



## ▶ Erradicar el trabajo forzoso: Lo que funciona en la práctica

Julio, 2022

### Erradicar el trabajo forzoso: Lo que funciona en la práctica Resumen ejecutivo

¿Cómo se puede erradicar el trabajo forzoso a nivel mundial? ¿Qué enfoques son los más eficaces para avanzar hacia este objetivo y pueden además reproducirse en distintos contextos nacionales? Hay muchas ideas sobre lo que puede funcionar en teoría, pero, a pesar de décadas de reconocimiento del trabajo forzoso como un problema mundial, existen aún pocos datos sobre lo que ha funcionado realmente en la práctica. Gran parte de los conocimientos sobre lo que funciona está en manos de una serie de partes interesadas que se ocupan de estas cuestiones sobre el terreno.

Este estudio concluye que para la erradicación mundial del trabajo forzoso se requiere de un enfoque que abarque a toda la sociedad. Y, para ello, hay un amplio abanico de actores que deben participar, entre ellos los Gobiernos, las empresas, los reclutadores de mano de obra, las organizaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones comunitarias de migrantes, las organizaciones internacionales, incluidos la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones de la sociedad civil, los expertos técnicos, las plataformas e iniciativas de múltiples partes interesadas, las organizaciones confesionales y los medios de comunicación. Aunque la colaboración entre estos grupos de partes interesadas es fundamental, este estudio se centra en los enfoques clave a nivel gubernamental y empresarial como un primer paso.

#### ¿Qué factores contextuales afectan a las iniciativas?

El contexto en el que operan los Gobiernos y las empresas afecta de diversas maneras los esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso. En primer lugar, los factores contextuales estructurales, como la pobreza generalizada y la falta de opciones de subsistencia, actúan como causas de fondo del trabajo forzoso. Además, los factores contextuales próximos, como una legislación ineficaz y una débil aplicación de las leyes laborales, actúan como barreras que impiden que las iniciativas sean eficaces y reproducibles a mayor escala.

La comunidad empresarial es diversa, compuesta por empresas multinacionales y pequeñas y medianas empresas con distintos niveles de capacidad y recursos dedicados a prácticas de diligencia debida. El estudio ha identificado una serie de iniciativas que las empresas de diferentes tamaños y capacidades pueden aplicar de las siguientes formas:

- Dentro de sus propias operaciones.

- Dentro de sus cadenas de suministro, a través de la diligencia debida a sus proveedores. Por ejemplo, la cadena de suministro de una empresa manufacturera incluiría a cualquier proveedor de servicios (incluidos los servicios de contratación) o de materias primas.

Los siguientes factores contextuales (causas de fondo y obstáculos) son los más significativos y afectan a muchos países en los que el trabajo forzoso es frecuente. Es importante tener en cuenta que existe una amplia variedad de otros factores contextuales que afectan los diferentes entornos nacionales, y que los factores tienen interrelaciones e interdependencias complejas.

<b>Principales factores contextuales que afectan a los Gobiernos y empresas que intentan erradicar el trabajo forzoso</b>	
1	Leyes laborales nacionales inadecuadas y mal aplicadas.
2	Marcos de políticas inadecuados y mal aplicados.
3	Escaso conocimiento y sensibilización de los Gobiernos sobre el trabajo forzoso y cómo abordarlo.
4	Escasa coordinación entre organismos gubernamentales a nivel nacional y entre los países de origen y destino de los trabajadores migrantes a nivel internacional.
5	Escaso conocimiento acerca de derechos y bajo acceso a la educación entre las comunidades que se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad.
6	Pobreza generalizada, falta de opciones de subsistencia y desigualdad y discriminación estructurales.
7	Altos niveles de informalidad y escasa regulación del mercado laboral.
8	Falta de acceso de los trabajadores a mecanismos de reclamación, remediación y representación.

Es fundamental que los Gobiernos, las empresas y otras partes interesadas colaboren para abordar las causas de fondo del trabajo forzoso y los obstáculos que impiden avanzar para lograr un progreso real a mayor escala.

Sin embargo, no todas las iniciativas —en especial las que se desarrollan a nivel empresarial— se dirigen a las causas de fondo del trabajo forzoso. La mayoría de los ejemplos de iniciativas eficaces mencionados en este informe tienen como objetivo erradicar el trabajo forzoso de las operaciones y/o las cadenas de suministro de una empresa concreta y, aún más específicamente, erradicar indicadores particulares de trabajo forzoso. Existen pruebas claras de los avances realizados a nivel empresarial, incluso en los países que se enfrentan a los desafíos contextuales señalados anteriormente. Por lo tanto, las acciones para erradicar el trabajo forzoso pueden ser eficaces a pesar de los factores contextuales adversos, aunque para un cambio sostenido a escala se requiere de un enfoque más amplio.

## ¿Cuáles son las iniciativas más prometedoras a nivel mundial?

El estudio ha identificado las formas en que los Gobiernos y las empresas han ganado terreno hacia la erradicación del trabajo forzoso, según los 11 indicadores de trabajo forzoso proporcionados por la OIT. Estos indicadores representan las “señales de alerta” más comunes relacionadas con el trabajo forzoso. La presencia de uno o más indicadores puede significar que un trabajador ha sido sometido a una violación de sus derechos humanos. Tal y como se define en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.º 29) de la OIT, el trabajo forzoso es todo trabajo o servicio que se exija a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente.

Aunque el enfoque principal se centra en las intervenciones a nivel de la empresa y de los reclutadores de mano de obra, también se incluyen ejemplos a nivel gubernamental. La sección 3 de este informe ofrece más ejemplos y evidencia al respecto.

## Acciones eficaces para abordar los 11 indicadores de trabajo forzoso

<b>1. Abuso de la vulnerabilidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revise las prácticas de contratación, empleo y gestión de los trabajadores para identificar posibles abusos de vulnerabilidad e implementar soluciones. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Imparta a los trabajadores capacitación de sensibilización, tanto durante la contratación como en el periodo de empleo, para garantizar que conocen sus derechos y saben cómo buscar ayuda en caso de que estos sean vulnerados. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Establezca mecanismos de reclamación individual y colectiva que estén a disposición de los trabajadores durante la contratación y el periodo de empleo, así como un diálogo social en el lugar de trabajo. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Proporcione a los trabajadores formación en capacidades para la vida (por ejemplo, sobre gestión financiera, habilidades de negociación). <i>(Gobiernos, empresas)</i></li> </ul>
<b>2. Engaño</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumente la transparencia durante el proceso de contratación, entre otras formas, mediante procesos transparentes de publicación de puestos de trabajo, la asistencia en persona a momentos clave durante el proceso de contratación, el involucramiento de socios de la sociedad civil en la supervisión del proceso de contratación y la mejora de la comunicación de las cartas de oferta. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Aumente la sensibilización de los trabajadores sobre sus derechos y sobre cómo buscar apoyo antes y después de su llegada mediante programas de orientación obligatorios. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Evite la sustitución de contratos aumentando la transparencia de los procesos de contratación y empleo, incluso mediante el uso de soluciones tecnológicas. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> </ul>
<b>3. Restricción de movimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revise las prácticas de contratación, empleo y gestión de los trabajadores para identificar y eliminar cualquier posible restricción a la libertad de movimiento de los trabajadores. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> </ul>
<b>4. Aislamiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establezca mecanismos de reclamación eficaces y facilite el acceso a representantes de los trabajadores o a organizaciones de trabajadores (con las competencias lingüísticas pertinentes) para reducir el aislamiento. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Establezca iniciativas de diálogo social entre los trabajadores y la dirección para identificar mecanismos estructurados que permitan a los trabajadores salir de las instalaciones de manera regular, sin acompañantes de la empresa. <i>(Empresas)</i></li> <li>• Involúcrese con sus socios gubernamentales y empresariales para mejorar el acceso a la infraestructura (por ejemplo, acceso a internet, carreteras). <i>(Gobiernos, empresas)</i></li> <li>• Siempre que sea posible, integre a las empresas en las comunidades existentes. <i>(Gobiernos, empresas)</i></li> </ul>

<b>5. Violencia física y sexual</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzca políticas empresariales específicas sobre violencia y acoso y socialícelas con todos los empleados. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Identifique los riesgos en materia de género mediante evaluaciones de impacto específicas por género. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Utilice datos desglosados para orientar las iniciativas y los objetivos destinados a revisar y eliminar las dinámicas de poder desiguales en los procesos de contratación y empleo y en toda la cadena de suministro. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Establezca organizaciones de investigación independientes o comités en materia de género responsables de identificar y resolver los problemas relacionados con el género. <i>(Empresas)</i></li> <li>• Prevenga y aborde la violencia física y sexual mediante programas de desarrollo de capacidades. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Proporcione actividades de concienciación y sensibilización sobre violencia física y sexual a todos los trabajadores y al personal. <i>(Gobiernos, empresas)</i></li> <li>• Empodere a las asociaciones de mujeres, incluso mediante apoyo financiero, para que puedan llegar a las trabajadoras afectadas en el sector informal. <i>(Gobiernos)</i></li> </ul>
<b>6. Intimidación y amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacite y/o informe a los trabajadores para que reconozcan las situaciones de intimidación y cree un entorno en el que se sientan seguros para denunciarlas. Cuando se detecten prácticas de intimidación, adopte medidas disciplinarias contra los responsables y asegúrese de que los trabajadores estén protegidos de daños adicionales. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> </ul>
<b>7. Retención de documentos de identidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exija a todas las empresas que se aseguren de que sus trabajadores conserven sus documentos de identidad, y que les brinden un lugar de almacenamiento seguro al que puedan acceder en cualquier momento; consagre este requisito en leyes nacionales que prohíban y sancionen la retención de documentos de identidad y exijan que se proporcione un almacenamiento seguro a los trabajadores. <i>(Gobiernos)</i></li> <li>• Realice campañas de sensibilización para los empleadores y los reclutadores de mano de obra sobre los motivos por los que está prohibida la retención de pasaportes y cómo pueden proporcionar un almacenamiento adecuado, seguro y accesible. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra y otras partes interesadas, incluidas las organizaciones empresariales y de empleadores)</i></li> </ul>
<b>8. Retención del salario</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implemente sistemas digitales de pago de salarios y/o aplicaciones móviles para registrar con precisión los registros laborales y los pagos. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Utilice mecanismos alternativos para los pagos digitales cuando los trabajadores no tengan cuentas bancarias personales. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Asegure la entrega de copias de las nóminas a los trabajadores, con información completa sobre las horas trabajadas, los salarios y las tasas pagadas y cualquier deducción aplicada. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Identifique las causas de las retenciones salariales. Esto podría requerir un análisis de las prácticas y el flujo de caja de la propia empresa, o la colaboración con los proveedores, las agencias de empleo o los reclutadores de mano de obra para hallarlas. Internamente, o en colaboración con sus socios, identifique e implemente soluciones sostenibles. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Brinde apoyo al Gobierno del país de destino para pagar los salarios retenidos de manera expeditiva mediante un fondo de seguro facilitado por el Gobierno. <i>(Gobiernos)</i></li> <li>• Proteja las prestaciones por cese de actividad durante el periodo de servicio del trabajador en una cuenta separada que el empleador o el reclutador de mano de obra no pueda utilizar y a la que se pueda acceder fácilmente cuando el trabajador se marche. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> </ul>

<b>9. Servidumbre por deudas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopte una política de contratación justa y de no pago de comisiones de contratación que se ajuste a los Principios Generales y Directrices Operativas para la Contratación Justa de la OIT y que incluya directrices claras para su aplicación. <i>(Empresas, proveedores, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Establezca acuerdos de nivel de servicio con los proveedores, los reclutadores de mano de obra y los subagentes, que comuniquen claramente que los costos de contratación son cubiertos por la empresa y que los trabajadores no deben pagar comisiones o costos relacionados durante el proceso de contratación. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Proporcione acceso a una línea de ayuda externa a todos los candidatos durante su proceso de contratación y asegúrese de que saben que deben informar a dicha línea de ayuda sobre cualquier solicitud de pago de comisiones de contratación. <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Entreviste a los trabajadores a su llegada y después de esta (en un plazo de 3 a 6 meses) en un entorno seguro y confidencial, para darles la oportunidad de revelar detalles sobre comisiones y costos de contratación pagados, y/o cualquier clase intimidación a la que se hayan enfrentado. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Reembolse las comisiones y costos de contratación a todos los trabajadores afectados. <i>(Empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> </ul>
<b>10. Condiciones laborales y de vida abusivas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejore las condiciones de alojamiento de manera que sus estándares se ajusten a la legislación nacional o a las normas internacionales (véanse las <u>normas de la OIT sobre el alojamiento de los trabajadores</u>). <i>(Gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra)</i></li> <li>• Organice capacitaciones para mejorar la comunicación eficaz y respetuosa entre trabajadores y supervisores, que incluyan los riesgos de seguridad en el lugar de trabajo. <i>(Empresas)</i></li> </ul>
<b>11. Horas de trabajo excesivas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzca las horas de trabajo excesivas, a partir de consultas con los trabajadores y la dirección, mediante mejoras en los procesos, incentivos a la producción y gestión de los recursos humanos, incluido un comité de trabajadores. <i>(Empresas)</i></li> <li>• Analice y revise los sistemas de horas de trabajo para hacer frente a una cultura muy arraigada de horas extras. <i>(Empresas)</i></li> </ul>

## Factores de éxito

Dada la amplia variedad de tipos de iniciativas y actores involucrados, es importante reconocer que los factores de éxito específicos dependerán de cada caso y contexto. Sin embargo, el estudio identificó una serie de factores de éxito generales en iniciativas y contextos a nivel gubernamental, a nivel empresarial y en todos los niveles.

Factores de éxito: nivel gubernamental	
1	Fortalecer la aplicación de la ley y de los marcos de políticas mediante una movilización eficaz de los recursos nacionales ayuda a los Gobiernos a financiar de manera independiente intervenciones básicas dirigidas a abordar el trabajo forzoso.
2	Reconocer públicamente cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso al más alto nivel del Gobierno, y crear voluntad política para impulsar un amplio y ambicioso programa de reformas.
3	Fortalecer los marcos de políticas mediante la adopción y aplicación de políticas que promuevan la contratación justa, incluida la regulación de los intermediarios laborales.

4	Aumentar la sensibilización y el conocimiento sobre el trabajo forzoso y cómo prevenirlo en todos los niveles de implementación, incluidos todos los niveles de gobierno, los responsables de las inspecciones laborales, los periodistas y la población que se enfrenta a situaciones de vulnerabilidad, mediante actividades de concienciación.
5	Fortalecer la aplicación de las leyes centrándose en la mejora de la capacidad de las inspecciones laborales mediante la colaboración con expertos técnicos y otros medios.
6	Fortalecer la aplicación de la ley y la normativa mediante la creación de un sistema de inspección fiable y creíble a través de inspecciones laborales conjuntas entre los principales actores: el Gobierno, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores.
7	Identificar y eliminar las estructuras de poder desequilibradas que incentivan la corrupción y las condiciones de trabajo forzoso, por ejemplo, los sistemas de cuotas que alientan horas de trabajo excesivas a cambio de un salario reducido.

<b>Factores de éxito: nivel empresarial</b>	
1	Fortalecer la gobernanza y el compromiso de abordar el trabajo forzoso a nivel de la alta dirección para apoyar su implementación en toda la empresa y aumentar la motivación del personal.
2	Aumentar la sensibilización y el conocimiento sobre el trabajo forzoso entre el personal con responsabilidades en materia de compras, contratación y empleo, mediante actividades de desarrollo de capacidades, para garantizar la comprensión y aplicación eficaz de las acciones requeridas.
3	Aumentar el conocimiento sobre cómo prevenir y remediar los riesgos del trabajo forzoso, en especial para empresas con una escasa comprensión de los problemas, mediante el acceso a una orientación técnica continua.
4	Establecer una presencia sobre el terreno en los países/distritos en los que se desarrollan las operaciones: apoyarse en colegas locales que puedan interactuar en persona con los proveedores y los reclutadores de mano de obra (tanto en términos culturales como lingüísticos) para aumentar la comprensión sobre los requisitos y la forma de implementarlos.
5	Aumentar la coordinación con otras empresas que trabajan con proveedores y/o reclutadores de mano de obra en común para alentar las mejoras.
6	Aumentar el conocimiento y la sensibilización sobre cómo prevenir y abordar el trabajo forzoso mediante el apoyo de las organizaciones empresariales y de empleadores a sus miembros. Esto es especialmente importante para garantizar que las pequeñas y medianas empresas (pymes) reciban la información y el apoyo técnico que necesitan.
7	Aumentar la coordinación entre una variedad más amplia de actores que emprendan acciones unificadas mediante su participación en iniciativas de múltiples partes interesadas centradas en el trabajo forzoso.
8	Utilizar la tecnología para aumentar la transparencia de las operaciones y la mecanización para aumentar la eficiencia y la división de tareas.
9	Difundir las iniciativas de remediación para apoyar la transparencia del sector e incrementar la probabilidad de que otras empresas realicen acciones de remediación utilizando métodos similares.

<b>Factores de éxito: en todos los niveles</b>	
1	Asignar fondos para actividades destinadas a identificar, prevenir y remediar el trabajo forzoso. Dadas las limitaciones de recursos a nivel de las pymes, la movilización creativa de recursos, incluidas las iniciativas colaborativas, puede ayudar.
2	Adoptar un enfoque holístico. En todos los niveles, se identificó que el diseño de los programas es más eficaz para crear un cambio sostenible y sistémico cuando se centra en abordar las causas de fondo utilizando una combinación de mecanismos de identificación, prevención, remediación y monitoreo y evaluación.

3	Reducir la vulnerabilidad de los trabajadores al engaño y aumentar su acceso a ayuda mediante el fomento de su conocimiento y sensibilización sobre sus derechos y aumentando la disponibilidad de mecanismos de reclamación.
4	Facilitar el acceso a mecanismos de reclamación y procesos de diálogo social eficaces, de manera que los trabajadores puedan solicitar asistencia y participar en procesos de remediación, lo que a su vez se traduce en resultados más sostenibles en general.
5	Apuntar a la colaboración y la coordinación entre todas las partes interesadas, incluidos los actores gubernamentales, los compradores, los proveedores, los reclutadores de mano de obra, los interlocutores sociales y la comunidad empresarial en general, para aumentar la eficacia de las intervenciones.
6	Colaborar con expertos técnicos en el diseño y la implementación de las intervenciones de investigación, prevención y remediación, en especial cuando las empresas y los Gobiernos no tengan la capacidad o los recursos necesarios para ello.
7	Garantizar una atención continua y focalizada y un compromiso específico sobre el tema del trabajo forzoso por parte de diversas partes interesadas (incluidos los medios de comunicación), que cree el estímulo necesario para pasar a la acción.
8	Fomentar un diálogo abierto, honesto y constructivo entre las partes interesadas para contribuir al desarrollo de confianza, que es esencial para una colaboración eficaz a largo plazo. Los pilotos y los enfoques de compromiso no jerárquicos ayudan a este proceso.
9	Ampliar el alcance geográfico. La cobertura de varias regiones y países de la región en el diseño de los programas contribuye al objetivo a largo plazo de lograr un impacto a gran escala.
10	Reforzar el compromiso de la sociedad civil a nivel de base para mantener la presión, la rendición de cuentas y la apropiación local de los problemas, contribuye en última instancia a la sostenibilidad de los cambios.

Para afiliarse a la Red y para obtener más información, diríjase a:

[fl-businessnetwork@ilo.org](mailto:fl-businessnetwork@ilo.org) o visite [flbusiness.network](http://flbusiness.network)