



**VERITÉ**

FAIR LABOR. WORLDWIDE.

Junio 2011

# Help Wanted: Contratación, Trata de Personas y Esclavitud Moderna en la Economía Mundial

**UN MARCO PARA LA CONTRATACIÓN JUSTA  
PARA LAS EMPRESAS RESPONSABLES**



Verité agradece el apoyo de Humanity United para llevar a cabo a esta iniciativa.



## Sobre Esta Iniciativa

La iniciativa Help Wanted de Verité – un esfuerzo de investigación y promoción - tiene por objeto aclarar y dar a conocer las formas en que las actuales prácticas de intermediarios, pueden crear trampas en el proceso de contratación; y para proporcionar acciones concretas para que el sector privado, sociedad civil, e instituciones gubernamentales puedan usar su influencia para reducir el riesgo de que un trabajador termine como una víctima de la esclavitud moderna.

Intermediarios que trabajan en el reclutamiento, la contratación, y/o el manejo de los trabajadores operan en el núcleo de la economía mundial. Cadenas de suministro complejas requieren niveles de coordinación y experiencia que no se encuentran fácilmente dentro de una empresa determinada, porque los retos se extienden a lo largo de varios países y zonas horarias, y en muchos casos la fuerza de trabajo está conformada por trabajadores de tierras lejanas. Las empresas acuden a intermediarios para manejar muchos de estos desafíos, pero el uso cada vez mayor de intermediarios trae consigo problemas preocupantes por una responsabilidad social fragmentada y opaca. Para los trabajadores, los intermediarios incrementan los costos de migración y adquisición de trabajo, y el riesgo de explotación grave, incluyendo la esclavitud.

La iniciativa de Help Wanted de Verité proporcionará una serie de recursos para ayudar a compañías y a otros a enfrentar la negligencia y la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes cuando se producen, entre ellos:

- Un informe de investigación – *Help Wanted: Contratación, Trata de Personas y Esclavitud Moderna en la Economía Mundial* (publicado en junio del 2010)
- Un Marco de Contratación Justa para Empresas Responsables (junio 2011)
- Herramientas para la Contratación Justa (junio 2011)
- Un Informe de Políticas para la Contratación Justa (junio 2011)
- Evaluaciones de riesgos, consultas y capacitaciones especialmente diseñadas para las marcas y sus proveedores (en curso)<sup>1</sup>

Para acceder al reporte de investigación de Verité, ir al sitio web de Help Wanted: <http://verite.org/helpwanted/>.

Las **Herramientas** de Contratación Justa de Verité proporcionarán enfoques basados en la Web, orientación, políticas y métodos para empresas multinacionales y sus proveedores para hacer frente a los riesgos laborales de intermediación en la contratación. Nuestro Conjunto de Herramientas de Contratación Justa será publicado en junio del 2011 y ofrecerá orientación y herramientas para ayudar a las empresas a:

- Evaluar si las actividades actuales de monitoreo y rendición de cuentas están protegiendo a la empresa de trabajo forzado inducido por intermediarios.
- Establecer e implementar estructuras de gerencia e indicadores claves de rendimiento que reducirán sustancialmente el riesgo de trabajo forzado inducido por intermediarios en las cadenas de proveedores de las empresas.
- Interactuar con eficacia y seguridad con los intermediarios, ya sea directamente o en coordinación con los proveedores.
- Atender las necesidades de las víctimas de abusos ocasionados por intermediarios.

Para ir al **índice** y herramientas anteriores, haga clic aquí o vea el apéndice de este documento.

El **Informe de Políticas** para la Contratación Justa de Verite, define los debates principales sobre las políticas y las brechas en la regulación, implementación y monitoreo a los intermediarios.

Verite es una ONG ubicada en lo Estados Unidos, la cual tiene como misión asegurar que las personas alrededor del mundo trabajen en condiciones seguras, justas y legales. Los programas de Verite utilizan la influencia de las multinacionales para crear cambios positivos para los trabajadores vulnerables de fábricas y granjas que forman parte de la cadena de valores de las empresas. La relación que establece Verite con empresas (Fortune Five Hundred), ONGs globales, sindicatos y gobiernos, reduce el trabajo forzado y trabajo infantil; elimina las condiciones inseguras de trabajo; incrementa los ingresos de los trabajadores; y reduce la discriminación y desigualdad.

<sup>1</sup> Aprenda más sobre las evaluaciones de riesgos, asesoría y capacitaciones de Verité para las marcas y sus proveedores visitando [www.verite.org/training](http://www.verite.org/training)



Verite fue el ganador de los siguientes premios: 2007 Skoll Award for Social Entrepreneurship y 2011 Schwab US Social Entrepreneur of the Year. Verite es miembro de la Alianza para la Erradicación de la Esclavitud y la Trata de Personas, y en conjunto con 20 de las empresas más grandes del mundo, es miembro fundador de la Sustainable Apparel Coalition. Verite cuenta con oficinas regionales en China, el sureste de Asia, India y Latinoamérica.

Para mayor información, por favor visite [www.verite.org](http://www.verite.org)



## Introducción

Conozca a tres víctimas de la trata de personas y esclavitud moderna:

### Ahmed

*Hace cuarenta años, Ahmed vivía en una pequeña aldea de Kerala, India. Necesitando dinero extra para pagar la boda de su hija, él le pago a un reclutador para un trabajo temporal legal como conductor en Arabia Saudita. Ahmed pidió prestado el dinero para pagar la cuota de contratación. Una vez en Riad, Ahmed fue obligado a aceptar un salario más bajo. Entonces, a pesar de trabajar de 12 a 14 horas diarias los 7 días de la semana, a Ahmed nunca le pagaron nada. El jefe de Ahmed guardó su pasaporte, de modo que Ahmed nunca huyera y lo amenazo física y verbalmente. Ahmed huyo del lugar después de ocho meses con una deuda pendiente de \$1,340. El no ha podido recuperar nada del salario de sus ocho meses de trabajo.*

### Fernando

*Fernando era un hombre de familia joven e integro de una aldea indígena de Guatemala. El pidió prestado dinero para pagar a un reclutador un trabajo legal en el sector forestal en Carolina del Norte. Recién llegando, Fernando fue traficado a Connecticut, donde fue obligado a trabajar en un vivero, de 12 a 15 horas al día, seis días a la semana – trabajo no cubierto por su visa. El pago de Fernando oscilaba alrededor de US\$1.20 por hora. El fue amenazado y abusado por su jefe de forma rutinaria. Fernando tenía miedo de quejarse por que en ese entonces ya era un inmigrante ilegal en los Estados Unidos y estaba desesperado por pagar su deuda.*

### Benny

*Benny se graduó de una escuela de computación de cuatro años en las Filipinas y no pudo encontrar un trabajo. El prestó dinero para pagarle a un reclutador por un trabajo legal en una fábrica de electrónicos en Taiwán. Cuando Benny llego a Taiwán, descubrió que su deuda por contratación había incrementado en un 150 por ciento, y su salario era solo la mitad de lo que él esperaba. Benny permaneció allí por un periodo de 2 años, trabajando de 6 a 7 días a la semana, 12 horas al día con horas de trabajo extraordinarias obligatorias. Cuando su contrato expiro, el regreso a su casa con apenas haber pagado la deuda por contratación. Sin ahorros y con su familia recuperándose de una tormenta que inundo su casa, Benny planea regresar a Taiwán e intentarlo de nuevo. El dice que esta vez, el espera encontrar un reclutador "honesto".*

En estas historias de la investigación de Verité,<sup>1</sup> nos encontramos con tres trabajadores migrantes que viajaron a través de lo que ellos pensaban eran las rutas legales para conseguir puestos de trabajos lejos de sus hogares. Pero en los tres casos, la vía judicial no los protegió de quedar atrapados por la deuda y el engaño en sus lugares de trabajo.

Hay una buena probabilidad de que este tipo de trata de personas es parte de la vida diaria de usted, en las cosas que compra o los servicios que recibe. Se estima que hay 2,4 millones de víctimas de la trata de personas en el mundo, y una parte creciente de estas víctimas son inmigrantes que han sido víctimas de trata en trabajos "legales" en fábricas, granjas, obras, hogares, y en otros lugares.

Los intermediarios que facilitan el empleo a los migrantes son una parte importante en la trata de personas. Normalmente se conocen como reclutadores o intermediarios, estos intermediarios a menudo juegan un papel legítimo en la búsqueda de empleo. Pero la investigación de Verité ha encontrado que por lo general este sistema de intermediación laboral es opaco, algunas veces corrupto, y en gran medida carente de responsabilidad. Es más, la deuda y el engaño que los intermediarios suelen introducir en el proceso de reclutamiento y contratación pueden crear vulnerabilidades críticas hacia el tráfico y el trabajo forzoso de los trabajadores migrantes.



## UNA LLAMADA DE ACCIÓN

Acabar con la esclavitud y la trata de personas en la cadena de suministros no es fácil. Corporaciones contemporáneas mundiales no eligen conscientemente traficar o esclavizar personas.

Las empresas están implicadas por que hacen negocios de una manera que ocultan la procedencia de sus productos y de la mano de obra.

Las corporaciones globales utilizan habitualmente intermediarios para llevar a cabo muchas de las funciones vitales del negocio: fabricación, compras, financiamiento, y contratación. Esto lo hacen a niveles múltiples dentro de su cadena de suministros. Esta complejidad inherente demuestra la maneras que las compañías a menudo ni siquiera se dan cuenta de su exposición a graves violaciones de los derechos humanos como la trata o esclavitud de personas.

Es importante señalar que, si bien la resolución de la trata y la esclavitud es complicada, las empresas no están sin poder, de hecho pueden y deben tomar medidas para frenar estos abusos atroces en su cadena de suministros. Este documento establece los principales pasos que las empresas y sus proveedores pueden tomar para eliminar la trata y esclavitud de personas en la cadena de suministros. En estas páginas encontrara:

- **Conceptos Básicos: Lo que Toda Empresa Debe Saber.** Una revisión de las condiciones que enfrentan los trabajadores migrantes en circunstancias de explotación inducidas por los intermediarios y de las formas comunes y definiciones internacionales de trabajo forzoso y la trata de personas.
- **¿Que Debe Buscar? Identificación de Riesgos y la Vulnerabilidad de la Empresa.** Un resumen de Verité de los principales indicadores de abuso de trabajadores migrantes en la economía mundial— derivado de nuestra investigación mundial sobre la trata de personas y los intermediarios-y una discusión de los riesgos que el trabajo forzado y la trata de personas representan a las empresas.
- **Toma de Acción: Un Resumen de la Contratación Justa para Negocios Responsables.** Un conjunto concreto de recomendaciones para la acción contra el abuso, incluyendo orientación para ambos, las marcas y los proveedores, cubriendo una amplia gama de asuntos en las etapas de reclutamiento y contratación.

## Un Marco de Acción para Negocios Responsables

### ¿Qué Deberían Hacer las Marcas?



## ¿Que Deberían Hacer los Proveedores?



Este documento tiene como base los resultados de la investigación mundial de Verité sobre los intermediarios y la trata de personas, el cual se resume en nuestro informe de Junio del 2010, [\*Help Wanted: Contratación, Trata de Personas, y Esclavitud Moderna en la Economía Mundial.\*](#)

# Lo Básico: Lo Que Cada Empresa Debería Saber

## ¿QUE SON EL TRABAJO FORZADO Y LA TRATA DE PERSONAS?

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define el **trabajo forzado** como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de un castigo cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”<sup>ii</sup>

Esto significa que una persona se convierte en víctima de trabajo forzado cuando entra en un trabajo contra su voluntad y no puede salir de este trabajo sin enfrentar un castigo o la amenaza de un castigo de cualquier tipo. El castigo, en este caso, podría ser una limitación de movimiento o castigo físico, pero también podría ser otra forma de abuso como amenazas de deportación, la confiscación de pasaportes, o la falta de pago de su sueldo que efectivamente ata al trabajador a un trabajo o a un empleador.

El Protocolo de Palermo de las Naciones Unidas de 2000<sup>iii</sup> dice que **la trata de personas** incluye tres elementos claves: acciones, medios y propósito.

**Acciones:** Incluyen el reclutamiento, el transporte, el acogimiento, y la recepción de una persona – una mujer, un hombre, o un niño.

**Medios:** Se refiere a la amenaza o el uso de la fuerza, el engaño, o el abuso de la vulnerabilidad y el poder.

**Propósito:** Se refiere a la explotación, incluyendo el trabajo forzado, la servidumbre, la esclavitud, o prácticas similares a la esclavitud.

La trata de personas, como indica claramente la definición anterior, puede resultar en el trabajo forzado. Involucra el transporte de una persona, usualmente a través de fronteras internacionales pero también adentro de un país, con el uso de engaño, amenazas, o el abuso a la vulnerabilidad para el propósito de la explotación.

¿Que significa esto en práctica? ¿Como se caracterizan el trabajo forzado y la trata de personas en la economía global y que es el trabajo forzado causado por los intermediarios? Las definiciones legales pueden darnos un marco teórico para entender mejor los términos y conceptos que usamos; pero solo nos pueden llevar hasta eso.

### Recurso clave:

ILO, Combating forced labor: A handbook for employers & business

[www.ilo.org/forcedlabor](http://www.ilo.org/forcedlabor)

## EL NIVEL DE TRABAJO FORZADO Y LA TRATA DE PERSONAS EN LA ECONOMÍA GLOBAL

Según la OIT, un mínimo de 12,3 millones de personas son víctimas del trabajo forzado en el mundo en un momento dado.<sup>iv</sup> De estos, más de 2,4 millones son víctimas del trabajo forzado como resultado de la trata de personas, o casi el 20% del total global. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables a estas formas de abuso, pero los hombres se ven afectados igualmente. Trabajadores, tanto en el empleo formal e informal tienen un riesgo significativo, sin embargo ciertas categorías de trabajadores - por ejemplo, los trabajadores migrantes y, en particular aquellos en estatus irregulares - son más vulnerables a la coerción que otros.

El trabajo forzoso y la trata de personas son fenómenos globales. Existen en todas las regiones del mundo y en cada tipo de economía, ya sea que los países sean industrializados, en desarrollo o en transición. Estos afectan tanto mercados domésticos como internacionales y ningún sector o industria puede ser considerado libre del riesgo de estos abusos. Las industrias con mayor vulnerabilidad al trabajo forzado, según investigación global, incluyen:

- Se estima que actualmente hay 214 millones de migrantes internacionales.
- 12.3 a 27 millones de personas son víctimas del trabajo forzado globalmente.



- La fabricación indumentaria y de calzado;
- La agricultura y la horticultura;
- La construcción y la infraestructura;
- La fabricación de electrónicos y la informática;
- La silvicultura y la explotación forestal;
- La minería y las industrias de extracción;
- El procesamiento y el empaque de alimentos; y
- Los servicios de salud.

## El trabajo forzado y la trata de personas: El abuso escondido en las cadenas de suministro globales

*El trabajo forzado y la trata de personas se pueden considerar como formas “escondidas” de abuso en las cadenas de suministro globales. Se encuentran en los sistemas complejos de subcontratación de fabricantes de primer orden y en las margenes de la economía formal, en talleres caseros y en centros informales de producción. Estos “locales” están mas allá que el alcance tradicional de los mecanismos de la RSE, y por eso pueden ser más o menos invisibles para los auditores de las marcas globales.*

*Además, hay varias razones porque es difícil para los auditores y los empleadores detectar los abusos:*

- *El engaño y las mentiras son factores que definen la trata de personas y son entre los principales mecanismos que utilizan los intermediarios deshonestos para atrapar a sus víctimas durante la contratación;*
- *El trabajo forzado puede ser el resultado no de un abuso único que es fácil de identificar, sino de una serie de circunstancias y violaciones cometidas por varios actores.*
- *El abuso puede originar con las acciones corruptas de un intermediario en otro país, como es el caso de la servidumbre por deudas, debido a cobros excesivos durante el reclutamiento.*
- *La supervisión de los trabajadores por un intermediario basado en el sitio de trabajo puede crear más dificultad en determinar las características de las condiciones de trabajo.*
- *A los auditores les pueden hacer falta las habilidades, la experiencia, y los recursos que se necesitan para reconocer las señales del trabajo forzado o la trata de personas.*

## LOS INTERMEDIARIOS Y LAS TRAMPAS DE CONTRATACIÓN EN LA ECONOMÍA GLOBAL

La definición de la OIT antes mencionada, reconoce que la coerción y la fuerza pueden tomar muchas diferentes formas en la economía privada. Entre ellas, se encuentra el trabajo forzado causado por deudas o servidumbre por deudas, la cual es común en partes del Sur de Asia; y el trabajo forzado causado por sistemas explotativos de contratación y la trata de personas, los cuales son más comunes a nivel mundial.

El trabajo forzado causado por intermediarios es parte de la segunda categoría de coerción. Ocurre cuando un trabajador migrante es engañado por un intermediario durante el proceso de reclutamiento y contratación, dejándole con mucha deuda por los cobros excesivos de reclutamiento. Después, el trabajador tiene que enfrentarse con varias formas de coerción en el lugar del trabajo, lo cual puede “atar” al trabajador a su empleador como resultado de las regulaciones restrictivas de las visas de trabajo. El resultado puede ser la esclavitud moderna. Verité ha encontrado este fenómeno en países tan diversos como India, los Estados Unidos, países miembros del Consejo de Cooperación para los Estados Árabes del Golfo (CCEAG), Guatemala y México, y varios países del sureste de Asia.



Dentro de la relación de los trabajadores y los intermediarios, los términos del trabajo y las responsabilidades de los intermediarios hacia los trabajadores no son bien establecidos y comprendidos. A los trabajadores les cobran frecuentemente grandes cantidades de dinero para obtener un trabajo en otro país – algunas veces legales y otras veces ilegales – para obtener un trabajo en otro país. El trabajador puede prestar dinero para pagar estos cobros, pensando que será fácil pagar la deuda. ¿Pero qué pasa si cambian los términos del trabajo – especialmente el pago – y son menos favorables que lo que le prometió el intermediario? Cuando un trabajador ya está en el sitio de trabajo en un país extranjero – con una deuda grande, pagos de intereses, y una visa de trabajo que le ata a un sitio de trabajo – es difícil, sino imposible, escapar.

**Recurso clave:**

Verité, Help Wanted: La Contratación, la Trata de Personas, y la Esclavitud Moderna en la Economía Global.

[www.verite.org/helpwanted](http://www.verite.org/helpwanted)

El trabajador puede pedir dinero prestado para pagar estos costos, pensando que la deuda será fácil de pagar. Pero ¿qué pasa cuando las condiciones de trabajo – especialmente las de pago- cambian y terminan siendo menos favorables de lo que el intermediario prometido? Una vez que un trabajador está en el lugar de trabajo en el extranjero – con el peso sobre su espalda al tener que pagar un gran préstamo, pagos de intereses por el préstamo y una visa de trabajo que lo ata a estar en ese mismo lugar de trabajo – siendo difícil o hasta imposible escapar.

Verité le llama a este fenómeno la trampa de contratación, y solamente hay apenas unos pocos problemas más en el lugar de trabajo a nivel global, que necesitan atención más urgente. Este Marco de Acción para las Empresas Responsables, la serie de Herramientas de la Contratación Justa y el Informe de Recomendaciones Políticas – que serán publicados simultáneamente, proveen un conjunto de recursos y recomendaciones para enfrentar y reducir las vulnerabilidades de los trabajadores migrantes en las trampas de contratación a lo largo de su cadena de suministros<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Para consultar el Kit de Herramientas de la Contratación Justa y el Informe de Recomendaciones Política, visitar [www.verite.org/helpwanted](http://www.verite.org/helpwanted)



# ¿Que debería buscar? Identificación de los Riesgos y Vulnerabilidades de las Empresas

## BANDERAS ROJAS PARA EL RIESGO Y LA VULNERABILIDAD

La investigación intensiva de Verité reveló un conjunto muy diverso de circunstancias y escenarios en los cuales las acciones de los intermediarios laborales pueden abrir el camino para que los trabajadores migrantes sean atrapados en trabajos en el extranjero. Contrariamente a la percepción común, no siempre es fácil identificar una situación de coerción, engaño, y trata de personas. Como hemos visto en los ejemplos de Ahmed, Fernando, y Benny, aun cuando la migración para empleo parece ser voluntaria y hasta legal, un trabajador puede ser atrapado en un trabajo del que no puede salir.

¿Entonces, cuales señales deberían buscar las empresas para identificar casos de explotación potencial en sus cadenas de suministro? ¿Y sobre que deberían ser conscientes las empresas para tratar de prevenir estos abusos?

Para ayudar a las empresas a prevenir los abusos, Verité ha desarrollado un conjunto de indicadores o “banderas rojas” que pueden ayudar a guiar a las empresas a lo largo del proceso de una evaluación. Nuestra investigación ha determinado que un conjunto de factores – independientes o en varias combinaciones – pueden ser considerados como factores que contribuyen a la trata de personas y el trabajo forzado. El primer paso clave para detectar y remediar los abusos y promocionar la contratación en la economía global consiste en identificar estas “banderas rojas”.

- Treinta y dos por ciento de las víctimas de la trata de personas son traficadas para la explotación económica.

- Las víctimas de trabajo forzado en los Estados Unidos son empleadas en una variedad amplia de trabajos, incluyendo en el servicio domestico, servicio de alimentos, fabricas, y la agricultura.

## ¿Que debería buscar? Las banderas rojas de la vulnerabilidad hacia las trampas de los intermediarios en la contratación

### El escenario

- Trabajadores migrantes en el sitio del trabajo
- Uso extensivo de los intermediarios para contratar y supervisar a los trabajadores migrantes
- Uso de programas de “trabajadores huéspedes” temporales

### La carnada: El reclutamiento y la contratación

- Engaño o promesas falsas sobre los términos y condiciones de trabajo, incluyendo el tipo de trabajo, la duración del contrato, el sueldo, y los beneficios
- Los trabajadores tienen que pagar a los intermediarios cobros ilegales o excesivos por el reclutamiento.
- Otros cobros fraudulentos, por ejemplo para viajes, servicios de salud, o documentos
- Substitución de contratos
- Prácticas fraudulentas involucrando las visas
- Los trabajadores tienen prestamos grandes con tasas de intereses excesivas y prácticas financieras onerosas

### El cambio: revelado en el lugar de trabajo

- El intermediario es el supervisor de los trabajadores migrantes
- Se les confiscan los documentos de identificación, los pasaportes, o otras pertenencias personales valiosas



- ☒ Deducciones excesivas, no explicadas o ilegales, de los sueldos de los trabajadores que resulten en endeudamiento inducido
- ☒ Retienen, demoran, o no pagan los sueldos
- ☒ El empleador mantiene control sobre las cuentas bancarias de los trabajadores
- ☒ Se retiene parte de salario de los trabajadores por cobros de “seguridad,” por ejemplo para un “seguro de fugitivos”
- ☒ Los trabajadores están atados a un solo empleador
- ☒ Hay restricciones a la libertad de movimiento: son encarcelados o físicamente constreñidos en el lugar de trabajo o en un lugar relacionado con el trabajo, como las residencias operadas por los empleadores
- ☒ Los inmigrantes irregulares son amenazados a ser entregados a las autoridades
- ☒ Limitaciones sobre la libertad a terminar su empleo
- ☒ Los trabajadores son requeridos a pagar el costo de su repatriación

## ENTENDIENDO EL RIESGO PARA LA EMPRESA

Abusos tales como – el engaño usado por intermediarios deshonestos, las deudas que enfrentan los trabajadores, y la coerción usada por los empleadores en los lugares de trabajo – representan una gran variedad de riesgos para todo tipo de empresa. Tanto marcas internacionales como proveedores y subcontratistas deberían estar preocupados al respecto.

Los riesgos toman una variedad de formas incluyendo las amenazas al valor de las marcas y la reputación de las empresas. Estos riesgos están presentes en una variedad de “lugares”, incluyendo:

- Adentro del lugar de operaciones de la empresa;
- A lo largo de las cadenas de suministro globales;
- En el ambiente turbio de los sistemas extensivos de la contratación y la subcontratación en el extranjero;
- En la “base” de la cadena de valores; o
- A través de acciones fraudulentas de terceros - socios de negocios o prestadores de servicios, tales como intermediarios laborales, servicios de seguridad o empresas de limpieza.

El riesgo puede ser directo o indirecto, y en algunos casos, la empresa no tiene conocimiento de su existencia.

“A los trabajadores huéspedes... no se les permite salir a ningún lugar. Ellos tienen un contrato con nosotros y nosotros tenemos un contrato con ellos. Si salen, es nuestra responsabilidad reportarlos a ICE (Immigration & Customs Enforcement). Es por eso que el programa de los trabajadores huéspedes funciona.”

- Co-dueño de una finca de manzanas en el Valle Yakima en Washington, Estados Unidos

La siguiente grafica indica los diferentes tipos de riesgos que enfrentan las empresas. Todos juntos, representan un caso claro para tomar medidas efectivas preventivas acción preventiva para combatir los riesgos de la trata de personas relacionada con los intermediarios.

<b>El trabajo forzado y la trata de personas: El Riesgo a las Empresas</b>	
<b>El riesgo legal</b>	El trabajo forzado y la trata de personas son calificados como crímenes en la mayoría de países del mundo. Las empresas que se encuentran implicadas o son cómplices de tales actividades podrían ser procesadas, dando lugar a sanciones penales o civiles, incluyendo multas, indemnización a las víctimas, y hasta el encarcelamiento. Además, el trabajo forzado y la trata de personas violan las normas internacionales de derechos humanos.
<b>Las amenazas al valor de la marca y la reputación de la empresa</b>	Las alegaciones del trabajo forzado y la trata de personas presentan amenazas serias al valor de las marcas y la reputación de las empresas, particularmente para las empresas que producen bienes para consumidores. Es difícil dar marcha atrás a la “contaminación” de las marcas. Estas alegaciones amenazan las asociaciones actuales y futuras de las empresas, lo cual puede resultar en la pérdida de contratos y oportunidades de negocios.
<b>Riesgos relacionados con el comercio internacional</b>	En algunos países, las regulaciones del comercio internacional prohíben estrictamente la importación de bienes producidos con mano de obra traficada o forzada. Un ejemplo reciente de ello es la legislación aprobada en el estado de California, Estados Unidos. En este marco regulador, las acusaciones de abuso pueden dar lugar a la incautación e inspección de



	productos importados por parte de las autoridades públicas y son, inspeccionados, y liberados hasta demostrar que no han sido contaminados o involucrados por el trabajo forzado o trata de personas.
<b>La amenazas a la inversión y el financiamiento</b>	Las denuncias de abusos contra los derechos humanos, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos pueden poner en peligro relaciones con los inversores y el riesgo de desinversión por parte de inversores éticos. También ponen en peligro el acceso a los fondos públicos, tales como créditos a la exportación, ya que las autoridades públicas vinculan cada vez más el apoyo financiero que prestan a las empresas con actuación ética comprobada.

## California adopta una nueva legislación para combatir la esclavitud y la trata de personas en las cadenas globales de suministro

*En Octubre de 2010, Senate Bill 657 – the California Transparency in Supply Chains Act – se convirtió en ley. Esta ley requiere que todos los minoristas y fabricantes que entran en negocios con el estado por más de \$100 millones revelen información sobre sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y la trata de personas en sus cadenas directas de suministros. La ley requiere que las empresas publiquen en sus sitios de internet, la información y descripción sobre su participación en cada uno de las siguientes actividades*

- *Verificación de la cadena de suministro para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud;*
- *Efectuación de auditorías de los proveedores para determinar el cumplimiento con los estándares de las empresas; y*
- *Capacitar a los empleados relevantes sobre la trata de personas y la esclavitud, para mitigar el riesgo a lo largo de las cadenas de suministro.*

# Tomar Acción: Un Marco de Contratación Justa para las Empresas Responsables

En los últimos años se ha visto un crecimiento explosivo en el conocimiento y la aceptación de empresas multinacionales y otros actores importantes para mapear y entender los insumos de la cadena de producción de los proveedores, seguir la huella que dejan, y en general la responsabilidad de aceptar “el panorama general” de cómo sus bienes y servicios se hacen y se entregan en una economía globalizada.

La iniciativa **Help Wanted** de Verité argumenta que – en el ámbito de protección de los trabajadores – estos esfuerzos deberían ser ampliados para tomar en cuenta no solo las condiciones de trabajo en las fábricas y sitios de trabajo de los proveedores, sino también las prácticas de reclutamiento y contratación que preceden la contratación del trabajador. De hecho, las metas actuales de mejoramiento de la cadena de suministros de compañías multinacionales seguirán siendo afectadas y debilitadas por los problemas arraigados en el reclutamiento y contratación, a menos que se tomen acciones para eliminarlas.

No hace falta acción empresarial para abordar el riesgo de trabajo forzado y la trata de personas en sus cadenas de suministro. Sin un enfoque en el reclutamiento y la contratación, estos esfuerzos pueden afectar las políticas de las empresas, las prácticas de recursos humanos, los sistemas de gerencia, el compromiso de las partes interesadas, y las asociaciones. Sin embargo, lo que sea el enfoque de acción, se requiere un programa claro e integral para enfrentar efectivamente estos abusos. Será necesario ir más allá que el enfoque tradicional del cumplimiento social de una lista de control para adoptar un plan de acción más completo. El programa debería asegurar que la contratación justa y la protección sea accesible para todos los trabajadores entre sus áreas de influencia.

A continuación, Verité describe las siete áreas claves en los cuales las marcas y sus proveedores pueden tomar acciones para promover la Contratación Justa. Juntas, estas siete áreas de la contratación justa, constituyen un marco de acción para los sistemas de gestión.

En los siguientes meses, Verité lanzará un conjunto de herramientas, enfoques, y orientaciones basados en el internet, los cuales ayudarán a las marcas y sus proveedores a tomar los pasos que describiremos a continuación. El kit de herramientas de la Contratación Justa ofrecerá consejos y herramientas para ayudar a las empresas a:

- Evaluar si las actividades actuales de monitoreo y responsabilidad empresarial están protegiendo las empresas del trabajo forzado causado por los intermediarios.
- Establecer e implementar estructuras de gestión e indicadores claves de rendimiento, los cuales reducirán sustancialmente el riesgo del trabajo forzado causado por los intermediarios en las cadenas de suministro de las corporaciones.
- Interactuar con eficaz y seguridad con los intermediarios directamente y/o en coordinación con los contratistas de las cadenas de suministro.
- Abordar las necesidades de las víctimas del trabajo forzado causado por los intermediarios.

## Kit de Herramientas para la Contratación Justa

Junio 2011

En el Kit de Herramientas para la Contratación Justa de Verité se podrá encontrar todos los recursos y el apoyo para la Contratación Justa de los trabajadores migrantes en las cadenas de suministro globales.

[www.verite.org/helpwanted/toolkit](http://www.verite.org/helpwanted/toolkit)

- Se estima que hay 71,000 agencias privadas de empleo globalmente.
- Se estima que hay 9.5 millones de trabajadores de tiempo completo de las agencias de trabajo globalmente.



## UN MARCO PARA LA CONTRATACIÓN JUSTA: ¿QUE PUEDEN HACER LAS MARCAS?

Las empresas pueden tomar varias medidas en varios niveles de sus cadenas de suministro para detectar y remediar la trata de personas o el trabajo forzado vinculado con los intermediarios, y para prevenir que este tipo de explotación ocurra en el futuro. Las acciones más efectivas son largas, empiezan desde arriba, incluyen políticas bien definidas que son directamente comunicadas a todos los empleados involucrados con las decisiones del aprovisionamiento – incluyendo los gerentes de cumplimiento corporativo, recursos humanos – y los altos ejecutivos en las fábricas de los proveedores. Este tipo de declaración de políticas de alto nivel – cuando son adecuadamente comunicadas y incentivadas – son la fundación para la adopción de mecanismos en todos los niveles de las empresas para prevenir el abuso, integrando la responsabilidad social en las prácticas de las empresas.



### Mejorar los códigos de conducta y las políticas de las empresas

El lenguaje sofisticado de las políticas o códigos de conducta de las empresas debería ser revisado si sea necesario para abordar explícitamente los riesgos del trabajo forzado y la trata de personas en la contratación y el reclutamiento, particularmente los riesgos que enfrentan los trabajadores migrantes. Las políticas deberían ser aplicadas a los proveedores de primer orden, los subcontratistas, y los socios, incluyendo los intermediarios. Las políticas deberían ser integradas a los contratos de las empresas como un base para establecer un marco para evaluaciones y auditorias sociales posteriores.

### La concientización y el desarrollo de la capacidad

No pueden implementar efectivamente las políticas si no se entienden bien las mismas, o los problemas que tratan de resolver. Las empresas deberían capacitar a los gerentes, personal de recursos humanos y la RSE, auditores, y otros empleados relevantes sobre la manera de identificar las banderas rojas vinculadas a la trata de personas y el trabajo forzado. Se tienen que clarificar los conceptos relevantes (incluyendo la trata de personas, la servidumbre por deudas, y el trabajo forzado); identificar las buenas y malas prácticas en el reclutamiento y la contratación; y discutir las acciones efectivas de corrección y remediación. Las empresas deberían concientizar ampliamente sus empleados, y trabajar con los proveedores para hacer lo mismo a lo largo de la cadena de suministro.

### Mejorando las evaluaciones y las auditorias sociales

Las auditorias sociales son las herramientas principales para la mayoría de las empresas multinacionales para detectar el abuso a los trabajadores y las violaciones de cumplimiento. Sin embargo, frecuentemente, los auditores no son preparados para reconocer y reaccionar a la trata de personas y el trabajo forzado entre los trabajadores migrantes. Las empresas deberían

#### Las preguntas claves para tomar acción

- ¿Tiene políticas claras que abordan la contratación y el reclutamiento de los trabajadores migrantes u huéspedes?
- ¿Su programa de cumplimiento y evaluación es efectivo para identificar los casos de la trata de personas y el trabajo forzado?
- ¿Sus auditores tienen las habilidades y los recursos que necesitan para identificar los riesgos que traen los intermediarios?
- ¿Tiene políticas y procedimientos efectivos para guiar sus reacciones a estos tipos de problemas, si es que ocurren?



considerar si necesitan nuevas estrategias de evaluación y cumplimiento para auditar efectivamente a los intermediarios y a las agencias privadas de empleo que usan los proveedores. Deberían desarrollar e implementar procedimientos de auditoría que incorporen las banderas rojas anteriormente identificadas, y los auditores deberían recibir capacitación rigurosa. Las medidas para evaluar las banderas rojas deberían estar presentes a lo largo de las cadenas de suministros, incluyendo los principales proveedores, sus subcontratistas, y los intermediarios.

## Tomando acciones correctivas

Un plan de acción correctivo es más eficaz cuando es creado y revisado con el personal clave antes de que ocurran problemas. Los planes de acción correctivos deberían garantizar la protección completa para los trabajadores involucrados, incluyendo medidas para asegurar su rehabilitación, repatriación (si es que el trabajador lo deseara), y/o la reintegración al mercado laboral y a la comunidad. Cuando sea posible, la cooperación debería provenir tanto de proveedores de servicios públicos o no-gubernamentales para víctimas y de expertos en trabajadores inmigrantes quienes fueron víctimas de trata de personas.

## El reportaje y la transparencia

Sea transparente y provea información relevante a las partes interesadas, socios, inversionistas, y consumidores, entre otros, usando marcos de reportajes sobre los derechos laborales y humanos globalmente aceptados. Identifique en donde los riesgos son más recurrentes dentro de las operaciones de las empresas, y las medidas que existen para abordar estos riesgos.

## Partes interesadas, marcas y alianzas

Para combatir la trata de personas y el trabajo forzado, trabaje en conjunto con su amplia gama de proveedores, subcontratistas, socios comerciales, representantes del comercio y la industria y/o las organizaciones de empleadores. Participe en, o establezca, iniciativas en su industria o con varias partes interesadas, para llevar a cabo en conjunto actividades de capacitación, concientización, comunicación, y apoyo.

## Promoción de políticas públicas

Involucra a su industria o una organización nacional de empleadores para abogar por un mayor orden público y la supervisión normativa de los intermediarios laborales para garantizar una mejor protección para los trabajadores migrantes en sus países de origen y destino.

Considere la posibilidad de involucrarse a nivel mundial a través de las Naciones Unidas u otras organizaciones e iniciativas internacionales como el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo.

### Tomando acción:

#### Lo que ya están haciendo algunas empresas

- Efectuar auditorías enfocadas para entender e identificar los problemas vinculados a los trabajadores huéspedes
- Requerir sistemas de gerencia para monitorear y regular las prácticas de los intermediarios
- Mejorar los sistemas de comunicación y quejas para los trabajadores para incluir más a los trabajadores huéspedes
- Capacitar a los proveedores para que puedan prevenir el trabajo forzado en la selección, reclutamiento, y contratación
- Aprovechar de los programas gubernamentales de la contratación directa, donde existen
- Requerir, a través de los proveedores, que los intermediarios reembolsen a los trabajadores por los cobros excesivos

## UN MARCO PARA LA CONTRATACIÓN JUSTA PARA LAS EMPRESAS RESPONSABLES: ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS PROVEEDORES?

Como sus clientes – la marcas globales para quienes fabrican bienes y proveen servicios – los proveedores están en una posición fuerte para tomar acción efectiva contra el abuso en los fases de reclutamiento y contratación. Ellos también pueden desarrollar programas amplios de RSE siguiendo el modelo previamente descrito, estableciendo códigos, protocolos de autoevaluación, planes de acción correctiva, y acuerdos con socios que buscan enfrentar este abuso. Ellos pueden usar sus propios sistemas de recursos humanos para asegurar la eliminación de prácticas de coerción que ponen en riesgo a los trabajadores migrantes. Con tomar estos pasos, los proveedores no solo estarán protegiendo sus facilidades de las violaciones de cumplimiento, sino también ayudando a los trabajadores migrantes a empezar su trabajo “con buen pie.” El establecer las bases correctas en el reclutamiento y la contratación, será beneficioso en el lugar de trabajo porque asegurará que la fuerza laboral está contenta, saludable, y dedicada a trabajar en su empresa.

“No hubiera podido pagar mi deuda (por reclutamiento) en Guatemala.

-Fernando, quien entró a los Estados Unidos con una visa H2B y fue traficado para trabajar en un vivero en el noreste



### Mejorando los códigos de conducta y las políticas de las empresas

Como las marcas, los proveedores deberían tener un código de conducta y/o políticas de alto nivel que comunican su compromiso a un lugar de trabajo justo y legal, además de consideraciones especiales para la protección de los derechos de los trabajadores. Esto es particularmente importante para los proveedores que fabriquen sus propias líneas de productos, quienes tienen una identidad de marca que tienen que cultivar y proteger. Para los proveedores que no tienen sus propios códigos, pueden comprometer a cumplir con los códigos de sus clientes.

Tener una política empresarial de alto nivel sobre el reclutamiento y la contratación justa para los trabajadores migrantes servirá como una señal a las marcas que un proveedor toma en serio asegurar el trato ético de los trabajadores migrantes. Poner en práctica un código de conducta o una política de alto nivel con lenguaje sobre la contratación justa es un paso proactivo que ayuda a los proveedores a empezar a hablar con las marcas sobre estos problemas en “sus propios términos.” Tomar tal paso también ayudará a su empresa a salir de una posición reactiva y defensiva de responder cuando salga algún problema y aplicar un curita para llegar a tener sistemas de gerencia que buscarán y enfrentarán los problemas donde existen y prevenir los problemas antes de que ocurran.

• Los provechos ilícitos generados anualmente por trabajadores traficados mundialmente se estiman en \$32 millones.

### La concientización y el desarrollo de la capacidad

Los proveedores deberían tratar de mejorar las capacidades de su departamento de recursos humanos, los gerentes de línea, y los expertos en el cumplimiento, entre otros, a través de talleres, capacitaciones, y otras actividades, para lograr que la contratación y el reclutamiento sean justos y legales y que los derechos laborales de los trabajadores migrantes sean protegidos. Los empleados deberían saber cómo identificar las banderas rojas vinculadas a la trata de personas y el trabajo forzado. Deberían entender las normas legales nacionales e internacionales; deberían identificar las buenas y malas prácticas en el reclutamiento y la contratación; y deberían discutir planes de acción correctiva y remediación efectivos.



## Investigación y evaluación de los intermediarios

Para prevenir las trampas de contratación, los empleadores tienen que ser conscientes de los riesgos de trabajo forzado **antes** de que contraten intermediarios. Deberían tener mecanismos funcionales para asegurar que los intermediarios utilicen técnicas de contratación justa y que los trabajadores son protegidos de la explotación antes de que entren en el lugar de trabajo y después de que empiecen a trabajar. A continuación, se encuentran algunas de las cosas que pueden hacer los empleadores para enfrentar los riesgos potenciales:

- Efectuar una revisión preliminar de los intermediarios para asegurar que los intermediarios seleccionados estén cumpliendo con la ley y los más altos estándares éticos.
- Solamente contratar a agencias que tienen licencias y/o que son registradas con el gobierno.
- Evitar trabajar con los sub-agentes, si sea posible.
- Requerir que los intermediarios sigan el principio de que los “empleadores pagan”: A los trabajadores no les deben cobrar nada para el reclutamiento, sea directamente o indirectamente.
- Apoyar los programas voluntarios de acreditación para los intermediarios, siguiendo los estándares que promueven las buenas prácticas laborales de los intermediarios.
- Asegurar que desarrollen e implementen procedimientos claros para trabajar con los intermediarios

“Te dice que tendrás un caballo, muchos beneficios, buen trato, un buen sueldo, pero cuando llegues encontrarás una gran sorpresa...”

-Ricardo, un vaquero chileno que fue aprisionado por su empleador en el oeste de los Estados Unidos

## Manejo de los intermediarios y el monitoreo de reclutamiento y contratación ética

Los empleadores deberían auditar a sus intermediarios durante el tiempo de la contratación para asegurar que el reclutamiento y la contratación se han llevado a cabo legalmente y éticamente, y de acuerdo a los términos acordados. Deberían entrevistar a los nuevos empleados, particularmente los empleados que han sido reclutados por intermediarios, para determinar las condiciones de reclutamiento

- **Cobros del reclutamiento:** A los trabajadores no les deben hacer ningún cobro directo o indirecto para el reclutamiento. Establezca y siga el principio de que “el empleador paga,” y acepte que el costo del reclutamiento es un gasto empresarial.<sup>v</sup>
- **Los contratos del empleo y la documentación:** Los proveedores deberían tomar medidas para asegurarse de que los trabajadores migrantes son proveídos con información clara y completa sobre los términos y condiciones del empleo mucho antes de firmar el contrato de empleo, y que estos términos estén escritos e incluidos en los contratos con lenguaje que los trabajadores puedan entender. Los proveedores deberían saber sobre los requisitos legales y la documentación necesaria para los trabajadores migrantes en los países fuentes y destinos y deberían seguir los procedimientos legales y obtener la papelería necesaria.
- **Substitución de contratos:** Los proveedores deberían asegurar que los trabajadores migrantes no son sujetos a “la substitución de contratos”—cuando el contrato original es substituido por “nuevos” contratos a lo largo del proceso del reclutamiento y la contratación, cada uno con términos menos deseables. Los proveedores no deberían agregar “acuerdos suplementales” a los contratos de los trabajadores cuando lleguen a los sitios de trabajo. Todos los términos y condiciones de trabajo deberían ser incluidos en el primer y único contrato firmado por los trabajadores migrantes, el contrato tiene que ser transparente y el trabajador migrante tiene que entenderlo bien antes de que lo firme.
- **Orientaciones previas a las salidas:** Una orientación para los trabajadores migrantes, llevada a cabo por un representante del proveedor o por el intermediario, debería ser efectuada antes de que salgan de su país de origen. Es preferible que la orientación se efectúa por un representante del proveedor. La orientación debería incluir

información sobre las obligaciones contenidas en el contrato, los términos y condiciones de trabajo estipulados en el contrato (incluyendo, pero no limitado a, los sueldos, beneficios, horas de trabajo, condiciones de alojamiento, y una lista de los deducciones legales), las habilidades requeridas, una descripción de las reglas y condiciones de vida de los dormitorios, y los requisitos legales (incluyendo los requisitos médicos) para los trabajadores migrantes en el país donde estarán trabajando. La orientación también debería abarcar las políticas de las empresas sobre los cobros de reclutamientos, los mecanismos de queja, y las políticas del proveedor sobre la prohibición de represalias a las personas que hacen quejas.

## Asegurando las buenas prácticas en la gestión de los recursos humanos

Los empleadores deberían estar conscientes de que algunas prácticas comunes de la gerencia pueden exacerbar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la explotación. Deberían evitar estas prácticas, muchas de las cuales violan normas legales nacionales e internacionales, y crean trabajo forzado entre los trabajadores migrantes en los sitios de trabajo.

- **Socialización organizacional y capacitación:** Una orientación y capacitación profunda llevada a cabo después de que los trabajadores migrantes llegan al sitio de trabajo es un paso crítico para asegurar que entienden las políticas y los procedimientos de su empresa acerca del trabajo y las protecciones laborales. Este tipo de orientación debería incluir discusiones sobre los derechos legales y protecciones que respeta su empresa y la marca; el alcance de las leyes nacionales y las protecciones laborales; sistemas de comunicación con los trabajadores, incluyendo los mecanismos de quejas; políticas sobre disciplina, terminación de trabajo, y repatriación; y las regulaciones acerca de los dormitorios.
- **Los depósitos, adelantos o préstamos:** No deberían requerir a los trabajadores migrantes o a otros empleados hacer depósitos de cualquier tipo cuando tomen el trabajo o durante cualquier tiempo durante la duración de su empleo. Sea cauteloso si da adelantos de pago o prestamos a los trabajadores. Si lo hace, asegúrese que se pueden pagar en el periodo razonable considerando (1) proveerles con préstamos que pueden pagar con uno a tres meses de su sueldo base, (2) no cobrarles intereses o cobrar tasas de intereses muy bajos, y (3) establecer periodos cortos de financiamiento.
- **Pagos y deducciones:** Deberían pagar a los empleados en intervalos regulares, a tiempo y directamente, de acuerdo a las leyes nacionales. No deberían demorar o retener los pagos por ninguna razón. Deberían proveerles con información clara y transparente sobre las horas trabajadas, los sueldos y las deducciones legales. Los pagos deberían ser calculados con transparencia y con el entendimiento y consentimiento de los empleados.
- **Documentación personal:** No confisque o requiera que los trabajadores entreguen sus pertenencias personales o sus pasaportes.
- **Los dormitorios y las condiciones de vida:** Los trabajadores deberían tener la libertad de entrar y salir de su alojamiento a cualquier hora, y la presencia de personal de seguridad no debería limitar o impedir su habilidad de hacerlo. El alojamiento debería ser seguro, limpio e higiénico, con espacio personal adecuado y privado. No deberían requerir que los trabajadores migrantes vivan en el alojamiento proveído por la empresa; deberían poder decidir si quieren hacerlo o no. El alojamiento proveído por la empresa debería tener teléfonos públicos para el uso de los residentes a cualquier hora. Idealmente, estos teléfonos deberían ser ubicados en lugares privados. Los trabajadores deberían ser informados sobre los lugares de fácil acceso para comprar tarjetas de teléfono.
- **Libertad de movimiento:** No confine o restrinja el movimiento de los trabajadores fuera de las horas de trabajo, incluyendo en el alojamiento de los trabajadores. Durante las horas de trabajo, los trabajadores deberían tener la libertad de entrar y salir del lugar de trabajo bajo circunstancias razonables, y las únicas restricciones deberían ser para resguardar la seguridad de los trabajadores. Si se requiere que los trabajadores pidan permiso para salir del lugar de trabajo bajo circunstancias razonables, no deberían haber demoras excesivas en la autorización de dicho permiso.
- **Vacaciones:** Los trabajadores deberían recibir vacaciones pagadas. La cantidad de vacaciones debería ser estipulada en sus contratos originales firmados, y debería estar de acuerdo con los requisitos de las leyes nacionales y las normas legales internacionales. Las vacaciones pagadas concedidas a los trabajadores migrantes no deberían ser menores a las vacaciones pagadas proveídos a trabajadores nacionales empleados en el lugar de trabajo. Los



trabajadores migrantes deberían tener la libertad de regresar a sus países durante sus vacaciones pagadas, sin ningún castigo o amenaza de despido.

- **Disciplina, despido y repatriación:** Los procedimientos de disciplina deberían incluir una serie de avisos verbales y escritos previos a la suspensión o el despido. Las medidas disciplinarias no deberían incluir el uso de multas punitivas. Los trabajadores nunca deberían ser forzados a firmar una carta de renuncia o un papel en blanco. Los trabajadores deberían poder terminar su empleo con notificación previa razonable sin ningún castigo. Los pagos pendientes, además de ahorros, deberían ser cancelados con puntualidad. El contrato de empleo debería estipular un periodo razonable de terminación de empleo por los empleadores o los trabajadores. El proveedor debería pagar el costo del boleto de regreso del trabajador si ha seguido las regulaciones. Los empleadores no deberían usar justificaciones falsas o discriminatorias para despedir a los trabajadores. Las políticas de despido de los trabajadores migrantes deberían ser iguales a las políticas que aplican a los nacionales.

## Estableciendo Mecanismos Efectivos de Quejas

Los empleadores deberían instituir mecanismos de quejas efectivos al nivel empresarial o al nivel del lugar de trabajo que sean confidenciales, anónimos, y fácilmente accesibles a los trabajadores. Los mecanismos deberían ser presentados con términos claros a todos los nuevos empleados.

### Qué hacer

- ✓ Ser claro, transparente y honesto sobre los términos y condiciones de empleo
- ✓ Proveer contratos de empleo escritos con lenguaje que los trabajadores migrantes pueden entender
- ✓ Implementar el principio de que “el empleador paga” los gastos asociados con el reclutamiento de los trabajadores migrantes
- ✓ Pagar sus empleados a tiempo y en intervalos regulares
- ✓ Si provee sus empleados con adelantos o prestamos asegurarse que los pueden pagar rápido
- ✓ Asegurarse de que todas las deducciones son legales, transparentes, y realizadas con el consentimiento de los trabajadores
- ✓ Durante las horas de trabajo, los trabajadores deberían tener la libertad de entrar y salir del lugar

### Que no hacer

- ✗ No engañar a los trabajadores ni hacer promesas falsas sobre los sueldos u otros términos de empleo
- ✗ No substituir o cambiar los contratos de empleo a menos de que es para **mejorar** los términos y condiciones
- ✗ No hacer cobros a los trabajadores
- ✗ No retener o demorar los pagos
- ✗ No requerir que los trabajadores dejen depósitos para “seguridad” y ser cauteloso cuando se provee adelantos o prestamos
- ✗ No confiscar los pasaportes de los trabajadores
- ✗ No confinar físicamente o restringir el movimiento de los trabajadores fuera de sus horas de trabajo

## Tomando Acciones Correctivas

Los planes de acción correctivos son respuestas a los problemas que han sido detectados. Sin embargo, son más efectivos cuando son diseñados y revisados por personal clave antes de que ocurran los problemas. Cuando se trata de casos del tráfico de un trabajador migrante, los planes de acción correctivos deberían garantizar la protección completa para los trabajadores involucrados, y deberían incluir medidas para asegurar su rehabilitación, repatriación (si es que el trabajador lo desear), y/o la reintegración al mercado laboral y a la comunidad. Cuando sea posible, deberían cooperar con proveedores públicos o no-gubernamentales de servicios para víctimas con experiencia en apoyar a los trabajadores migrantes que han sido traficados.

### Recursos claves:

[UNGIFT, Human trafficking & business: Good practices to prevent & combat human trafficking](#)

[UN Global Compact, Human rights & business dilemmas forum](#)



# Recursos Claves

## INFORMES Y HERRAMIENTAS

- Business for Social Responsibility, *[Good Practice Guide: Global Migration](#)*, 2010.
- Business for Social Responsibility, *[Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework](#)*, 2010.
- Committee on Workers' Capital, *[Investing in Decent Work: The Case for Investor Action on Forced Labor](#)*, 2010.
- Organización Internacional de Trabajo, *[Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas](#)*, 2008.
- International Trade Union Confederation, *[How to Combat Forced Labor and Trafficking: Best Practices Manual for Trade Unions](#)*, 2010.
- International Trade Union Confederation, *[Never Work Alone: Trade Unions and NGOs Joining Forces to Combat Forced Labor and Trafficking in Europe](#)*, 2011.
- Iniciativa Mundial para Luchar contra la Trata de Personas de las Naciones Unidas, *[Human Trafficking & Business: Good Practices to Prevent & Combat Human Trafficking](#)*, 2010.
- Verité, *[Help Wanted: Contratación, Trata de Personas y Esclavitud Moderna en la Economía Mundial](#)*, 2010.

## PÁGINAS DE INTERNET

- AntiSlavery International  
<http://www.antislavery.org>
- Business for Social Responsibility, Migration Linkages Initiative  
<http://migrationlinkages.bsr.org>
- Institute for Human Rights and Business, Initiative on Strengthening the Protection of Migrant Worker Rights in Supply Chains  
[http://www.institutehrb.org/about/what\\_we\\_do#5](http://www.institutehrb.org/about/what_we_do#5)
- International Labor Organization, Special Action Program to Combat Forced Labor  
<http://www.ilo.org/forcedlabor>
- International Organization for Migration  
<http://www.iom.int>
- International Trade Union Confederation  
<http://www.ituc-csi.org/forcedlabour.html>
- United Nations Global Compact Human Rights & Business Dilemmas Forum  
<http://www.human-rights.unglobalcompact.org>
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT)  
<http://www.ungift.org>
- UN.GIFT/EHTN! Campaign eLearning Tool: Business & Human Trafficking  
<http://www.microsoft.com/middleeast/humantrafficking>
- Verité, Help Wanted Initiative  
<http://www.verite.org/helpwanted>



## Agradecimientos

Verité agradece el apoyo de Humanity United para llevar a cabo la iniciativa Help Wanted.

Este Marco de Acción fue creado bajo la supervisión de Dan Viederman, Director Ejecutivo; Shawn MacDonald, Director del Proyecto; y Erin Klett, Gerente del Proyecto. Philip Hunter fue el autor principal. El diseño gráfico fue efectuado por Charter 21 y Minnesota College of Art and Design.

Verité también quiere agradecer a los siguientes traductores por hacer posible que la traducción de este documento este disponible en seis idiomas mas; Natali Kepes Cárdenas (Español), the UMass Translation Center at the University of Massachusetts, Amherst (Francés, Portugués, Árabe), Association for Stimulating Know How India (Hindú), y Manying Wu (Mandarin).

Este Marco es basado en el trabajo pasado y actual de Verité, y de sus oficinas y socios regionales alrededor del mundo. Quisiéramos reconocer en particular el trabajo innovador sobre la migración y la contratación justa llevado a cabo por nuestro equipo del sureste de Asia, basado en Manila, bajo el liderazgo de la Directora Ejecutiva, Marie Apóstol, además de Vida Aguilos, Melizel Asuncion, Cezar Bagadion, Coco Bagadion, Daryll Delgado, Tonette Marcella, Joey Pacis, Betty Quebec, Ruby Ramos, Nelson Robles, y Jet Urmeneta. A ellos les agradecemos por mostrarnos que puede ser posible.

---

<sup>i</sup> Verité. *Help Wanted: Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy*. Junio 2010.

<sup>ii</sup> OIT. Convenio 29 sobre el Trabajo Forzado. 1930 ([www.ilo.org/ilolex](http://www.ilo.org/ilolex))

<sup>iii</sup> Nombrado por la ciudad donde fue firmado, el nombre oficial del Protocolo de Palermo es: *El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños*. Es un documento que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada. ([www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/index.html](http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/index.html))

<sup>iv</sup> OIT, *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Ginebra, 2005.

<sup>v</sup> Debería ser tomado en cuenta que según el Convenio 181 de la OIT, “Prevía consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.” Sin embargo, el estándar de Verité es que el “empleador paga” y que a los trabajadores nunca se les debería cobrar – todo o un parte – de cualquier gasto asociado con el proceso del reclutamiento. Esto es el estándar también de la Confederación de Agencias Privadas de Empleo (CIETT), en su Código de Conducta y su Carta, “Towards a Well Functioning Labor Market.”

