MEKONG CLUB

Indicadores de Trabajo Forzoso

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo forzoso como toda forma de trabajo o como cualquier trabajo o servicio que se exige a una persona bajo amenaza de una pena y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente. Para facilitar la identificación de estas situaciones, la OIT ha desarrollado once indicadores que funcionan como señales clave. Detectar los indicadores puede resultar confuso y complejo.

A continuación, se presenta un resumen sencillo de cada uno de los indicadores establecidos por la OIT, incluyendo una descripción, un ejemplo y subindicadores potenciales relacionados con cada categoría.

El propósito de este documento es brindar información útil para identificar riesgos de trabajo forzoso en las operaciones de una empresa y sus cadenas de suministro.

Para priorizar y evaluar la gravedad de cada indicador, se ha establecido un sistema de clasificación en cuatro niveles, del 2 al 5, siendo 5 el nivel más grave.

Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5

Aunque todos los indicadores son relevantes, es importante señalar que las marcas del sector manufacturero generan mayor preocupación conforme aumenta la calificación. Este sistema de puntuación permite evaluar con eficacia los riesgos asociados al trabajo forzoso y tomar las medidas correspondientes.

Abuso de vulnerabilidad

Ocurre cuando un empleador o tercero (por ejemplo, una agencia de contratación) se aprovecha de la situación de vulnerabilidad de una persona trabajadora. Esto es común en el caso de personas migrantes que no hablan el idioma local.

Ejemplo:

Un trabajador migrante acepta un empleo en otro país. Firma un contrato en su idioma antes de viajar. Al llegar, se le obliga a firmar otro contrato en un idioma que no comprende. Al negarse, lo amenazan con deportarlo y cobrarle una penalización. Ante la presión, firma un contrato con condiciones laborales y salariales diferentes a las inicialmente pactadas.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras conocen el idioma local?
- ¿Las personas trabajadoras conocen las leyes locales?
- ¿Las personas trabajadoras tienen opciones limitadas de subsistencia?
- ¿Las personas trabajadoras pertenecen a una minoría religiosa o étnica?
- ¿Las personas tienen alguna discapacidad?
- ¿Las personas trabajadoras cuentan con alguna otra característica que las diferencia de la mayoría de la población?
- ¿Las personas trabajadoras dependen del empleo para cubrir múltiples necesidades (trabajo, vivienda, alimentación, empleo para familiares)?

Engaño

Se refiere al incumplimiento de lo prometido a la persona trabajadora, ya sea verbalmente o por escrito. Las condiciones de pago y de trabajo ofrecidas no se concretan y la persona se encuentra atrapada en una situación abusiva sin poder escapar.

Ejemplo:

Una persona trabajadora migrante acepta un trabajo como costurera en una fábrica de ropa. El primer día descubre que no llevará a cabo el trabajo que le fue ofrecido, sino que deberá trabajar como personal de limpieza. Además, le habían prometido una habitación privada, pero la obligan a alojarse en un dormitorio colectivo, sucio y hacinado.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras reciben la información suficiente para otorgar un consentimiento libre e informado?
- ¿Las personas trabajadoras reciben información clara y concisa con relación a sus condiciones de trabajo?
- ¿Las personas trabajadoras cuentan con información clara y concisa con relación a sus salarios y la fecha de pago?
- ¿Las personas trabajadoras saben qué tipo de trabajo realizarán?
- ¿Las personas trabajadoras saben cuáles serán las condiciones de su vivienda?
- ¿Las personas trabajadoras conocen la ubicación del empleo y la identidad de la persona empleadora antes de llegar?

Horas extras excesivas

Las personas trabajadoras son forzadas a trabajar más allá de los límites legales o establecidos en convenios colectivos. También pueden serles negados los descansos o días libres, ser obligadas a cubrir los turnos de aquellas/os compañeras/os ausentes o a trabajar de corrido 24 horas al día los 7 días de la semana.

Ejemplo:

En una fábrica de zapatos, las personas trabajan turnos de 10 horas sin pausas. Además, a menudo son obligadas a extender su jornada por varias horas más. Si se quejan o se niegan a hacerlo, se les amenaza con descuentos al salario o despido.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras trabajan más horas extra de las permitidas legalmente?
- ¿Las personas trabajadoras deben trabajar más horas extra bajo algún tipo de amenaza (ej. de despido, reducción de salario, castigo físico, etc.)?
- ¿Las personas trabajadoras reciben al menos el salario mínimo?

Nivel 2

Aislamiento

Este indicador implica mantener a las personas trabajadoras en lugares remotos o incomunicadas del mundo exterior.

Ejemplo:

En una plantación de palma, el lugar de trabajo es de difícil acceso y carece de transporte público, por lo que las personas trabajadoras son incapaces de dejarlo. No hay señal telefónica, por lo que tienen muy poco contacto con el mundo exterior. A pesar de que el lugar de trabajo cuenta con Wi-Fi disponible para la persona encargada, se niega a darle acceso a las personas trabajadoras.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras trabajan más horas extra de las permitidas legalmente?
- ¿Las personas trabajadoras conocen su ubicación?
- ¿Las personas trabajadoras tienen acceso a transporte si deciden dejar el lugar de trabajo?
- ¿Las personas trabajadoras se encuentran tras puertas cerradas?
- ¿Las personas trabajadoras tienen acceso a sus teléfonos celulares u otros medios de comunicación con el exterior?
- ¿Las personas trabajadoras tienen acceso a medios de comunicación para contactar a sus familias?
- ¿Las personas trabajadoras viven en lugares informales o no registrados?

Nivel 3

Retención de documentos de identidad

Retener documentos de identidad u otras pertenencias valiosas puede constituir trabajo forzoso si las personas no pueden acceder a ellos libremente o temen perderlos si abandonan el empleo. Sin los documentos de identidad, las personas trabajadoras pueden ser incapaces de obtener otros empleos o acceder a servicios básicos. Incluso pueden tener miedo de pedir ayuda a las autoridades locales o a Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).

Ejemplo:

El pasaporte de una persona trabajadora se guarda en una caja fuerte bajo llave en la oficina de la persona supervisora. Para obtenerlo, debe pedírselo al personal autorizado. La persona trabajadora se siente incómoda al tener que pedir acceso a su pasaporte. En varias ocasiones, se le ha negado el acceso sin explicación.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras tienen acceso siempre a sus documentos de identidad?
- ¿Las personas trabajadoras tienen casilleros o espacios seguros para guardar sus documentos de identidad y/o sus objetos de valor?
- ¿La persona empleadora retiene estos documentos? Si la respuesta es sí, ¿por qué?
- Si los documentos son retenidos, ¿puede una persona trabajadora tener acceso a ellos en cualquier momento?

Retención de salarios

Consiste en retener los salarios de forma sistemática y deliberada para obligar a la persona trabajadora a permanecer en el empleo o impedirle cambiar de persona empleadora.

Ejemplo:

En una fábrica empacadora de mariscos, a una persona trabajadora le retienen su sueldo regularmente. Le prometen que recibirá los pagos si aumenta su rendimiento y la cantidad de camarones pelados. Esto ocurre constantemenete en temporada alta para asegurarse que no acepte un trabajo en otra fábrica.

Subindicadores potenciales:

- ¿Hay pagos irregulares a las personas trabajadoras?
- ¿Hay pagos retrasados a las personas trabajadoras? Si sí, ¿por cuánto tiempo?
- ¿Se le ofrece una explicación a la persona trabajadora por los pagos irregulares y/o retrasados?
- ¿Hay casos en los que la persona trabajadora nunca recibe un pago?
- ¿Se utiliza la retención salarial como medio de coerción contra la persona trabajadora?

Restricción de movimiento

Implica impedir físicamente que las personas trabajadoras salgan del lugar de trabajo o residencia, mediante encierro o vigilancia.

Ejemplo:

En una fábrica de juguetes, los trabajadores son llevados en autobús a sus dormitorios con muros altos y puertas cerradas después de cada turno. No pueden salir sin autorización de la persona supervisora, la cual nunca les concede.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras pueden entrar y salir libremente del lugar de trabajo?
- En caso de que no tengan libertad de movimiento, ¿las personas trabajadoras enfrentan restricciones relacionadas con la protección de su seguridad en lugares de trabajo peligrosos?
- ¿Las personas trabajadoras deben solicitar permiso previo a una persona supervisora para acudir a citas médicas?
- ¿Los desplazamientos de las personas trabajadoras dentro del lugar de trabajo están controlados mediante cámaras de vigilancia o guardias de seguridad?
- ¿Los desplazamientos de las personas trabajadoras fuera del lugar de trabajo están supervisados por agentes de la empresa que las acompañan al salir del sitio?

Condiciones abusivas de trabajo y vivienda

Las víctimas de trabajo forzoso tienden a aceptar condiciones laborales y de vivienda que no aceptarían libremente en otro escenario. El hecho de que una persona permanezca en ese entorno puede ser señal de coerción por parte de la persona empleadora para evitar que abandonen su trabajo actual. Las condiciones de trabajo y vivienda pueden ser degradantes, peligrosas e insalubres.

Ejemplo:

El dormitorio de una fábrica está hacinado y alberga a veinte personas en un espacio para seis. Las personas trabajadoras son obligadas a comer y dormir en el mismo espacio. No cuentan con acceso a agua potable por la noche y solo cuentan con un baño compartido.

Subindicadores potenciales:

- ¿Las personas trabajadoras trabajan en condiciones degradantes (humillantes, sucias) o peligrosas (difíciles o peligrosas)?
- ¿Las condiciones de vivienda podrían describirse como deficientes?
- ¿Las condiciones de vivienda podrían considerarse hacinadas e insalubres, sin ningún tipo de privacidad?
- ¿Cuántos baños están disponibles para las personas trabajadoras en el lugar donde habitan?

Servidumbre por deudas

El trabajo forzoso por servidumbre por deudas o endeudamiento se presenta cuando las personas trabajadoras son obligadas a trabajar para saldar una deuda adquirida o incluso heredada. Esta deuda puede surgir de adelantos de salario o préstamos para cubrir costos de contratación, transporte, gastos de subsistencia diaria o emergencias, como gastos médicos. En algunos casos, la deuda se incrementa mediante la manipulación de cuentas, especialmente cuando las personas trabajadoras son analfabetas. A veces, las personas empleadoras dificultan que las personas trabajadoras escapen de esta deuda, subvalorando el trabajo realizado o inflando los intereses y los costos de alimentos y vivienda. Como esta deuda se utiliza para retener a la persona en el empleo, constituye un indicador de trabajo forzoso.

Ejemplo:

Una persona trabajadora migrante acepta un empleo en un país vecino. Como parte del proceso de reclutamiento se ve obligada a pagar 1,500 dólares estadounidenses. Tras firmar el contrato, se le imponen cargos adicionales e intereses que elevan la deuda a 3,000 dólares. Durante dos años trabaja para pagar el monto adeudado. Le informan que no podrá retirarse hasta haber cubierto por completo la deuda. Como no puede enviar dinero a su familia, se ve forzado a pedir más préstamos.

Subindicadores potenciales:

- ¿Alguna persona trabajadora tiene una deuda relacionada con su empleo?
- En caso de que sí, ¿quién es la persona acreedora de esa deuda?
- ¿Se permite a las personas trabajadoras endeudadas renunciar a su empleo o la deuda las mantiene retenidas?
- ¿Tienen acceso las personas trabajadoras a la información sobre el estado de su deuda y los pagos realizados?
- ¿Comprenden las personas trabajadoras los cargos y tasas de interés aplicadas a su deuda?

Violencia física y sexual

Las personas sometidas a trabajo forzoso, así como sus familiares o personas cercanas, pueden ser objeto de violencia física o sexual. La violencia también puede utilizarse para obligar a una persona trabajadora a realizar tareas que no estaban contempladas en el acuerdo inicial, como mantener relaciones sexuales con la persona empleadora o un miembro de su familia o, en casos menos extremos, realizar trabajo doméstico obligatorio además de sus tareas habituales.

Ejemplo:

En una fábrica de productos electrónicos, las personas trabajadoras son objeto de abusos verbales y, en ocasiones, son golpeadas por sus supervisores cuando no alcanzan la meta diaria. Algunas trabajadoras son acosadas sexualmente de manera regular por su jefe. Se les advierte que, si denuncian la situación, perderán su empleo.

Subindicadores potenciales:

- ¿Se obliga a las personas trabajadoras a consumir drogas o alcohol para que realicen alguna actividad?
- ¿Se utiliza la violencia como medida disciplinaria para forzar el trabajo?
- ¿Alguna persona trabajadora ha sido agredida físicamente?
- ¿Alguna persona trabajadora ha sido agredida sexualmente?
- ¿Alguna persona trabajadora ha sido secuestrada para forzarla a trabajar?

Intimidación y amenazas

Las víctimas de trabajo forzoso pueden ser objeto de intimidaciones y amenazas cuando expresan su inconformidad con las condiciones laborales o desean renunciar. La credibilidad y el impacto de dichas amenazas deben evaluarse desde la perspectiva de la persona trabajadora, tomando en cuenta sus creencias personales, edad, contexto cultural y situación social y económica.

Ejemplo:

A worker refuses to work overtime. As a consequence, the employer evicts him from the dormitory. He is told that he will be given access toUna persona trabajadora se niega a hacer horas extra. Como represalia, la persona empleadora la expulsa del dormitorio. Se le informa que sólo podrá regresar si accede a trabajar horas extra y cumplir con las metas de producción cuando se le solicite. De lo contrario, deberá costear por su cuenta un lugar donde vivir.

Subindicadores potenciales:

¿Se amenaza a las personas trabajadoras con violencia física de alguna forma?

¿Incluyen las amenazas la denuncia ante las autoridades migratorias?

¿Se amenaza con la pérdida de salario o de acceso a vivienda o tierras?

¿Se amenaza con despedir a familiares, empeorar las condiciones laborales o retirar “privilegios” como el derecho a salir del lugar de trabajo?

¿Se utilizan insultos como forma de coerción psicológica para incrementar la sensación de vulnerabilidad de las personas trabajadoras?

Contacta con nosotros en:

info@themekongclub.org

www.themekongclub.org

Síguenos en

@themekongclub

@themekongclub

@themekongclub

@themekongclub