

Como parte de esta campaña, los sindicalistas de toda Italia se pusieron en contacto con más de 5.000 trabajadoras y trabajadores migrantes, presentándose en los campos tomateros donde trabajan para hablar con ellos acerca de sus derechos y distribuir folletos sobre los niveles salariales mínimos en 15 idiomas. También discutieron la forma de sindicalizar a los trabajadores del tomate y brindaron asistencia jurídica a las víctimas de las peores formas de explotación.

La sensibilización también puede ser una herramienta útil para evitar que los trabajadores caigan en situaciones de trabajo forzoso, velando por que conozcan sus derechos y cómo acceder a ellos, además de subrayar las medidas que pueden tomar para no ser vulnerables al trabajo forzoso.



Un buen ejemplo de esta herramienta es el folleto de información publicado y distribuido en diferentes idiomas por la **Confederation of Trade Unions of Armenia (CTUA)** para los trabajadores que buscan trabajo en el extranjero. El folleto indica las reglas fundamentales que deben seguir los trabajadores migrantes antes de aceptar cualquier puesto de trabajo, tales como asegurarse que tienen un contrato formal que establezca claramente la naturaleza de su trabajo, el salario, las horas de trabajo, gastos de viaje, etc.

La central **CTUA** advierte a los trabajadores que nadie tiene derecho a despojar a un trabajador de su pasaporte a su llegada al país de destino y que si esto llegara a ocurrir, o las condiciones del puesto de trabajo no son conformes con las acordadas, el migrante debe acudir a la Embajada o consulado local de Armenia, o a un sindicato. El folleto proporciona las direcciones de contacto de las embajadas y los sindicatos en los países de destino que reciben el mayor número de migrantes armenios, así como un número de teléfono al que todo trabajador migrante puede llamar para pedir ayuda.

Las grandes campañas de sensibilización en los medios de comunicación locales o nacionales tienen una gran importancia para asegurarse de que el público en general, incluidos los consumidores, los empleadores y los políticos, comprendan la problemática del trabajo forzoso y la trata de personas y el papel que pueden desempeñar para ayudar a erradicar estas prácticas.

Estrategias para sensibilizar y prevenir la trata de personas en Filipinas

La central sindical **Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)** tiene gran experiencia en la elaboración y aplicación de programas para luchar contra la trata de personas tanto en el interior del país como a escala transfronteriza. Estas actividades han tenido importantes repercusiones en la prevención de la trata de personas y han aumentado el número de casos denunciados ante las autoridades, e incluyen las siguientes.

- Establecimiento de servicios de asistencia en las terminales de distintos medios de transporte en los que se proporciona información y asesoramiento sobre cómo evitar la trata de personas.
- Presentación de videos sobre la trata de personas en autobuses, buques, terminales de transporte y oficinas.
- Dar publicidad a las líneas telefónicas de ayuda en las agencias de viajes y las guías turísticas.
- Creación de líneas directas que ofrecen ayuda de emergencia y un servicio de mensajería SMS de 24 horas los 7 días a la semana para denunciar casos de trata de personas.
- Creación de una página en Internet con consejos, actividades, publicaciones, noticias informativas, campañas, etc., (www.trafficking.org.ph).
- Presentación de programas educativos entre las comunidades y campañas de prevención en las escuelas.
- Elaboración de formularios estandarizados de información y seguimiento para los casos de trata de personas y las denuncias, así como sistemas de control

informatizado y organigramas para acceder a los servicios.

- Provisión de servicios de asesoramiento, alojamiento temporal, búsqueda de familiares y transporte gratuito para que los migrantes puedan regresar a su país de origen.
- Vigilancia de las actividades de las agencias privadas de contratación y presentación de informes de casos de explotación laboral o actividades ilegales a las autoridades.

4.3 Promover políticas de prevención

Como se señaló anteriormente, los sindicatos pueden impedir que una persona se encuentre en situación de trabajo forzoso a través de acciones de sensibilización que indiquen las medidas que han de tomarse para evitar la trata de personas y la servidumbre por deudas.

Cuando, pese a estas medidas, se producen casos de trabajo forzoso, los programas para ayudar a rehabilitar y reintegrar a las personas víctimas pueden ayudarles a recuperarse de los abusos y la explotación que han sufrido. Estos programas también desempeñan un papel crucial para prevenir que vuelvan a encontrarse de nuevo en una situación similar.

Por ejemplo, numerosas mujeres víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual reproducen de nuevo esta situación debido a que son enviadas de regreso a su país de origen sin apoyo y ayuda suficientes. Estas mujeres se enfrentan a múltiples problemas al llegar a casa: es posible que tengan deudas por pagar, pero no tienen medios para valerse por sí mismas; también es posible que tengan que sobrellevar el trauma de lo que les ha ocurrido al tiempo que son rechazadas por sus propias familias o comunidades por haber ejercido la prostitución.

Los sindicatos, conjuntamente con otros organismos especializados, pueden ofrecer asesoramiento, cursos y oportunidades de formación profesional que den autonomía a las personas víctimas del trabajo forzoso y les permita regresar a su país de origen con nuevas competencias a fin de facilitarles encontrar empleo y rehacer sus vidas.

El establecimiento de vínculos entre los sindicatos de los países de origen y de los países de destino puede facilitar la reintegración de los trabajadores migrantes, gracias a una estructura de apoyo continuo cuando vuelven a casa.



Prevención de la trata de personas en Togo, Malawi y Filipinas

Togo y Malawi

Las centrales sindicales **Worker's National Confederation of Togo (CNTT)**, así como **Worker's Trade Union Confederation of Togo (CSTT)** y **Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)** se han reunido con funcionarios gubernamentales, ONG especializadas y empleadores para discutir qué más puede hacerse para prevenir la trata de niños y niñas.

Como parte de este proceso, estas organizaciones sindicales han emprendido un proyecto conjunto en colaboración con el IPEC-OIT (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT), que brinda formación profesional a niños y niñas con el objetivo de ayudar a evitar las peores formas de trabajo infantil, incluido el trabajo forzoso y la trata de personas. Esta formación ha tenido lugar en varios países y han participado aproximadamente 3.000 niños de 15 a 17 años de edad, de los que un tercio eran niñas.¹

Filipinas

La central sindical **Trade Union Congress of Philippines (TUCP)** lleva a cabo programas diseñados para abordar las cuestiones más importantes que hacen a las personas vulnerables a la trata, como la pobreza, la violencia doméstica y el desempleo. Uno de estos programas, realizado en colaboración con el gobierno, es la Academia de los Trabajadores del TUCP, donde se imparten cursos gratuitos de formación y reconversión profesional con el fin de que las personas víctimas de trata puedan prepararse en las profesiones donde hay demanda de mano de obra (por ejemplo, soldadura, limpieza, contabilidad, centros de llamadas, etc.) y facilitar así su acceso al empleo y una reintegración positiva.

¹Para más información, consúltese: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=9330>

Rehabilitación de antiguos trabajadores en régimen de servidumbre en Nepal

La central sindical **General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT)** ha desempeñado un destacado papel en la sensibilización respecto a la servidumbre laboral en Nepal. En el año 2000, apoyó manifestaciones clave de los trabajadores en régimen de servidumbre para pedir su liberación.



En respuesta a estas manifestaciones, el gobierno declaró ilegal el sistema kamaiya de trabajo en régimen de servidumbre y se liberaron oficialmente a 18.400 familias afectadas. Esta medida fue formalizada posteriormente por la Ley de (prohibición) del Trabajo Kamaiya, en 2002.

Muchos terratenientes reaccionaron a esta medida desalojando a sus antiguos trabajadores en régimen de servidumbre de sus tierras, privándolos así de su vivienda y de todo tipo de ingreso. El programa de rehabilitación gubernamental para estas familias no estuvo bien coordinado y mostró una extrema lentitud para prestarles asistencia.

GEFONT había estado supervisando la situación y, conjuntamente con Antiesclavitud International, llevó a cabo un trabajo de investigación entre 2004 y 2007 sobre la naturaleza del trabajo forzoso en la agricultura, los hornos de ladrillos y el trabajo doméstico en todo Nepal¹.

El estudio de **GEFONT** reveló que unas 7.900 familias víctimas del trabajo forzoso recibieron a guisa de rehabilitación el equivalente a algo más de 100 dólares estadounidenses en subsidios de vivienda y alrededor de 12.000 familias recibieron una parcela de tierra de entre 0,017 a 0,169 hectárea. Aun cuando éstas son medidas positivas, las parcelas de tierra asignadas en muchos casos eran estériles y/o insuficientes para mantener a una familia.

Por este motivo, **GEFONT** ha centrado su atención en financiar, en cooperación con otras organizaciones sindicales y agentes internacionales, programas de rehabilitación para los trabajadores víctimas del régimen de servidumbre liberados. Estas actividades incluyen talleres de autonomía social, formación profesional, clases para niños que nunca han ido a la escuela y programas encaminados a promover la sindicalización de los agricultores libres. Estas intervenciones han visto mejorar lentamente la situación de las antiguas familias víctimas del trabajo kamaiya liberadas y han ayudado a evitar que vuelvan a caer en situaciones de servidumbre por deudas u otras formas de trabajo forzoso².

¹ GEFONT, *Paying Back in Sweat and Tears: A Consolidated Report on the Studies of Kamaiya Liberation, Brick Kiln Workers and Domestic Labour in Nepal*, para el proyecto de Antiesclavitud Internacional sobre el trabajo forzoso en Asia Meridional, 2007.

² Para más información, consúltese: <http://www.gefont.org/> o <http://www.antislavery.org>

Abordar la discriminación y la exclusión social

Para que las políticas destinadas a prevenir el trabajo forzoso y la trata de personas sean eficaces, deberán abordar el problema de la discriminación y la marginación, ya que sustentan estas prácticas al dejar a determinados grupos de personas extremadamente vulnerables al trabajo forzoso a causa de su empobrecimiento y exclusión social.

Por ejemplo, en Asia Meridional, los trabajadores en régimen de servidumbre proceden esencialmente de las minorías y grupos marginados que no pueden satisfacer sus necesidades esenciales para vivir. Una encuesta nacional sobre los trabajadores en régimen de servidumbre en India encontró que el 81 por ciento había solicitado un préstamo porque no podían satisfacer sus necesidades básicas diarias (alimentos, medicinas, ropa, etc.), o para pagar un acontecimiento en particular, como una boda o un funeral. Más del 80 por ciento de los trabajadores en servidumbre procedían de los pueblos indígenas dalias, o de otros grupos de las castas inferiores.⁹

Lo mismo ocurre en Paraguay, donde la discriminación y la exclusión social dan pauta al trabajo forzoso. Los pueblos indígenas tienen poco acceso a la tierra y presentan una tasa de analfabetismo del 51 por ciento, en comparación con la media nacional, que es solamente del 7 por ciento. Esta situación dificulta sus posibilidades para competir por los puestos de trabajo y cuando tienen un empleo, se les paga menos que a otros trabajadores paraguayos por un trabajo igual. Aun cuando las personas indígenas constituyen sólo el 1,7 por ciento de la población, representan casi la totalidad de los trabajadores en régimen de servidumbre por deudas en las haciendas o explotaciones agrícolas.

La discriminación de género también contribuye a la vulnerabilidad estructural de las mujeres y las niñas al trabajo forzoso, ya que a menudo son excluidas tanto de la educación como de los mercados de trabajo. En caso de llegar a encontrar trabajo, a menudo lo consiguen con peores condiciones que los hombres.

En el Perú, sólo el 35 por ciento de la población femenina económicamente activa encuentra empleo y la remuneración de estos puestos de trabajo suele estar muy por debajo del salario mínimo. Sin embargo, alrededor del 20 por ciento de los hogares cuentan como cabeza de familia a una mujer, quien tiene una necesidad urgente de asegurar algún tipo de ingreso. Esta búsqueda de trabajo empuja a las mujeres a los sectores informales y no reglamentados de la economía, donde la posibilidad de ser víctimas del trabajo forzoso y de la explotación es mayor.

En Paraguay, la actividad laboral de más del 20 por ciento de las mujeres económicamente activas es el trabajo doméstico, donde son sometidas a una discriminación legalizada. Una trabajadora doméstica puede recibir sólo el 40 por ciento del salario mínimo, trabajar 12 horas (en lugar de las ocho normales) y no tener derecho a descansar los domingos ni a un contrato por escrito.

⁹ La encuesta fue llevada a cabo por el Instituto Nacional del Trabajo y la Fundación Gandhi para la Paz y estudió 1.000 poblaciones en 10 estados de la India (1978-1979).

Las mujeres, con menos oportunidades de empleo y salarios más bajos que los hombres, son particularmente susceptibles de ser víctimas de la trata de personas. Las estadísticas de la OIT indican que más del 80 por ciento de las personas víctimas de trata con fines de explotación económica y sexual son mujeres y niñas.

La discriminación excluye a las personas del acceso a puestos de trabajo, la educación, la sanidad y otros servicios, pero también hace más difícil para los grupos minoritarios o marginados hacer valer sus derechos legales. Ello se debe a que en las instituciones que tienen la responsabilidad de proteger sus derechos y de aplicar la ley, hay muchas personas que tienen los mismos prejuicios que la población en general.

Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación se considera uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y es un componente clave de la labor que cumplen día a día los sindicatos. Implica trabajar para cambiar las leyes y prácticas discriminatorias, promover la igualdad de oportunidades y combatir las actitudes discriminatorias en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Esta labor es fundamental para proporcionar a los grupos marginados oportunidades en materia de educación, formación y trabajo, que les permitan salir del ciclo de la exclusión social.

Promover el desarrollo

Los sindicatos también pueden contribuir a la promoción de políticas de desarrollo que ofrezcan oportunidades para generar ingresos y alternativas al trabajo forzoso. Estas políticas podrían incluir programas de desarrollo rural, iniciativas para la reforma agraria, planes de microcrédito, acuerdos de arrendamiento más justos y el acceso a servicios educativos y de sanidad locales. Todas estas medidas ayudarían a evitar que los trabajadores acaben en una situación de trabajo en régimen de servidumbre o se conviertan en víctimas de la trata de personas gracias a que no se ven obligados a emigrar en busca de trabajo.

Aprovechar la ayuda al desarrollo para luchar contra el trabajo forzoso en Irlanda

El objetivo del Programa de Solidaridad Internacional de la central sindical **Irish Congress of Trade Unions' (ICTU)** para el período 2008-2011 es hacer de la educación al desarrollo parte integrante de la formación sindical y la labor de sensibilización.

Como parte del programa, **ICTU** se propone dar formación a 90 sindicalistas para darles los conocimientos necesarios y prepararlos para fortalecer la labor de solidaridad sindical internacional en Irlanda y promover el desarrollo en el mundo entero. Estos "paladines" de la solidaridad mundial también pueden desempeñar un papel clave en la labor de sensibilización entre la opinión pública respecto a las causas de la explotación y el trabajo forzoso así como la necesidad de soluciones progresistas.

Este programa ya ha tenido un impacto importante, como lo manifiesta el anuncio del Ministro de Estado irlandés para el Desarrollo de Ultramar, en un evento de Solidaridad Internacional de **ICTU** en 2009, de dedicar 3 millones de euros adicionales a la lucha contra la trata de personas, la servidumbre por deudas y el trabajo infantil en los países en desarrollo. El Ministro hizo hincapié en que la ayuda al desarrollo para luchar contra la pobreza y la privación es un elemento fundamental para erradicar el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y la trata de personas.¹

¹ Para más información, consúltese: <http://www.ictu.ie/globalsolidarity/> o <http://www.ictu.ie/>

Influir en la política de migración

Otro problema estructural que contribuye a la incidencia del trabajo forzoso se refiere a la economía cada vez más competitiva y globalizada en la que existe una fuerte demanda de mano de obra barata y flexible, especialmente en el sector informal y la economía no regulada.

Esta situación, a la que se suma una creciente desigualdad en materia de bienestar y riqueza económica dentro de un mismo país y entre los distintos países, se ha traducido en un aumento espectacular de la migración, tanto de las zonas rurales a las urbanas, como transfronteriza. Se calcula que el número de migrantes internacionales ha aumentado de 176 millones en 2000 a 191 millones en 2005, es decir, un 8 por ciento de aumento.

Como se señaló antes, estos migrantes son sumamente vulnerables a la explotación por parte de tratantes de personas. La OIT calcula que los beneficios que deja la trata de personas rondan anualmente los 32 mil millones de dólares estadounidenses.¹⁰

Pese a la modificación de la legislación penal y laboral para luchar contra la trata de personas, algunos gobiernos socavan estos esfuerzos al aplicar políticas de inmigración cada vez más restrictivas, que a menudo no tienen en cuenta la demanda continua de trabajadores migrantes en algunos sectores de sus economías. Cuando existe tal demanda, la falta de oportunidades en el marco de una migración regular fomenta la migración irregular y la trata de personas.

Al participar con sus gobiernos en el desarrollo de las políticas migratorias, los sindicatos pueden promover políticas que ayuden a prevenir las condiciones subyacentes que facilitan la práctica del trabajo forzoso. Una política migratoria nacional progresista orientada en este sentido podría incluir los siguientes compromisos:

- Proteger tanto a los migrantes regulares como a los irregulares de las formas de trabajo forzoso y otras formas de explotación, garantizando que el sistema migratorio sea transparente y observe plenamente todos los aspectos de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos

¹⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *El costo de la coacción*, OIT, Ginebra, 2009.

de todos los trabajadores migratorios y de sus familias, 1990, de la ONU.

- Promover la migración regular y gestionada. Esta medida ayuda a proteger los derechos de los migrantes, pero también es positiva para toda la sociedad en su conjunto, ya que garantiza que los inmigrantes contribuyan al desarrollo de los países de destino a través de sus impuestos y no debiliten las normas laborales vigentes al trabajar horarios excesivos por una remuneración inferior al salario mínimo.
- Vincular migración y política de desarrollo para promover un desarrollo económico y social sostenible en los países de procedencia. La Agrupación Global Unions recomienda un enfoque global que abarque los vínculos existentes entre migración y desarrollo, que no considere solamente las repercusiones de la migración sobre el desarrollo, sino también los efectos del desarrollo desigual en las corrientes migratorias. Los marcos normativos deben reconocer que un déficit de trabajo decente en los países en desarrollo y el fracaso de la economía global para crear puestos de trabajo en los lugares de origen son factores decisivos que suscitan el síndrome de la "migración por necesidad". Es preciso dar prioridad a las políticas de apoyo para fortalecer los mercados de trabajo y crear trabajo decente, que ofrezca un salario digno para las personas en sus comunidades de origen.¹¹

Trabajar con las empresas

La desregulación del mercado de trabajo, una mayor movilidad del capital y el incremento de la subcontratación a través de largas cadenas de suministro hacen que incluso cuando los trabajadores toman medidas efectivas contra el trabajo forzoso en su país, las grandes empresas pueden simplemente trasladar el trabajo, o subcontratarlo a empresas situadas en lugares donde no existen leyes para prevenir el trabajo forzoso, o si existen, no se aplican adecuadamente.

Con el fin de evitar esta situación, los sindicatos, con el apoyo de las Federaciones Sindicales Internacionales, deben colaborar con las empresas transnacionales a fin de que se comprometan a tomar medidas para garantizar que no se utilice el trabajo forzoso en ninguna etapa del proceso de producción. Las organizaciones sindicales internacionales están colaborando con empresas y asociaciones sectoriales para abordar el problema del trabajo forzoso a escala internacional. Entre las actividades realizadas destacan los acuerdos con las asociaciones de sectores industriales y la participación en iniciativas concretas. Las violaciones en materia de trabajo forzoso, como en el caso de todos los derechos humanos declarados por la OIT como derechos fundamentales en el trabajo, a menudo figuran también en este tipo de acuerdos marco internacionales (AMI).

¹¹ Declaración del Consejo Global Unions ante el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo y la Jornada de la Sociedad Civil, 2007, 2008, 2009. Para más información, consúltese: <http://www.global-unions.org> y http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Spanish_Global_Unions_statement_FINAL_ES.pdf.



Memorando de entendimiento en el sector de las agencias de trabajo temporal

En 2008, UNI Global Union, la Internacional de las capacidades y los servicios, y la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT) firmaron un Memorando de Entendimiento en el que acordaron colaborar con el fin de obtener condiciones justas para el sector de las agencias de trabajo temporal (cuyo volumen de negocios mundial asciende a 228 mil millones de euros) y sus nueve millones de trabajadores cedidos en régimen de trabajo temporal en todo el mundo. El acuerdo tiene un alcance mundial e incluye el compromiso de ambas partes para:

- Proporcionar una protección adecuada, condiciones de trabajo y de empleo decente para los trabajadores cedidos por medio de las agencias de trabajo temporal y garantizar condiciones adecuadas para las actividades de las agencias de trabajo temporal.
- Colaborar con los responsables políticos para establecer un marco normativo apropiado para el sector.
- Colaborar con la OIT para promover la ratificación del Convenio nº 181 de la OIT y la aplicación de la Recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas.
- Cooperar con las principales partes interesadas en la adopción de medidas para erradicar la trata de personas.
- Respetar el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Promover el diálogo social a escala mundial como medio para la negociación de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por medio de las agencias de trabajo temporal.¹

¹Para más información, consúltese <http://www.ciett.org/index.php?id=1> y una versión en español en el Anexo IV en <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/wpeac09/wpeac-ip.pdf>

Protocolo para abordar el trabajo forzoso en la industria del cacao

En 2000, los medios de comunicación dieron una importante cobertura al trabajo forzoso en las plantaciones de cacao en Costa de Marfil y otros países de África occidental. Esta atención de los medios de comunicación llevó a algunas de las más grandes empresas de la industria de la confitería a entablar un diálogo con las ONG y los sindicatos.

En el año 2001, este diálogo culminó en un acuerdo, conocido como el Protocolo del cacao, entre este sector de la industria, organizaciones de derechos humanos y organizaciones sindicales. El Protocolo establece un marco para abordar el trabajo forzoso, que incluye: un trabajo de investigación sobre las condiciones de trabajo en Costa de Marfil, el establecimiento de un sistema de verificación independiente para garantizar que los productos de cacao no hayan sido elaborados en condiciones de trabajo forzoso y la creación de la Iniciativa Internacional del Cacao (ICI), que fomenta la agricultura responsable del cacao mediante la financiación de proyectos locales y el apoyo de planes de acción gubernamentales en la región. Las Internacionales **UITA** y la **CSI** son miembros del Consejo de la ICI.

Los acuerdos marco internacionales (AMI) son pactos formales entre las Federaciones Sindicales Internacionales y una empresa multinacional. Algunos acuerdos marco incluyen a más de una FSI y también pueden incluir a otras organizaciones sindicales. El contenido de los acuerdos marco internacionales es similar en muchos sentidos al de los códigos de conducta para las prácticas laborales que las empresas aplican a sus proveedores, en la medida en que puede remitirse a las normas internacionales del trabajo, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo. A diferencia de los códigos de conducta unilaterales, cuya principal finalidad es tranquilizar al público para que piense que todo está en orden, los acuerdos marco internacionales tienen más que ver con las relaciones laborales. Un AMI prevé los problemas que va a ser necesario abordar y proporciona la forma de hacerlo a través del diálogo con una organización sindical pertinente.

La mayoría de estos acuerdos se remiten explícitamente a los Convenios de la OIT núms. 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso y el Convenio n° 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Un acuerdo entre la FITTVC y la cadena española con tiendas en todo el mundo Inditex incluye un código de conducta que la empresa ha de aplicar a sus proveedores. En virtud de este código, los proveedores no deben exigir dar una entrada de dinero a los trabajadores, ni retener sus documentos acreditativos de identidad.

Hacia finales de 2008, se habían firmado 72 acuerdos marco internacionales.¹²

¹² Para más información sobre los Acuerdos Marco Internacionales, véase: <http://www.global-unions.org>.

Un ejemplo de acuerdo marco internacional

El 17 de junio de 2008, Italcementi, el quinto productor de cemento más grande del mundo, firmó un acuerdo marco internacional con la **Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)** y sus afiliadas italianas, **FILCA-CISL**, **FENEAL-UIL** y **FILLEA-CGIL**. El acuerdo tiene por objeto garantizar los derechos sindicales y sociales para todos los trabajadores que participen en proyectos de Italcementi en todo el mundo.

Italcementi tiene su sede en Italia, pero está presente en otros 22 países y cuenta con más de 23.000 trabajadores en todo el mundo. A través del acuerdo marco, se ha comprometido a respetar las normas fundamentales del trabajo de la OIT, incluidos los Convenios sobre libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y los relativos a la abolición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la discriminación en el empleo.

La empresa se compromete a pagar salarios decentes, respetar plenamente los derechos sindicales, proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro así como velar por la formación y oportunidades de desarrollo de sus trabajadoras y trabajadores. También se compromete a promover los mismos principios con sus filiales, contratistas, subcontratistas y proveedores.

Además, el acuerdo marco establece un grupo de referencia integrado por representantes de la empresa y sindicales para supervisar la aplicación del acuerdo.¹

¹ Para más información, consúltense www.bwint.org

4.4 Desarrollar planes de acción nacionales contra el trabajo forzoso

Los capítulos anteriores dan ejemplos claros de la diversidad de medidas y acciones que los sindicatos pueden poner en práctica para hacer frente al trabajo forzoso. Asimismo, ponen de relieve la complejidad de este reto y la necesidad de una acción concertada constante por parte de las diversas partes interesadas para lograr el objetivo de erradicar el trabajo forzoso.

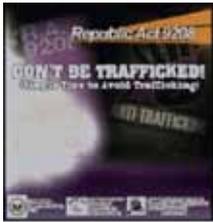
Para conseguirlo, los gobiernos deberán poner en marcha planes de acción nacionales contra el trabajo forzoso y la trata de personas, e integrarlos en los programas regionales e internacionales a fin de asegurar que el problema no se traslade simplemente de un lugar a otro. Naturalmente, estas estrategias nacionales deberán adaptarse a las circunstancias particulares de cada país, pero hay ciertos elementos fundamentales que deben ser comunes a todos los planes.

El plan de acción ha de incluir a todas las partes interesadas

La única forma de poder formular y aplicar un plan de acción eficaz es contar con la participación de todas las partes interesadas correspondientes. Estas partes han de incluir a todos los ministerios y organismos gubernamentales competentes en cualquiera de los aspectos de la estrategia (por ejemplo, los que se ocupan de la justicia, el empleo, la inmigración, la igualdad de oportunidades, el desarrollo, etc.), así como las organizaciones sindicales correspondientes, las asociaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y agencias intergubernamentales.

Parte del proceso nacional de planificación implica definir la forma en que pueden estructurarse alianzas mutuamente beneficiosas y una cooperación a largo plazo entre los diferentes interesados. Otro elemento será la identificación de otros agentes nacionales e internacionales (entre los que se incluya a sindicatos, empleadores, ONG y gobiernos de otros países) que puedan contribuir a la aplicación del plan nacional.

En los últimos años, los sindicatos se han mostrado sumamente eficaces en el desarrollo de este tipo de alianzas que, a su vez, les ha permitido compartir recursos e incrementar la eficacia de sus esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso.



Alianzas de la central sindical TUCP en Filipinas

Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) ha firmado acuerdos formales de colaboración y memorandos de entendimiento con 35 empresas de transporte terrestre y marítimo, sus sindicatos afiliados y otros grupos de apoyo (por ejemplo, trabajadores y autoridades portuarios, vendedores en la terminal de autobuses, asociaciones de transporte y departamentos del gobierno local).

Estos acuerdos incluyen disposiciones para el control conjunto de posibles actividades de trata de personas en tránsito, la difusión de material informativo contra la trata de personas y el transporte gratuito de las personas víctimas y de los familiares que la acompañan, o de quienes los acompañen de vuelta a su país de procedencia. En el marco de colaboración, se ha impartido formación a los inspectores de línea de autobuses y funcionarios gubernamentales sobre la forma de identificar a las posibles personas víctimas de trata.

TUCP ha establecido también alianzas con asociaciones de abogados, como el Colegio de Abogados de Filipinas y la Federación Internacional de Abogados (FIDA), para asegurar un asesoramiento gratuito y la prestación de asistencia jurídica a las personas víctimas de trata. Estas medidas han contribuido a un aumento en el número de personas rescatadas de situaciones de trata y el número de casos denunciados ante las autoridades policiales.

TUCP ha complementado esta labor con la elaboración de iniciativas conjuntas de lucha contra la trata de personas con tres agrupaciones sindicales internacionales: Asean Trade Union Council (ATUC), la central japonesa RENGO japonés y la coreana FKTU. Estas iniciativas incluyen la adopción por parte de los miembros del ATUC de un formulario normalizado para documentar las solicitudes de asistencia, los casos de trata de personas y las denuncias de otro tipo de violaciones de los derechos humanos de los trabajadores migrantes. Los sindicatos afiliados del ATUC también aprobaron una Guía de mejores prácticas de actuación sindical para ayudar a los trabajadores migrantes y a las personas víctimas de trata, que contiene varias actividades para luchar contra la trata de personas y el trabajo forzoso, además de indicar las señas de las personas y ONG competentes en los asuntos migratorios.



Colaboración sindical en América Central

En Costa Rica, se ha creado una asociación entre su **Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)**, la **Central Sandinista de Nicaragua (CST)** y la también nicaragüense **Confederación de Unificación Sindical (CUS)** con el apoyo de la **CSI** y la central sindical **LO-TCO** Suecia.

En 2007, esta asociación propició la creación del Centro Sindical del Migrante (CSM), que lucha por los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes y les ayuda a sindicalizarse. El CSM da prioridad al trabajo en los sectores agrario y de la construcción, donde trabajan la mayoría de los migrantes, pero ofrece asistencia jurídica y administrativa gratuita a todos los trabajadores migrantes.

La **CTRN** se centra especialmente en ayudar a los trabajadores migrantes indocumentados a regularizar su situación y a afiliarse a un sindicato. Sin embargo, también participan en los intentos por erradicar la trata de niños y niñas y han firmado un código de conducta contra el turismo sexual con el sindicato de taxistas SICOTA, ya que son precisamente los taxistas quienes a menudo entran en contacto con niños víctimas de trata. Todas las empresas que firman el Código de Conducta se comprometen a dar una formación específica a sus trabajadores para que estén mejor preparados para identificar estos casos e informar a la policía.¹

¹Para más información, consúltese: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Costa_Rica_ES.pdf

Cooperación entre la CSI y Antiesclavitud Internacional

La **Confederación Sindical Internacional (CSI)** y **Antiesclavitud Internacional** han firmado un Memorando de Entendimiento que tiene por objeto reforzar la cooperación entre ambas organizaciones y desarrollar una Alianza Sindical Global contra el Trabajo Forzoso y la Trata de Personas.¹

Tanto la **CSI** como **Antiesclavitud Internacional** reconocen que pueden beneficiarse mutuamente del intercambio de los conocimientos y experiencia que poseen en relación con la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas así como de la participación de sus respectivas organizaciones miembros, socios y redes para el desarrollo y ejecución de proyectos que formen parte de la Alianza Global.

En este marco, la **CSI** y **Antiesclavitud Internacional** han iniciado un nuevo proyecto para crear una coalición europea de sindicatos y ONG destinada a proteger a las mujeres y los jóvenes en el lugar de trabajo, centrado específicamente en la trata de personas.²

¹ Para más información, consúltese: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ASL-ITUC_MoU.pdf o www.antislavery.org

² Para obtener más información sobre este proyecto concreto, póngase en contacto con S. Glovackas en la Oficina de la CSI en Vilnius: ituc.vilnius@post.5ci.lt

El plan de acción ha de ser global y completo

Con el fin de reunir y articular todos los planes de acción nacionales para luchar contra el trabajo forzoso, es absolutamente esencial que se tenga una idea clara acerca del tipo de trabajo forzoso que existe y en qué sectores industriales se produce, además de saber quiénes son las personas afectadas. En caso de no conocerse claramente todos los aspectos de la situación, los planes deberán incluir iniciativas para llevar a cabo estudios y encuestas nacionales, regionales o sectoriales encaminadas a asegurarse de que existe un conocimiento global del alcance y escala de las prácticas de trabajo forzoso en el país. Estos estudios deberán incluir el desglose de las personas víctimas de trabajo forzoso por edad, sexo, nacionalidad, etnia y casta, según el caso.

Los planes también deberán incluir medidas específicas que han de cumplirse en un determinado plazo fijado por las instituciones u organizaciones mencionadas. Estas medidas deberán centrarse en los aspectos de prevención, protección e interposición de acciones judiciales de la estrategia para erradicar el trabajo forzoso (como ya se analizó antes). Asimismo, todos los responsables de los distintos aspectos de la aplicación del plan deben disponer de recursos suficientes a fin de poder cumplir sus compromisos.

El plan de acción deberá aplicarse correctamente y ser objeto de examen

Debe existir un compromiso político de alto nivel para que el plan no deje de aplicarse con el tiempo. Obtener este compromiso resultará más fácil si el plan demuestra que es eficaz y cuenta con el apoyo del público en general.

El apoyo popular a la lucha contra el trabajo forzoso no debe darse por sentado. Los sindicatos y otras partes interesadas deberán contar con estrategias para comunicar la finalidad y los beneficios del plan al público en general y ganarse su aprobación.

Con el fin de asegurar que el plan se implemente eficazmente, los objetivos fundamentales deben ser claros desde el principio y es preciso que sean concretos, cuantificables y realizables. Debería crearse un comité en el que participen todos los principales interesados para examinar regularmente el progreso hacia los objetivos fijados, identificar los obstáculos y adoptar las medidas necesarias para superarlos.

Por ejemplo, si el plan dispone la necesidad de dar mayor prioridad a la aplicación de la ley contra el trabajo en régimen de servidumbre, deberá registrarse el número de sentencias dictadas y condenas efectivas por región y examinarse periódicamente para comprobar si se están cumpliendo. Si se observa que la policía o el poder judicial no están aplicando la ley, o si una región no demuestra que está actuando en este sentido, deberán tomarse medidas inmediatas para corregir esta situación.

Estas medidas podrían incluir dar formación a los funcionarios públicos a fin

de que entiendan mejor sus responsabilidades; sancionar o despedir a los funcionarios que hayan obstaculizado la aplicación de la ley; la introducción de una nueva legislación que elimine todas las lagunas, o enmendar la ya existente para suprimir toda posible ambigüedad o incoherencia sobre su interpretación.

Asimismo, podrían incluir contundentes declaraciones públicas de altos funcionarios gubernamentales condenando el trabajo forzoso así como llevar ante los tribunales a autores de este delito, además de darle gran difusión entre el público. Es muy probable que medidas de este tipo consigan una gran cobertura de los medios de comunicación tanto locales como nacionales, lo que contribuiría así a poner fin a la indiferencia institucional hacia el problema del trabajo forzoso; fomenten la confianza entre las personas afectadas garantizándoles el apoyo de las autoridades si se dan a conocer y presentan una denuncia y, por último, sensibilicen al público en general, ganando así su apoyo al plan de acción del gobierno.

Ejemplos de planes de acción nacionales

Brasil

Desde 2003, el Gobierno brasileño ha mostrado su compromiso en la lucha contra el trabajo forzoso que afecta a muchos miles de personas en el Amazonas. El 11 de marzo de 2003, el Presidente Lula da Silva puso en marcha el Plan Nacional para la Erradicación de la Esclavitud y creó una Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE).

CONATRAE incluye diferentes ministerios gubernamentales, la policía federal, los sindicatos y ONG que participan en la lucha contra el trabajo esclavo. Tiene la responsabilidad de la ejecución del plan nacional y la búsqueda de soluciones prácticas para ayudar a erradicar el trabajo forzoso. Esta labor ha dado como resultado:

- La aprobación de enmiendas legislativas que convierten en delito la captación o transporte de trabajadores en situaciones de trabajo forzoso e incrementa las penas para determinados tipos de delitos de esclavitud.
- El establecimiento del Grupo Especial de Inspección Móvil, una institución federal procedente de varios organismos e integrada por inspectores del trabajo, funcionarios de la policía federal y procuradores judiciales. La participación de la policía federal en las operaciones significa que pueden levantarse inmediatamente cargos contra aquellos que utilizan mano de obra esclava, además de proporcionar protección a los miembros del Grupo Especial.
- El establecimiento del Grupo Especial de Inspección Móvil, una institución federal procedente de varios organismos e integrada por inspectores del trabajo, funcionarios de la policía federal y procuradores judiciales. La participación de la policía federal en las operaciones significa que pueden

levantarse inmediatamente cargos contra aquellos que utilizan mano de obra esclava, además de proporcionar protección a los miembros del Grupo Especial.

- La introducción de un Registro de Empleadores para todos aquellos que hayan utilizado mano de obra esclava. Toda persona, empresa u organización que figure en este Registro no puede recibir ningún tipo de subvención pública, crédito u otra forma de ayuda financiera. Esta es una sanción adicional muy importante contra todos aquellos que utilizan mano de obra esclava.

El Grupo Especial de Inspección Móvil del gobierno ha demostrado ser un mecanismo eficaz para hacer cumplir la ley contra el trabajo esclavo, incluso en zonas muy alejadas donde los dueños de propiedades ejercen un gran poder político. A finales de 2007, el Grupo Especial había liberado a más de 27.600 trabajadores del trabajo forzoso. Las demandas de indemnización efectivas ascendieron a casi 2 millones de dólares estadounidenses en 2003 y, en julio de 2007, estaban inscritos en el Registro de Empleadores 192 personas o empresas.

Irlanda

Actualmente, son muchos los gobiernos que cuentan con planes nacionales de acción contra la trata de personas. Un ejemplo es el Plan de acción nacional para prevenir y luchar contra la trata de seres humanos en Irlanda, 2009-2012. Este plan de acción fue elaborado por el Ministerio de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa en concertación con la central sindical Irish Congress of Trade Unions (ICTU) y otras partes interesadas.¹

1 Para consultar el plan completo, véase: <http://www.justice.ie/en/JELR/Final%20National%20Action%20Plan2.pdf/Files/Final%20National%20Action%20Plan2.pdf>

Exista o no un plan nacional, los sindicatos deberán desarrollar sus propios planes de acción del mismo tenor con el fin de aprovechar al máximo su impacto. Por ejemplo, en Armenia, la central sindical **Confederation of Trade Unions of Armenia (CTUA)** elaboró la Estrategia sobre la migración laboral, la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso, 2009-2012¹³ que determina varios objetivos fundamentales:

- Creación de un grupo de trabajo sobre la migración laboral.
- Organización de cinco seminarios sobre la trata de personas en las regiones de Armenia de donde se supone sale el mayor número de trabajadoras y trabajadores migrantes.
- Velar por que los sindicatos nacionales y locales proporcionen información gratuita a los migrantes armenios, en particular sobre los requisitos de visado y la legislación laboral en los países de destino, además de un número de teléfono de contacto y una dirección de correo electrónico.
- Brindar asesoramiento jurídico gratuito a las personas víctimas de la trata y del trabajo forzoso, incluida la ayuda para conseguir su documentación.
- Desarrollar cooperación y alianzas con sindicatos y ONG en los países de destino para poder recoger información sobre la trata de seres humanos así como proteger y apoyar a las personas víctimas de trata.

13 Véase: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/The_CTUA_Strategy_For_Labour_Migration0409.pdf

Otro ejemplo es la Política sindical de lucha contra la trata de personas adoptada en Georgia por la central sindical **Georgian Trade Union Confederation (GTUC)**, la cual se centra en la sensibilización respecto a la trata de personas con fines de explotación laboral entre sus 26 sindicatos afiliados y sus 200.000 miembros. La estrategia de la GTUC incluye las siguientes medidas:

- Añadir el trabajo forzoso a los asuntos que se abordan en las negociaciones bipartitas y tripartitas.
- Campaña a favor de una legislación que defina y castigue la trata de personas con fines de trabajo forzoso.
- Velar por que se tomen medidas para luchar contra la discriminación.
- Adaptar las estructuras sindicales para que puedan incorporar a los trabajadores migrantes y a los que trabajan en la economía informal.
- Identificar, documentar y difundir los casos de trabajo forzoso y trata de personas (sin poner en peligro a las personas víctimas afectadas).
- Formar alianzas y celebrar acuerdos con sindicatos, ONG y otras organizaciones pertinentes en el extranjero con el fin de garantizar que los trabajadores migrantes pueden acceder a la información (especialmente a través de enlaces con sitios Web) sobre las oportunidades de empleo, las condiciones de trabajo y las normas del trabajo en otros países.
- Conseguir el apoyo político y financiero para el desarrollo de políticas contra el trabajo forzoso a todos los niveles de la GTUC y designar a las personas responsables de su ejecución.

También es importante el intercambio de información y planes a escala regional. La **CSI-África**, **IIDA/CISL-Italia** y **OIT-ACTRAV**, organizaron un taller regional sobre Estrategias para abordar la migración laboral, el trabajo forzoso, la esclavitud, el trabajo infantil y la trata de personas, en marzo de 2009. Durante el taller, los sindicatos participantes determinaron las estrategias comunes que debían emprender la **CSI-África** y sus afiliadas. Muchas de éstas reflejan las medidas que figuran en los planes de las centrales sindicales **CTUA** y **GTUC**, pero también abarcan otras actividades como:

- Establecer comités de campaña sindicales encargados de organizar manifestaciones masivas y apoyar a artistas para que sensibilicen al público sobre estos problemas en forma popular e innovadora.
- Hacer campaña para que se incluya en los planes nacionales de estudio de las escuelas el trabajo forzoso, la trata de personas y temas relacionados.
- Impartir formación especializada a los miembros sindicales, funcionarios públicos y miembros de la sociedad civil.
- Reglamentar a las agencias de contratación y de empleo y hacer un uso eficaz de los sistemas de inspección del trabajo, así como de los mecanismos de control de la OIT.

4.5 Responsabilizar a los Estados y los gobiernos

No es raro que los gobiernos aprueben una ley contra el trabajo forzoso y luego den por cumplidas sus obligaciones sin dedicar los recursos necesarios para garantizar que dicha ley sea bien comprendida y correctamente aplicada.

El motivo es que las medidas contra el trabajo forzoso y la trata de personas rara vez son una prioridad política de los Estados y gobiernos. Los afectados suelen ser personas marginadas o que carecen de poder y suelen ser explotadas en sectores no regulados de la economía en los que pueden ser fácilmente ignoradas. La solución del problema implica, por el contrario, un enfoque proactivo de parte de los diferentes ministerios y organismos gubernamentales, conjuntamente con las demás principales partes interesadas, además de que también puede ser necesario hacer frente a las elites de poder en el seno de la sociedad.

Por ello, los planes de acción nacionales y los comités de coordinación entre instituciones para supervisar su plena aplicación son un importante mecanismo para responsabilizar a los gobiernos y asegurarse de que cumplan los compromisos que han contraído. Como miembros de estos comités coordinados por varias instituciones, los sindicatos pueden velar para que los gobiernos no cejen en su intento o cedan a la presión de desviar recursos destinados a la lucha contra el trabajo forzoso en aras de otros compromisos políticos. Aquí es donde las estrategias sindicales, que incorporan elementos de sensibilización, incluida la labor con los medios de comunicación, la creación de alianzas y la movilización del público en general, pueden ser vitales para lograr avances a largo plazo contra el trabajo forzoso.

Las manifestaciones públicas de apoyo al plan de acción contra el trabajo forzoso y la información a favor de éste en diarios y revistas así como en la radio o la televisión, pueden influir a la hora de decidir las prioridades políticas. Por el contrario, la ausencia de apoyo popular a las medidas para luchar contra el trabajo forzoso podría dar como resultado el recorte de la financiación y el debilitamiento o abandono de las propuestas legislativas. Es preciso que los sindicatos, en colaboración con otras organizaciones e instituciones, movilicen el apoyo popular para que respalde las medidas positivas y condene las propuestas regresivas susceptibles de incrementar la vulnerabilidad de los trabajadores al trabajo forzoso.

Brasil: vencer la oposición al Plan Nacional

A la hora de aplicar el Plan Nacional para la Erradicación de la Esclavitud, el Gobierno brasileño ha tenido que lidiar con una fuerte oposición por parte de los grupos de interés que han intentado utilizar mecanismos legislativos y judiciales para impedir que progrese esta iniciativa (para más detalles, véase la página 42). Por ejemplo, la legalidad del Registro de Empleadores fue impugnada ante los tribunales; el Senado inició una investigación sobre el Grupo Especial de Inspección Móvil, lo que produjo la suspensión de las inspecciones y el Congreso suprimió a los inspectores del trabajo la facultad de imponer multas in situ y conceder el pago de indemnizaciones.

Sin embargo, el Gobierno ha demostrado una gran determinación en su voluntad de seguir adelante con su programa, alentado y apoyado por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, la OIT y muchas otras organizaciones sindicales nacionales e internacionales y organizaciones no gubernamentales.

Gracias a ello, el Gobierno ha reiniciado las inspecciones del Grupo Especial, garantizando asistencia jurídica a todo funcionario que llegara a verse envuelto en un juicio por cumplir su labor de inspección. Asimismo, está examinando una nueva legislación para introducir un endurecimiento de las penas para todo aquel condenado por utilizar el trabajo forzoso y garantizar que no prospere ninguna impugnación legal contra el Registro de Empleadores.

Este ejemplo muestra el grado de compromiso político que se necesita para resistir a los embates de las élites afectadas y garantizar que todos aquellos que recurran al trabajo forzoso sean efectivamente sancionados. Asimismo, destaca cuán importantes son los sindicatos y las demás partes interesadas en la movilización del apoyo a un gobierno progresista a fin de que pueda vencer este tipo de oposición.

Campaña contra las propuestas que incrementarían el trabajo forzoso en el Reino Unido

En 1998, la central **TUC** y el sindicato **UNITE**, así como la ONG Kalayaan desplegaron una eficaz campaña para convencer al Gobierno británico de introducir para las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes visados renovables que les dio la posibilidad de cambiar de empleador. Sin embargo, 10 años después, el gobierno anunció que está examinando la posibilidad de cambiar este sistema y dar a los trabajadores domésticos migrantes solamente un visado de seis meses no renovable, lo que les impide cambiar de empleador, aun cuando sean víctimas de prácticas abusivas. Tampoco se les reconocería como trabajadores, sino como “asistentes” domésticos, con lo cual no gozarían de la protección de la legislación laboral.

En caso de aprobarse esta enmienda de ley, se incrementarían el número de trabajadores domésticos expuestos a la trata de personas, al trabajo forzoso y otras formas de explotación. **TUC** y **UNITE**, conjuntamente con Kalayaan y varias otras ONG emprendieron una enérgica campaña contra esta medida.

Movilizaron a sus miembros y simpatizantes para hacer manifestaciones y escribir a sus representantes electos, consiguieron una cobertura de los medios de comunicación en favor de la campaña y ejercieron presión directamente entre las instancias gubernamentales. Como resultado, el 25 de junio de 2008, el Gobierno anunció que el sistema actual de visado se mantendría durante dos años más antes de ser examinado de nuevo.

Campaña para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos en Malasia

La central sindical **Malaysian Trades Union Congress (MTUC)** está llevando a cabo una campaña a favor de una serie de medidas útiles para erradicar el trabajo forzoso, la trata de personas y la explotación de las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes en Malasia.

La campaña pide concretamente que los trabajadores domésticos tengan un día de descanso semanal remunerado como el que gozan todos los demás trabajadores, pero también exige que el gobierno reconozca el trabajo doméstico como una verdadera actividad laboral con los consiguientes derechos y protecciones en materia de condiciones y salarios.

En la campaña a favor de estos objetivos, **MTUC** también promueve la sensibilización acerca de la forma en que las trabajadoras domésticas son actualmente explotados y maltratados e intenta cambiar la actitud y comportamiento del público hacia este colectivo de trabajadores. Se ha distribuido un gran número de folletos informativos así como tarjetas postales que los ciudadanos pueden enviar al Gobierno de Malasia exhortándolo a aceptar los objetivos de la campaña. Esta labor ha contado con el apoyo de los medios de comunicación, que se han dedicado a llamar la atención sobre casos personales donde los derechos de las trabajadoras domésticas han sido gravemente vulnerados.

Como resultado de la campaña, las autoridades de Malasia han redactado una legislación para introducir un día de descanso semanal y un salario mínimo para los trabajadores domésticos, así como medidas para mejorar sus condiciones de trabajo y su capacidad para defender legalmente sus derechos laborales. **MTUC** también está planeando la creación de una asociación de trabajadores domésticos migrantes, que pueda reconocer y organizar a estos trabajadores y trabajadoras.

Recurrir a los procedimientos de la OIT

Otra forma en que los sindicatos pueden ejercer presión sobre los gobiernos para eliminar el trabajo forzoso es recurrir a los mecanismos internacionales de supervisión de la OIT. Sólo unos pocos países no han ratificado el Convenio nº 29 relativo al trabajo forzoso (Afganistán, Brunei, Darussalam, Canadá, China, la República de Corea, Maldivas, Islas Marshall, Tuvalu y los Estados Unidos de América) lo que significa que casi todos los países son objeto periódicamente de un examen por parte del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios



y Recomendaciones.¹⁴ Los sindicatos pueden participar directamente en este proceso mediante la presentación de pruebas a la Comisión de Expertos¹⁵ si consideran que un gobierno no está cumpliendo con sus obligaciones en virtud de un Convenio que haya ratificado.¹⁶

Si el Comité de Expertos coincide con este punto de vista, publicará una observación sobre la cuestión en su informe anual e indicará las medidas que deberá adoptar dicho gobierno para cumplir con sus obligaciones de conformidad con los Convenios correspondientes. En algunos casos, este proceso puede llevar a la Comisión tripartita para la Aplicación de Normas a examinar públicamente el caso en la Conferencia de la OIT.

Los gobiernos suelen hacer considerables esfuerzos para evitar que su actuación en materia de derechos humanos y laborales sea puesta públicamente en tela de juicio en este foro. Por esta razón, las críticas de la OIT por incumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio nº 29 pueden aportar el impulso necesario para que un gobierno tome las medidas requeridas con el fin de erradicar el trabajo forzoso en su país.

Por ejemplo, las comunicaciones de la CSI a la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia en relación con la trata de niños muy pequeños en países como Pakistán, Bangladesh y Sudán para ser utilizados como jinetes de camellos en los Emiratos Árabes Unidos, tuvieron una gran influencia para que este país se decidiera a abordar ese problema.

En 2005, tras varios años de negar la existencia de este problema, los Emiratos Árabes Unidos finalmente aceptaron que cerca de 3.000 niños estaban siendo utilizados como jinetes de camellos y que casi el 90 por ciento de ellos eran menores de 10 años de edad. El Gobierno tomó medidas directas para solucionar el problema aprobando una ley que prohibía a los niños menores de 18 años participar en carreras de camellos y castigaba a los infractores hasta con tres años de prisión y/o una multa de al menos 50.000 dirhams (13.600 dólares estadounidenses). Además, el Gobierno concedió 2,7 millones de dólares para ayudar al regreso y reintegración de los niños jinetes de camello a sus hogares, a cargo de la UNICEF.

Cuando un gobierno es directamente responsable de la utilización del trabajo forzoso, es aún más importante conseguir el apoyo de los demás Estados y gobiernos para respaldar las actividades locales a fin de que asuma la responsabilidad de erradicar el problema. En el caso de Birmania, la OIT ha mantenido al gobierno en constante examen desde que la CSI presentó formalmente una reclamación en 1993 en la que hacía hincapié en el uso sistemático de civiles para realizar trabajos forzosos por parte de los militares.

¹⁴ Incluso los Estados que no han ratificado el Convenio nº 29 están obligados a respetar sus artículos, ya que es considerado como uno de los Convenios fundamentales de la OIT.

¹⁵ Además de los mecanismos de supervisión regular también existen procedimientos de reclamación y queja utilizados en caso de grave incumplimiento de los Convenios ratificados.

¹⁶ Para más información sobre la forma en que los sindicatos pueden participar en el sistema de supervisión de la OIT, véase la Nota informativa de la CSI para los sindicalistas sobre la obligación de enviar memorias bajo los mecanismos de supervisión de la OIT en http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_34_-_Obligacion_memorias_OIT_Nota_CSI-2.pdf

Desde entonces, la OIT ha criticado públicamente en varias ocasiones a Birmania por el uso del trabajo forzoso. En el año 2000, el Director General de la OIT pidió a todas las organizaciones internacionales suspender toda cooperación con Birmania e instó a los gobiernos, los sindicatos y organizaciones de empleadores a cesar toda actividad susceptible de apoyar, directa o indirectamente, el uso de trabajo forzoso.

El hecho de que Birmania siga haciendo uso del trabajo forzoso después de tantos años de verse públicamente expuesto da una idea de los límites de la capacidad de la OIT para hacer que un gobierno cumpla con sus obligaciones para erradicar el trabajo forzoso. Sin embargo, estos límites no significan que la presión ejercida por la OIT, conjuntamente con la que ejercen sobre el terreno organizaciones como la central sindical **Federation of Trade Unions of Burma (FTUB)**, no deje de tener influencia.

De hecho, el Secretario General de la **FTUB** señaló que el compromiso de la OIT y su presencia directa en Birmania a través de su oficina local tiene un efecto positivo. En 2009, observó:

“...hay más personas que saben que pueden interactuar con la OIT. Todavía se muestran renuentes, pero en comparación con el año pasado, el número de ciudadanos que introducen una queja ha aumentado. Es un avance positivo, porque hay que hacer saber a la gente que la OIT está a su disposición, que tienen derecho a declarar y dar testimonio.”¹⁷

A la par de sus mecanismos de control, la función normativa internacional de la OIT también puede ser un instrumento eficaz para reforzar la visibilidad de un determinado problema en materia de derechos del trabajo y estimular realmente a los gobiernos a tomar medidas encaminadas a resolverlo.

Representados en la OIT, los sindicatos pueden identificar los problemas sistémicos que socavan los derechos del trabajo y participar directamente en la elaboración y aprobación de nuevos convenios y recomendaciones para resolverlos. Más recientemente, los sindicatos del mundo entero, incluida la **Confederación Sindical Internacional (CSI)**, la **Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM)**, la **Hong Kong Federation of Trade Unions (HKCTU)**, la **Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)**, el **South African Domestic, Service and Allied Workers' Union (SADSAWU)** y **Trade Unions Congress (TUC)** del Reino Unido, han identificado el trato que se da a las trabajadoras y trabajadores domésticos como un ámbito en el que se requiere un nuevo convenio de la OIT.

La OIT está examinando la adopción de una nueva norma sobre los trabajadores domésticos y un convenio que establezca los derechos de los trabajadores domésticos podría aportar el impulso necesario para asegurar que los gobiernos nacionales den prioridad a esta cuestión y tomen las medidas necesarias para dar a este colectivo de trabajadoras y trabajadores el pleno acceso a sus derechos laborales y protegerlos de la explotación y de las violaciones

¹⁷ Entrevista de la CSI con el Secretario General de la FTUB, Maung Maung, Bruselas, 5 de junio de 2009.

de los derechos humanos, incluidos el trabajo forzoso y la trata de personas.

Titus Mlengeya, Presidente Nacional del sindicato de los trabajadores domésticos **Tanzanian Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU)**, resume por qué la adopción de un convenio relativo a las trabajadoras y trabajadores domésticos influirá en la protección de sus derechos:

“...por una parte, ayudará a nuestros miembros potenciales, las trabajadoras y los trabajadores domésticos, a ser reconocidos como trabajadores, y no como “sirvientes”, como es generalmente el caso en estos momentos y, por otra, un convenio de este tipo ayudará a suscitar una auto-sensibilización entre los propios trabajadores y trabajadoras, quienes serán reconocidos mundialmente como una categoría de mano de obra que contribuye de manera significativa a la economía y a la generación de ingresos.

Esta norma ayudará igualmente a Tanzania a establecer una legislación que proteja los intereses de estas personas, que las ayude a obtener contratos formales con condiciones claramente estipuladas, a fin de que tengan derechos que puedan reivindicar. Para nosotros, **CHODAWU**, nos sería más fácil defenderlos, ya que se trataría de aplicar leyes existentes. Y cuando nuestro gobierno haya ratificado este posible nuevo convenio de la OIT, nadie nos mirará raro diciendo: ‘¿Cómo podéis defender a sirvientas domésticas?’. Al contrario: seremos percibidos como ciudadanos que protegen los intereses de un grupo de personas tan importante como cualquier otro.”¹⁸

Como ilustran los ejemplos anteriores, utilizar los procedimientos normativos y de supervisión de la OIT es un medio importante con el cual exhortar y ejercer presión sobre los Estados y los gobiernos para que cumplan con sus compromisos internacionales y adopten las medidas necesarias para erradicar el trabajo forzoso.

¹⁸ Entrevista de la CSI con Titus Mlengeya, Presidente Nacional de CHODAWU, sindicato afiliado a la central sindical TUCTA (Trade Union Congress of Tanzania), Bruselas, 27 de julio de 2009.

5. Conclusión

“El trabajo forzoso moderno puede ser erradicado, a condición de que haya un compromiso sostenido por parte de la comunidad internacional y que se trabaje de manera conjunta con los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil.” Juan Somavia, Director General del OIT, mayo de 2009

En 2009, la OIT estimó que el costo financiero del trabajo forzoso para las trabajadoras y trabajadores afectados en términos de pérdida de ingresos es de aproximadamente 21 mil millones de dólares estadounidenses anuales.¹⁹ El precio que impone el trabajo forzoso en términos de sufrimiento humano es imposible de calcular.

El objetivo de erradicar el trabajo forzoso ya está muy avanzado: hay una ratificación casi universal de las normas internacionales que lo prohíben y se están coordinando esfuerzos en todo el mundo para garantizar que estos compromisos se hagan realidad. Sin embargo, dado que aún existen millones de personas en todo el mundo que viven en situaciones de trabajo forzoso, no cabe duda alguna de que es preciso hacer mucho más.

Los sindicatos son una pieza vital de esta lucha contra el trabajo forzoso. Los ejemplos que figuran en el presente manual muestran cuán eficaz ha sido la actuación de las organizaciones sindicales, sea en forma independiente o en alianza con otras instancias, en la adopción de medidas que han ayudado a liberar y proteger a las personas de las diferentes formas y situaciones de trabajo forzoso. La CSI insta a todas las organizaciones sindicales a unirse a la Alianza Sindical Global contra el Trabajo Forzoso y la Trata de Personas y contribuir a la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso para el año 2015.

Para obtener más información sobre el trabajo forzoso y los sindicatos, visite la página web: www.ituc-csi.org/forcedlabour

Para unirse a la Alianza Sindical Global contra el Trabajo Forzoso y la Trata de Personas, o suscribirse al boletín informativo de la Alianza, envíe un correo electrónico a forcedlabour@ituc-csi.org.

¹⁹ Estas estimaciones no incluyen a las personas víctimas de la explotación sexual comercial forzosa. Oficina Internacional del Trabajo, El costo de la coacción, Ginebra, 2009.

La elaboración de este guía 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



D/2010/11.962/10

Editor responsable:
Guy Ryder, Secretario General

CSI

5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelas, Bélgica
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: info@ituc-csi.org • Web: <http://www.ituc-csi.org>

Compaginación: Vicente Cepedal