



Herramienta núm. 1: Normas internacionales del trabajo sobre el trabajo forzoso



La OIT ha elaborado un conjunto de instrumentos jurídicos, conocidos como normas internacionales del trabajo, que tienen por objeto promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Estos instrumentos, cuya elaboración está a cargo de los mandantes de la OIT –gobiernos, empleadores y trabajadores–, revisten la forma de Convenios y Protocolos, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes, que se alienta a los Estados Miembros de la OIT a ratificar; y de Recomendaciones, que son directrices no vinculantes.

Los mandantes de la OIT también pueden aprobar declaraciones, es decir resoluciones dimanantes de la Conferencia Internacional del Trabajo. Estos instrumentos se utilizan para hacer una declaración formal y autorizada, al tiempo que permiten reafirmar determinados principios y valores. Aunque las declaraciones no están sujetas a ratificación, se pretende que tengan una amplia aplicación y que contengan compromisos simbólicos y políticos que los Estados Miembros deberían cumplir.

En el siguiente recuadro se presentan las principales normas internacionales del trabajo y las declaraciones de la OIT relativas al trabajo forzoso. Estos instrumentos proporcionan a todos los actores una estrategia integral y un conjunto de herramientas para abordar el desafío que supone la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

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

exige a los Estados ratificantes que supriman el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (artículo 1.1)). En este convenio se establece la definición jurídica de “trabajo forzoso” (véase la sección 2 del Manual de orientación) y se enumeran cinco excepciones. También exige que los Estados ratificantes se aseguren de que el empleo de trabajo forzoso sea objeto de sanciones penales y de que las sanciones impuestas sean “realmente eficaces y se apliquen estrictamente” (artículo 25).

El Convenio núm. 29 ha sido ratificado por 178 Estados Miembros (hasta marzo de 2020).

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

se refiere principalmente al trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales y prohíbe específicamente el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- ▶ como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por expresar determinadas opiniones políticas;
- ▶ con fines de desarrollo económico;
- ▶ como medida de disciplina en el trabajo;
- ▶ como castigo por haber participado en huelgas;
- ▶ como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

El Convenio núm. 105 ha sido ratificado por 178 Estados Miembros (hasta marzo de 2020).

El Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

es un instrumento jurídicamente vinculante que exige a los Estados que adopten medidas para prevenir el trabajo forzoso, proteger a las víctimas y proporcionarles acceso a la justicia y a mecanismos de reparación, incluidas medidas específicas contra la trata de personas. Exige que los Estados elaboren una política y un PAN nacionales sobre el trabajo forzoso, en consulta con los interlocutores sociales.

El Protocolo sobre el trabajo forzoso ha sido ratificado por 45 Estados Miembros (hasta marzo de 2020).

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

es un instrumento no vinculante que proporciona orientación práctica respecto a medidas complementarias para fortalecer la legislación y la política nacionales sobre el trabajo forzoso en los ámbitos de la prevención, la protección de las víctimas y asegurar su acceso a la justicia y a mecanismos de reparación, la aplicación de la ley y la cooperación internacional. Se basa en las disposiciones del Protocolo y debe leerse junto con este.

La Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

es un texto clave de la OIT en el que se definen las normas fundamentales del trabajo que deben ser respetadas por todos los países. Al adoptar la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados Miembros de la OIT reconocen que tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad esos derechos, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta obligación existe incluso si un Estado Miembro no ha ratificado aún los ocho Convenios fundamentales que encarnan estos principios. En consecuencia, los países que no han ratificado esos convenios (incluido el Protocolo de 2014 asociado al Convenio sobre el trabajo forzoso) deben informar a la OIT sobre las medidas que han adoptado para hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹.

Las partes interesadas nacionales también deberán considerar las demás normas internacionales sobre el trabajo² que no se ocupan directamente del trabajo forzoso, pero que pueden ser pertinentes en un enfoque integrado, que tenga en cuenta todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y aborde las causas fundamentales del trabajo forzoso, incluidos:

- ▶ **El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98):** La libertad de asociación y la libertad sindical, así como el derecho a la negociación colectiva, forman en conjunto uno de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT). El hecho de contar con organizaciones de empleadores y trabajadores sólidas, independientes y representativas las convierte en partes interesadas cruciales para garantizar la erradicación sostenible del trabajo forzoso.
- ▶ **El Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182):** La eliminación del trabajo infantil es también uno de los PDFT. Tanto los adultos como los niños pueden verse sometidos a trabajo forzoso. El trabajo forzoso de los niños es una de las peores formas de trabajo infantil (véase la **Herramienta núm. 2** para obtener más información sobre los vínculos entre el trabajo forzoso y el trabajo infantil).
- ▶ **El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111):** La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación constituye el cuarto de los PDFT. La discriminación es una de las causas profundas del trabajo forzoso ya que los grupos discriminados son más vulnerables al trabajo forzoso.



1- Véase OIT: *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Edición del Centenario (Ginebra, 2019). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf.

2- Todos los instrumentos de la OIT pueden consultarse partir de esta página: www.ilo.org/dyn/normlex/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:P12000_INSTRUMENT_SORT:4.

- ▶ El **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**: El trabajo doméstico es uno de los sectores más afectados por el trabajo forzoso, que se manifiesta en algunas formas muy graves de violencia y abuso. Garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores domésticos es esencial para prevenir el trabajo forzoso.
- ▶ El **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)** y el **Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)**: Los trabajadores migrantes son más vulnerables al trabajo forzoso; al viajar a tierras desconocidas, pueden verse sometidos al trabajo forzoso por reclutadores sin escrúpulos.
- ▶ El **Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)** y el **Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**: Los trabajadores pueden ser engañados por agencias de empleo sin escrúpulos, intermediarios de mano de obra informales y otros operadores que actúan fuera del marco jurídico y regulador.
- ▶ El **Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)** y su **Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947**, así como el **Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)**: Los inspectores del trabajo desempeñan un papel fundamental en la detección y prevención del trabajo forzoso.
- ▶ El **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)**: El uso de la violencia física o psicológica suele observarse a menudo en los casos de trabajo forzoso³. Por ejemplo, la violencia y el acoso pueden utilizarse para obligar a un trabajador a realizar tareas que no formaban parte del acuerdo inicial y que vienen a sumarse a sus tareas “regulares”, convirtiendo así una situación de trabajo regular en una situación de trabajo forzoso.

Además de los instrumentos de la OIT, otras normas internacionales son importantes para abordar el trabajo forzoso y las cuestiones conexas. Entre estos instrumentos figuran:

- ▶ la **Convención sobre la Esclavitud de 1926**, que prohibió la esclavitud y la trata de esclavos y estableció medidas concretas que los Estados Parte se comprometieron a adoptar para eliminar esas prácticas. La Convención, que fue creada bajo los auspicios de la Sociedad de Naciones, exige a los signatarios que eliminen la esclavitud y la trata de esclavos en sus territorios;
- ▶ la **Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, de 1956** es un tratado de las Naciones Unidas que se basa en la Convención sobre la Esclavitud de 1926 y en el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT de 1930. Esta Convención amplió la definición de esclavitud, que pasó de “esclavitud en régimen de pertenencia” a una definición que incluye la prohibición de la servidumbre por deudas, la servidumbre, el matrimonio servil y la servidumbre infantil; y
- ▶ el **Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, de 2000**, que tipifica como delito la trata de personas “con fines de explotación”, incluye, “como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

3- Véase OIT: *Indicadores del trabajo forzoso de la OIT* (Ginebra, 2012). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.