

Definiciones y Normas Internacionales



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-31476. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos. El 100% del costo total del proyecto es financiado con fondos federales, por un total de \$2,200,000 dólares.

Definiciones y Normas Internacionales

Introducción

Esta herramienta es una de las 17 herramientas que incluye la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés), la cual se creó como parte del Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) de Verité a través del generoso financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL-ILAB, por sus siglas en inglés). La S3T se creó de acuerdo con el modelo de *Comply Chain* del USDOL, y al menos se creó una herramienta para cada uno de los ocho pasos de la *Comply Chain* (consulte el siguiente gráfico). Las herramientas pueden usarse a placer, pero es importante que las empresas cuenten con sistemas y herramientas para cada paso de la *Comply Chain*.

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible



Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

- PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés**
Guía Sobre la Participación de Actores Clave
- PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos**
Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café
Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
Cuestionario de Autoevaluación para Productores
Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales
- PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta**
Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café
- PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena**
Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro
- PASO 5. Monitorear Cumplimiento**
Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación
- PASO 6. Remediar Violaciones**
Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales
- PASO 7. Verificación Independiente**
Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético
- PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento**
Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Definiciones

Trabajo Forzoso

El Convenio 29 (1930) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es el convenio más autoritativo sobre el trabajo forzado. El artículo 2 define el “trabajo forzado u obligatorio” como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.” Aunque el convenio proporciona algunas exclusiones (tales como el servicio militar obligatorio, el trabajo forzado como condena en prisión bajo ciertas circunstancias y las respuestas a las emergencias nacionales), estas exclusiones no aplican al trabajo en el sector café o a los menores de 18 años.¹

En la práctica, puede ser desafiante identificar el **trabajo involuntario** y la **amenaza de pena**. Para atender este desafío, la OIT y la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo crearon indicadores más específicos de trabajo forzado relacionados con la experiencia de los trabajadores.

La OIT presentó el marco de los indicadores en un documento de 2012 titulado *Hard to see, harder to count - Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children²* (*Es difícil verlo, pero es más difícil contarlo – Directrices de evaluación para calcular el trabajo forzado de los adultos y los niños*), y la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) los actualizó en 2018 en un documento titulado *Guidelines concerning the measurement of forced labour³* (*Directrices relacionadas con la medición del trabajo forzado*). La CIET hace recomendaciones sobre asuntos relacionados con las estadísticas del trabajo, las cuales la OIT las aprueba y posteriormente las incluye dentro de un conjunto de normas internacionales sobre estadísticas del trabajo.

Los siguientes indicadores de trabajo forzado de la OIT pueden ayudar a identificar la existencia de indicadores de amenaza de pena y/o trabajo involuntario, así como casos de trabajo forzado. El trabajo involuntario y la amenaza de pena deben existir para que una situación se considere como trabajo forzado. Sin embargo, el trabajador que experimenta incluso un componente puede considerarse que es vulnerable al trabajo forzado o que está en riesgo de realizarlo.

Indicadores de trabajo forzado, según los definió la CIET en 2018⁴

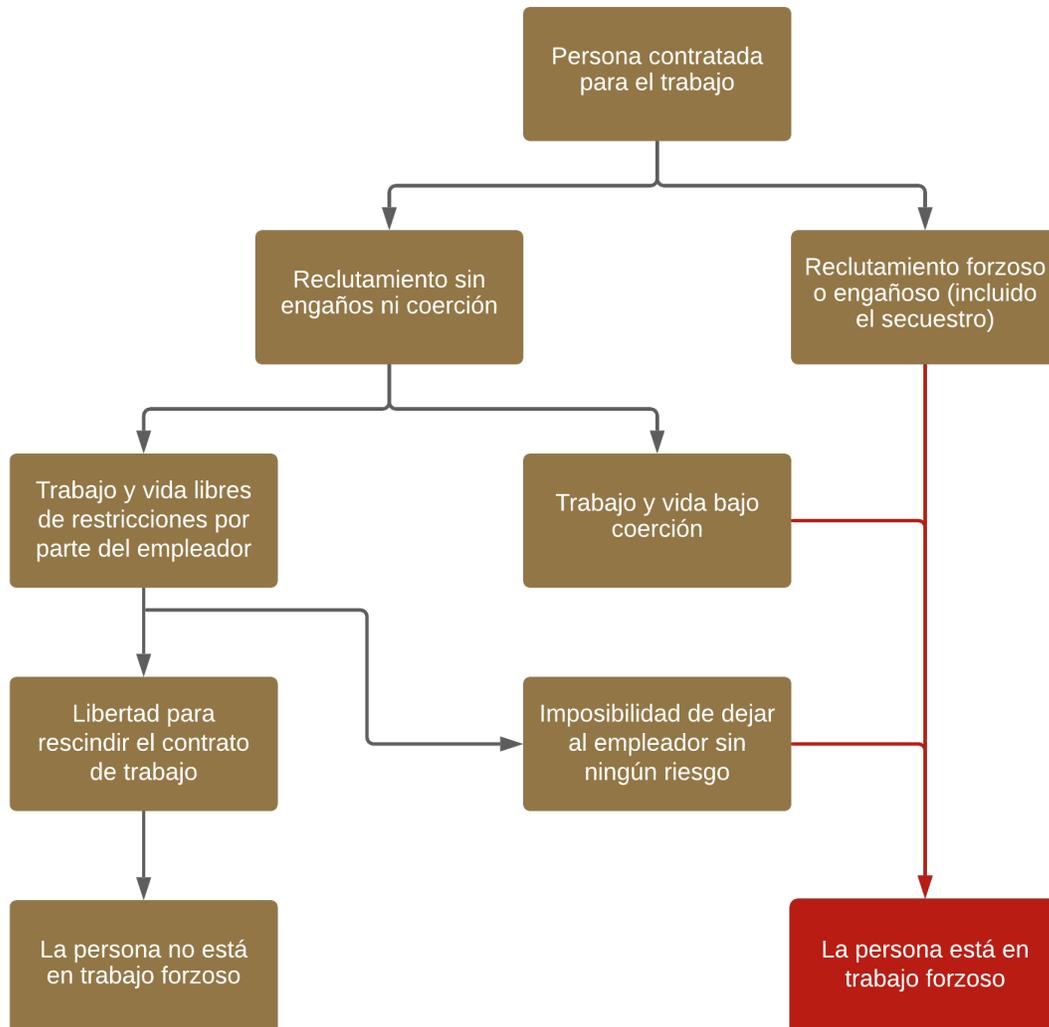
Trabajo involuntario	Amenaza de cualquier penalización
<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento forzado desde el nacimiento o mediante una transacción, tal como el trabajo en condiciones de servidumbre. • Situaciones en las cuales el trabajador debe realizar un trabajo que tiene una naturaleza distinta a la que se especificó durante el reclutamiento sin el consentimiento de la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas o violencia en contra de los trabajadores o de sus familias y parientes, o de sus compañeros cercanos. • Restricciones en el movimiento de los trabajadores. • Servidumbre por deudas o manipulación de la deuda.

<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos abusivos de horas extras o trabajo de turno que no se acordaron previamente con el empleador. • Trabajo en condiciones peligrosas que el trabajador no ha aceptado, con o sin remuneración o equipo de protección. • Trabajos de muy baja remuneración o sin pago alguno. Condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, el reclutador u otro tercero. • Trabajar para otros empleadores distintos a los que se acordaron. • Trabajar durante un periodo de tiempo más prolongado distinto al que se acordó. • Trabajar sin ninguna libertad o con una libertad limitada para rescindir el contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retención de salarios o de otras prestaciones que se ofrecieron. • Retención de documentos valiosos (tales como documentos de identidad o permisos de residencia). Abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores al negarles sus derechos o privilegios y/o hacerles amenazas de despido o deportación.
---	---

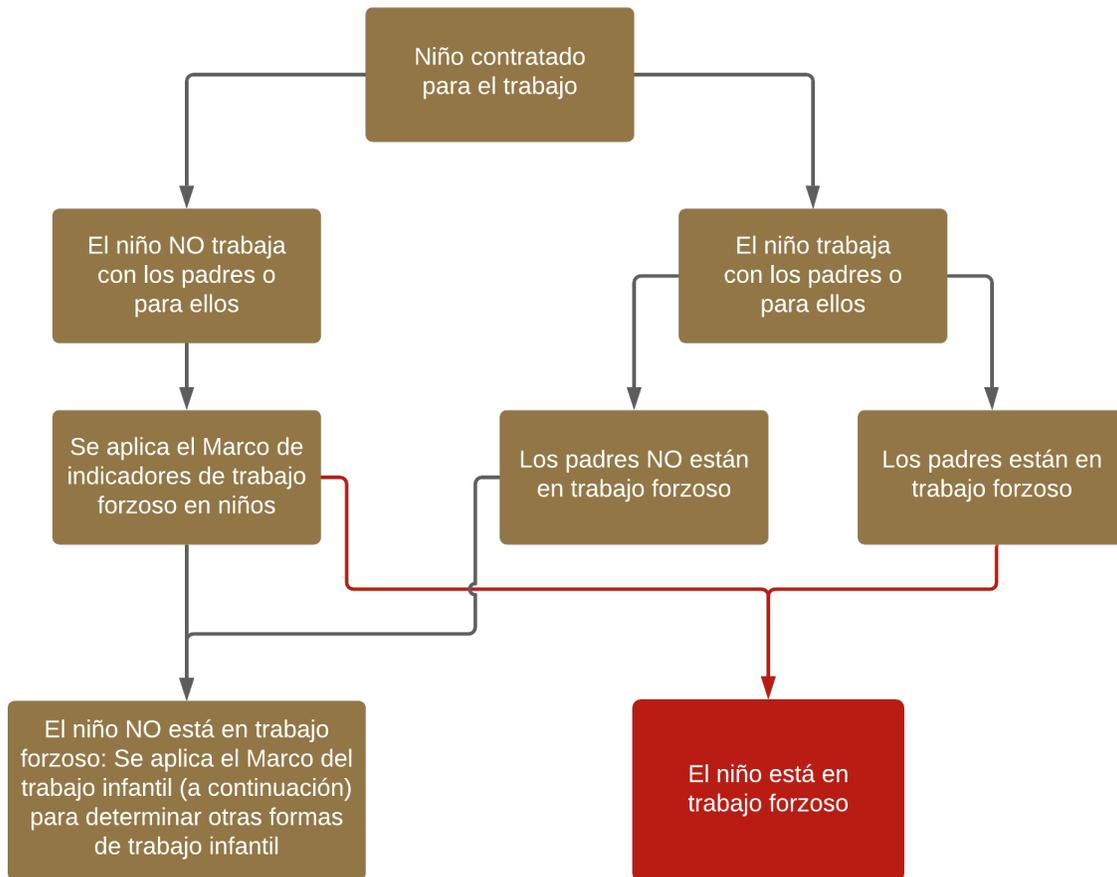
Las Directrices relacionadas con la medición del trabajo forzoso de la OIT definen el trabajo forzoso de los niños como se indica a continuación: “trabajo que realiza un niño durante un periodo de referencia específico y que se encuentra dentro de una de las siguientes categorías:

- I. trabajo que se realiza para un tercero bajo la amenaza de cualquier pena que un tercero (distinto a los padres del niño) aplica ya sea al niño directamente o a los padres del niño; o
- II. trabajo que se realiza con los padres del niño o para ellos bajo la amenaza de cualquier pena que un tercero (distinto a los padres del niño) aplica ya sea al niño directamente o a los padres del niño; o
- III. trabajo que se realiza con los padres del niño o para ellos en donde uno o ambos padres se encuentran en una situación de trabajo forzoso; o
- IV. trabajo que se realiza en cualquiera de las siguientes peores formas de trabajo infantil: (a) todas las formas de trabajo esclavo o prácticas similares al trabajo esclavo, tales como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la servidumbre [así como el trabajo forzoso u obligatorio], lo que incluye el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su uso en conflictos armados; (b) el uso, la adquisición o la oferta de un niño para prostitución, producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) el uso, la adquisición o la oferta de un niño para actividades ilícitas, particularmente para la producción y el tráfico de drogas, según se definen en los tratados internacionales relevantes.”⁵

Cómo determinar si una persona está en una situación de trabajo forzoso



Cómo determinar si un niño está en una situación de trabajo forzoso



*Nota: Estos marcos visuales se adaptaron de la publicación de la Organización Internacional de Trabajo titulada *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labor of Adults and Children*.

Trabajo Infantil

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (UN CRC, por sus siglas en inglés) de 1989 define a un niño como la persona menor de 18 años y requiere que los Estados Parte protejan a todos los niños contra la “explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”⁶

Aunque el Convenio 138 de la OIT establece que la edad mínima para el trabajo infantil es de 15 años, es posible que las economías en desarrollo establezcan los 14 años como la edad mínima para el trabajo infantil después de realizar las consultas adecuadas. El convenio define el trabajo infantil como “todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.”⁷

El Convenio 138 permite el empleo de niños menores a la edad mínima para el trabajo infantil bajo ciertas condiciones. El convenio establece que la edad mínima para el trabajo infantil “no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.”⁸

El convenio establece que los países pueden “autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.”⁹ El convenio también permite que los países aprueben leyes que permitan que los niños entre las edades de 13 y 15 años realicen trabajo ligero que “(a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.”¹⁰

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de la OIT recomienda que cuando no exista ninguna legislación nacional sobre el trabajo ligero para niños, este no deberá exceder 14 horas durante la semana de referencia (es decir, el trabajo ligero que implique más de 14 horas a la semana para los niños entre los 13 y 15 años se considerará como trabajo infantil).¹¹

El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (PFTI) define y prohíbe las PFTI entre los niños menores de 18 años. Las PFTI incluyen lo siguiente:

- “(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”¹²

El trabajo infantil peligroso (HCL, por sus siglas en inglés) es una subcategoría de las PFTI. El marco legal internacional del trabajo infantil peligroso surgió de los Convenios 138 y 182 de la OIT, los cuales prohíben que los niños menores de 18 años realicen un “por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.”¹³ Conforme al Convenio 182 de la OIT, el trabajo peligroso “deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de

trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia.”¹⁴

El Convenio 182 requiere que los estados miembros implementen medidas por tiempo limitado para lograr lo siguiente:

- “(a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- (b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- (c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- (d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- (e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
- ”¹⁵

El Convenio 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura establece que “la edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años.” Sin embargo, permite que los países autoricen a que los niños de mayores de 16 años trabajen en el sector agrícola “a condición de que se imparta una formación adecuada y de que se protejan plenamente la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes.” Este convenio cubre “la producción agrícola, los trabajos forestales, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas y animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agrícola, que estén relacionados directamente con la producción agrícola.” Sin embargo, no cubre “(a) la agricultura de subsistencia; (b) los procesos industriales que utilizan productos agrícolas como materia prima, y los servicios conexos, y (c) la explotación industrial de los bosques.”¹⁶

Cabe mencionar que en la mayoría de los países productores de café clave, el trabajo en el sector agrícola se ha definido de manera general como peligroso y, por lo tanto, está prohibido el empleo de niños menores de 18 años en el trabajo que tenga una naturaleza agrícola en el sector café.

Normas Internacionales Clave Que Son Relevantes Para El Proyecto COFFEE

Marco Sobre El Trabajo Forzoso Y La Trata De Personas

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930)

El convenio define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.” Presentado en 1930, este convenio precedió a todos los convenios contemporáneos y pautas sobre la trata de personas con fines de explotación laboral. Enfatizó que la voluntariedad de los y la amenaza de pena son las características clave del trabajo forzoso. Aunque no menciona específicamente prácticas de reclutamiento, este convenio establece el marco por el cual podrían prohibirse muchas formas de intermediación laboral engañosa, poco ética y obligatoria. El documento de la OIT titulado *Hard to See, Harder to Count*, estableció directrices para identificar el trabajo forzoso en la práctica. Clasifica los indicadores de trabajo forzoso en tres elementos, uno de los cuales son indicadores de reclutamiento forzoso.

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

El convenio requiere que todos los Estados Miembro tomen medidas para abolir todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio que se usan como un medio de coerción o educación política; castigo por tener/expresar puntos de vista políticos/puntos de vista contrarios a los de las autoridades; movilizar a la fuerza laboral para fines de desarrollo económico; disciplina laboral; castigo por haber participado en huelgas; discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000)

La Convención incluye tres protocolos complementarios sobre el tráfico ilícito de personas y armas, así como sobre la trata de personas. Uno de estos protocolos, el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños - también conocido como el Protocolo de Palermo, debido a que se firmó en Palermo, Italia - requiere que los estados miembros tomen medidas específicas para prevenir la trata de personas, que trabajen en conjunto con otros países para combatirla y que brinden servicios a las víctimas de trata. El protocolo define la trata de personas como se indica a continuación:

“El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con fines

de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos humanos.”¹⁷

El reclutamiento es uno de los “actos” de la trata de personas, el trabajo forzoso y el trabajo esclavo, y las prácticas similares se encuentran entre los “fines” de la trata de personas. Es posible que los reclutadores laborales participen en diversos “medios” de la trata de personas, lo que incluye la coerción, el fraude, el engaño y el abuso de poder o de la vulnerabilidad.

Estándares No Vinculantes

Protocolo núm. 29 relativo al Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (2014)

Este protocolo no vinculante invita a los Estados Miembro a crear políticas nacionales y planes de acción para combatir el trabajo forzoso y obligatorio, en conjunto con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Promueve la adopción de diversas medidas para la prevención del trabajo forzoso, lo que incluye lo siguiente: educar a los trabajadores sobre el trabajo forzoso, especialmente a aquellos trabajadores vulnerables a ser víctimas, así como a los empleadores; ampliar las actividades de cumplimiento en todas las poblaciones, regiones y sectores de trabajadores; fortalecer las inspecciones; proteger a los trabajadores, especialmente a los trabajadores migrantes, contra prácticas de reclutamiento fraudulento y abusivo; apoyar los esfuerzos de debida diligencia del sector público y privado; y atender las causas raíz del trabajo forzoso y obligatorio. El protocolo también promueve que las víctimas tengan acceso a una remediación efectiva, lo que incluye la indemnización, independiente de su situación jurídica, y establece que no se debe enjuiciar a las víctimas por los delitos que cometen como resultado de estar sujetas a la trata de personas.

Marco Sobre El Trabajo Infantil

Estándares Vinculantes

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989)

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (UN CRC) y sus Protocolos Opcionales definen a un niño como una persona menor de 18 años y establecen un marco general para los derechos humanos de los niños, lo que incluye su derecho a la protección contra la explotación económica. El artículo 32 establece que “ Los Estados Parte reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”¹⁸

Convenio núm. 138 de la OIT sobre el trabajo infantil (1973)

El Convenio 138 prohíbe que los niños realicen “todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud,

la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.” Establece que la edad mínima para el trabajo infantil es de 15 años; sin embargo, los países “cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados” pueden establecer una edad mínima de 14 años “previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.” El convenio también autoriza el trabajo ligero para los niños que al menos tienen 16 años.

Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

El Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (PFTI) define y prohíbe las PFTI entre los niños menores de 18 años. Estas PFTI incluyen lo siguiente: “todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.” El convenio requiere que los gobiernos realicen esfuerzos para combatir las PFTI, y que creen y actualicen periódicamente las listas de trabajos peligrosos, tras consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Marco Sobre La Libertad De Asociación Y La Negociación Colectiva

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad de asociación y la protección del derecho de sindicación (1948)

Establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de unirse a organizaciones de su elección sin requerir la autorización previa, y el derecho de las organizaciones de formular sus propias reglas y constituciones, elegir a sus representantes y organizar sus asuntos sin la intervención externa. Exige la protección de las organizaciones de trabajadores contra la intervención gubernamental, prohíbe que los sindicatos sean disueltos o suspendidos por vía administrativa y exige el derecho de afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores.

Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Otorga a los trabajadores el derecho a la protección adecuada contra actos antisindicales, tales como los despidos y la interferencia empresarial, e invita a los países a que tomen medidas para promover la negociación colectiva.

Marco Sobre La Discriminación Y La Igualdad

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración (1951)

Establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por el trabajo de igual valor.

Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Prohíbe hacer cualquier distinción, exclusión o preferencia con base en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política o el origen nacional o social que tiene el efecto de anular o afectar la igualdad de oportunidades o el trato en el empleo o el lugar de trabajo.

Marco Sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (1981)

Requiere que los gobiernos determinen de manera proactiva las ocupaciones y las actividades peligrosas, que establezcan procedimientos para el reporte de accidentes y enfermedades en el trabajo, y que publiquen anualmente las estadísticas. Establece el derecho de los trabajadores de dejar de participar en situaciones que consideren de manera razonable que representan un “peligro inminente y grave” para ellos sin tener ninguna represalia.

Convenio núm. 170 de la OIT sobre los productos químicos (1990)

Requiere que los empleadores etiqueten adecuadamente los productos químicos y que se encarguen de que las hojas de datos de los productos químicos estén disponibles para los trabajadores; que evalúen y monitoreen la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos; que se aseguren de que la exposición de los trabajadores a los productos químicos no representa riesgos para la salud; que proporcionen a los trabajadores la capacitación sobre los riesgos relacionados con los productos químicos; y que establezcan un procedimiento para emergencias, lo que incluye la provisión de primeros auxilios.

Marco Sobre El Reclutamiento Laboral

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997)

Este convenio define a la agencia de empleo privada como “toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a. Servicios que igualan ofertas y solicitudes de empleo, sin que la agencia de empleo privada sea una parte de las relaciones laborales que puedan surgir del mismo;

- b. servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución; servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c. otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas."

Aunque reconoce el valor de las agencias de empleo para la economía mundial, el Convenio de 1997 sobre las agencias de empleo privadas resalta la necesidad de proteger a los trabajadores contra posibles abusos que puedan sufrir. El convenio prohíbe el cobro de honorarios de reclutamiento a los trabajadores. También prohíbe que las agencias de empleo discriminen de cualquier manera a los trabajadores.

Estándares No Vinculantes

Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (2017)

Los principios generales proporcionan los estándares no vinculantes que los diferentes actores deben esforzarse por cumplir, mientras que las directrices operativas proporcionan una guía práctica sobre las medidas específicas que los diferentes tipos de actores pueden tomar para promover el reclutamiento equitativo. Los principios establecen que el reclutamiento, lo que incluye el reclutamiento transfronterizo, debe realizarse de tal manera que se respeten los derechos humanos y los derechos laborales de los trabajadores, y no debe usarse para socavar los estándares de trabajo o el trabajo honesto. Los principios también establecen lo siguiente con respecto a los trabajadores: no deben pagar ningún honorario de reclutamiento o costos relacionados; se les deben proporcionar descripciones claras sobre los términos y condiciones de sus contratos de trabajo, de preferencia en forma de contratos por escrito en un idioma que entiendan; deben celebrar estos contratos sin ningún tipo de coerción o engaño; deben tener libre acceso a la información sobre sus derechos; no deben estar sujetos a limitaciones con respecto a su libertad de movimiento y sus documentos de identidad o contratos no deben retenerse ni destruirse; deben contar con la libertad para rescindir sus contrato de trabajo, regresar a sus comunidades y cambiar de empleadores; y deben tener acceso a los mecanismos de queja y a la remediación. Las directrices establecen lo siguiente con respecto a los empleadores: deben asegurarse de que los trabajadores tienen contratos por escrito claros y que entienden sus términos; deben proporcionar mecanismos de queja y mecanismos de resolución de disputas efectivos; deben proteger a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, contra las violaciones relacionadas con el reclutamiento de la ley del trabajo o de las normas internacionales del trabajo; deben asegurarse de que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores no se viole durante el proceso de reclutamiento; deben abstenerse de usar intermediarios laborales para reemplazar a

los trabajadores que están en huelga; y deben respetar la libertad de los trabajadores migrantes para cambiar de empleadores y regresar a sus países de origen.

Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2019)

El documento no vinculante establece que “no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación. .” Los honorarios de reclutamiento se definen como “pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero; pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador, o pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los gastos de contratación..” La definición establece que estos honorarios pueden cubrir los costos relacionados con el reclutamiento, los viajes o la colocación en el trabajo, y pueden ser cargos únicos o recurrentes. La definición también proporciona una lista de los costos relacionados con el reclutamiento, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, lo siguiente: gastos médicos, seguros, pruebas de habilidades, capacitación y orientación, costos de los equipos, viáticos y gastos de alojamiento, y costos administrativos. La definición también establece que los costos no divulgados o ilegales, tales como “los sobornos, los tributos, las extorsiones o mordidas, las obligaciones, las comisiones ilícitas de recuperación de gastos y las garantías que exija cualquier actor que intervenga en la cadena de contratación,” nunca son legítimos.

Marco Sobre La Migración Laboral

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (Revisado) (1949) y Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes (Revisada) (1949)

El convenio y la recomendación adjunta sobre los trabajadores migrantes de 1949 regulan las condiciones bajo las cuales debe realizarse la migración laboral. Incluyen diversas directrices sobre la protección de los trabajadores migrantes y establecen el deber de los gobiernos de apoyar a los trabajadores migrantes y brindarles servicios de empleo gratuitos. También promueven acuerdos entre los países que envían y reciben trabajadores migrantes para garantizar su protección. Cabe mencionar que el convenio establece que los trabajadores inmigrantes indocumentados tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores migrantes documentados y los ciudadanos. Un aspecto relevante para el reclutamiento es que el convenio y la recomendación también incluyen directrices sobre la colocación, la contratación y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes

Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975) y Recomendación núm. 151 sobre los trabajadores migrantes (1975)

El Convenio de 1975 más reciente y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes proporcionan protecciones importantes para los trabajadores migrantes indocumentados. Establecen diversos derechos de los trabajadores migrantes, lo que

incluye el derecho a la libertad de asociación y a la protección social. Establecen de manera explícita que los trabajadores migrantes indocumentados tienen los mismos derechos. Cabe mencionar que el convenio y la recomendación promueven la regulación y la sanción de reclutadores y empleadores que realizan prácticas de tráfico de personas, prácticas de reclutamiento, prácticas de contratación y prácticas laborales que son ilegales y abusivas.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)

La convención establece que los trabajadores migrantes internacionales y sus familiares podrán dejar libremente cualquier país sin ninguna restricción y protege a los trabajadores migrantes contra el trato cruel o inhumano o los castigos. También prohíbe de manera explícita emplear a trabajadores migrantes en condiciones de trabajo esclavo, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio o trabajo forzoso penitenciario. A los trabajadores migrantes se les proporcionan las mismas protecciones laborales que a los trabajadores locales, lo que incluye aquellas relacionadas con la igualdad de remuneración, las condiciones de trabajo, el trabajo infantil y la libertad de asociación.

Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2018)

Este acuerdo que se negoció entre gobiernos reconoce que ningún país puede atender los desafíos relacionados con la migración por sí solo y pretende “reducir los riesgos y vulnerabilidades a que se enfrentan los migrantes durante las distintas etapas de la migración respetando, protegiendo y cumpliendo sus derechos humanos y proporcionándoles atención y asistencia.” El pacto contiene 23 objetivos. El Objetivo 5 se enfoca en facilitar la migración regular al promover acuerdos de movilidad laboral basada en los derechos entre los países remitentes y receptores. En el *Objetivo 6: Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente*, los Estados Parte se comprometen a revisar los mecanismos de reclutamiento existentes para garantizar que son justos y éticos, y proteger a los trabajadores migrantes contra prácticas de reclutamiento y trabajo explotador en los países de origen y destino. Las medidas que los Estados Partes pueden implementar incluyen lo siguiente: mejorar las regulaciones sobre las agencias de reclutamiento, lo que incluye prohibir honorarios de reclutamiento y costos relacionados; asociarse con las organizaciones de empleadores y trabajadores para garantizar que a los trabajadores migrantes se les proporcionen contratos por escrito y que entienden los términos y sus derechos; asociarse con el sector privado para definir claramente los roles de los reclutadores y promover el trabajo honesto; fortalecer el cumplimiento y monitorear mejor a los reclutadores y a los empleadores; crear procesos de reclutamiento justo que permitan a los trabajadores migrantes cambiar de empleadores; otorgar a los trabajadores migrantes los mismos derechos laborales que a los trabajadores locales; asegurarse de que los trabajadores migrantes que se contratan en el sector informal tengan acceso a mecanismos de queja efectivos; y asegurarse de que las leyes otorgan protecciones equitativas a las trabajadoras migrantes.

Estándares No Vinculantes

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006)

Este marco incluye principios y una guía no obligatoria sobre las migraciones laborales basados en los derechos. Busca promover y proteger los derechos de los trabajadores migrantes, mejorar la regulación de la migración laboral y resaltar la relación entre la migración laboral y el desarrollo. Incluye una guía sobre cómo promover las políticas de empleo basadas en el diálogo social que promueven el trabajo honesto y protegen a los trabajadores migrantes. El marco exige específicamente prácticas de reclutamiento ético, lo que incluye el establecimiento y el cumplimiento de los programas de concesión de licencias para el reclutamiento, la regulación de los honorarios de reclutamiento y la provisión de resarcimientos para todos los trabajadores cuyos derechos fueron violados durante el proceso de reclutamiento.

Marco Sobre El Sector Agrícola

Estándares Vinculantes

Convenio núm. 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001)

Obliga a los empleadores a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores temporales, de temporada y permanentes (lo que incluye asegurarse de que las actividades y los equipos cumplen con los estándares de salud y seguridad, y proporcionar la capacitación y la instrucción adecuadas). El convenio también requiere una política nacional sobre la seguridad y la salud en la agricultura, lo que incluye inspecciones de los lugares de trabajo agrícolas. El convenio otorga a los trabajadores el derecho a recibir capacitación sobre asuntos de salud y seguridad, y el derecho a no realizar actividades en el lugar de trabajo que consideren que representan un riesgo inminente y grave para su salud y seguridad sin tener ninguna represalia. Si se le pide al empleador que proporcione viviendas a los trabajadores, el convenio establece que las leyes que rigen dichas viviendas deben cumplir con los estándares mínimos de alojamiento. El Código de Prácticas sobre Seguridad y Salud en la Agricultura de la OIT proporciona una asesoría sobre cómo implementar este convenio.

Convenio núm. 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la agricultura (1969)

Requiere un sistema de inspección del trabajo en los lugares de trabajo agrícolas en donde trabajan los empleados o los aprendices. Los países que ratifican el convenio también pueden inspeccionar los proyectos agrícolas en donde trabajan los arrendatarios, los aparceros, los miembros de las cooperativas y/o los familiares del gerente del lugar de trabajo.

Protocolo (P110) y convenio núm. 110 de la OIT sobre las plantaciones (1958)

Cubre las disposiciones del reclutamiento, el empleo, las prestaciones y la remuneración, así como las condiciones de las viviendas de los empleados en una plantación, la cual se define como “toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té,

caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña.” Requiere que un reclutador autorizado o un empleador cubra los costos del transporte del trabajador al lugar de trabajo y los costos de la repatriación. Limita el periodo de trabajo en la plantación (de uno a tres años dependiendo de la naturaleza del viaje para llegar al lugar de trabajo y si los familiares del trabajador lo acompañan o no). Especifica que los salarios deben estar regidos por las leyes nacionales, que deben cumplir con las leyes del salario mínimo y que solo deben incluir las deducciones que establece las leyes nacionales. Requiere al menos 25 horas de descanso consecutivo en cada periodo de siete días. Garantiza a los empleadores y a los empleados el derecho de asociación y establece disposiciones contra la discriminación antisindical.

Convenio núm. 11 de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura) (1921)

Establece que “los mismos derechos de asociación y de coalición” aplican a los trabajadores agrícolas tal y como aplican a los trabajadores industriales. Los países que ratifican el convenio deben asegurarse de que dichos derechos están garantizados para los trabajadores agrícolas y que están trabajando para eliminar cualquier disposición que restrinja su acceso a dichos derechos.

Convenio núm. 99 de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) (1951)

Establece que los países ratificadores crearán un sistema para determinar los salarios mínimos adecuados para los trabajadores agrícolas. El monto mínimo específico y el método para determinarlo dependen de cada país ratificador y deben determinarse mediante un proceso consultivo que involucra a los representantes de los empleadores y los trabajadores (en caso de que existan dichas entidades). Cuando las leyes nacionales lo permitan, puede realizarse “el pago parcial del salario mínimo en especie,” siempre y cuando “sea deseable o de uso corriente.” También se pide a los países que ratifican el convenio que se aseguren de que la tasa de los salarios mínimos se implementa de manera adecuada mediante la supervisión, la capacitación sobre la tasa salarial, las inspecciones y las sanciones, cuando sea necesario.

Estándares No Vinculantes

Recomendación núm. 132 de la OIT sobre los arrendatarios y aparceros (1968)

Aplica a los trabajadores agrícolas que no perciben un salario fijo, es decir, los arrendatarios o aquellas personas que son remuneradas con una parte convenida de la producción. Busca garantizar que los arrendatarios, los aparceros y otras categorías similares de trabajadores tengan acceso a la tierra, la estabilidad y la seguridad. Resume las mejores prácticas relacionadas con los contratos de mutuo acuerdo, el monto de la renta (ajustable a las producciones reales de la cosecha), el porcentaje mínimo de producción a la que tienen derecho los apareceros, la provisión de viviendas adecuadas cuando sea usual o necesario, y la autorización para que los arrendatarios y los aparceros usen la tierra para producir alimentos para sí mismos y para sus familias.

Ratificación de los convenios por parte de los 10 principales países productores de café en Latinoamérica

	BRA	COL	HND	MÉX	PER	GTM	NIC	CRI	SLV	ECU
Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 138 de la OIT sobre el trabajo infantil (1973)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad de asociación y la protección del derecho de sindicación (1948)	/	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R

Convenio núm. 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración (1951)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (1981)	R	/	/	R	/	/	/	/	R	/
Convenio núm. 170 de la OIT sobre los productos químicos (1990)	R	R	/	R	/	/	/	/	/	/
Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (Revisado) (1949)	R	/	/	/	R	/	/	/	/	R
Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes (Revisada) (1949)	S	S	/	S	S	S	/	S	S	S
Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Recomendación núm. 151 sobre los trabajadores migrantes (1975)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de	/	R	R	R	R	R	R	/	R	R

sus Familiares (1990)										
Convenio núm. 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Convenio núm. 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la agricultura (1969)	/	R	/	/	/	R	/	R	R	/
Protocolo (P110) y convenio núm. 110 de la OIT sobre las plantaciones (1958)	/	/	/	R	/	R	R	/	/	R
Convenio núm. 11 de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura) (1921)	R	R	/	R	R	R	R	R	/	R
Convenio núm. 99 de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) (1951)	R	R	/	R	R	R	/	R	R	/
Recomendación núm. 132 de la OIT sobre los arrendatarios y aparceros (1968)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

R = Ratificado/Ratificada

S = Enviado/enviada a la autoridad correspondiente

/ = Sin ninguna acción

Nota: Los documentos de guía no obligatorios que se indicaron anteriormente, no están sujetos a ratificación.

Notas Al Pie

- ¹ C029 – Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). International Labour Organization (ILO). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- ² “Hard to See, Harder to Count Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children.” International Labour Organization (ILO), 2011. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms182096.pdf.
- ³ International Labour Office, Department of Statistics. ‘Guidelines Concerning the Measurement of Forced Labour.’ Geneva, October 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf
- ⁴ International Labour Office, Department of Statistics. ‘Guidelines Concerning the Measurement of Forced Labour.’ Geneva, October 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf
- ⁵ Guidelines concerning the measurement of forced labour. International Labour Organization (ILO), 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf.
- ⁶ Convention on the Rights of the Child. United Nations, 20 Nov 1989. www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- ⁷ Convention on the Rights of the Child. United Nations, 20 Nov 1989. www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- ⁸ C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). International Labour Organization (ILO), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- ⁹ C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). International Labour Organization (ILO), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- ¹⁰ C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). International Labour Organization (ILO), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- ¹¹ Resolution IV. Resolution to amend the 18th ICLS Resolution concerning statistics of child labour. International Labour Organization (ILO), 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648624.pdf.
- ¹² C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). International Labour Organization (ILO), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
International Labour Organization. C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.
- ¹³ C183 – Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). International Labour Organization (ILO), 2000. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- ¹⁴ C183 – Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). International Labour Organization (ILO), 2000. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- ¹⁵ C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). International Labour Organization (ILO), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
International Labour Organization. C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.
- ¹⁶ C184 – Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184). International Labour Organization (ILO), 2001. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184.
- ¹⁷ ONU: Asamblea General, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 15 Nov 2000. www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf.
- ¹⁸ C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). International Labour Organization (ILO), 1973. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.