

# Guía - ¿Qué pasos implementar para prevenir situaciones que restringen la libertad de los trabajadores(as) en una organización de Comercio Justo?

**MÓDULO 1. A. La libertad de trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores(as), algunos indicadores de trabajo forzoso y factores de vulnerabilidad de los trabajadores(as).**

Nota. Este módulo fue elaborado con información extraída de:

- *Addressing worker vulnerability in agricultural and food supply chains: Pilot Toolkit, Ethical Trading Initiative*
- *E-Learning module on Forced Labour - Module 1: Definition and Legal Framework of Forced Labour - Module 2: Indicators of Forced Labour, Special Action Programme to Combat Forced Labour and International Training Centre, OIT*

# Introducción. ¿Qué son los derechos laborales?

Los derechos humanos son unas normas universales de convivencia que tratan de ofrecer garantías mínimas a todos los seres humanos. Son reconocidas tanto a nivel universal como por la legislación de cada país. Existen con el fin de proteger a individuos y a grupos contra acciones u omisiones que afectan su dignidad y sus libertades, y con el fin de garantizar la paz, la convivencia y el bienestar.

Uno de los derechos reconocidos a las personas es el derecho al trabajo, a su libre elección, a disfrutar de condiciones equitativas de trabajo, a la no discriminación, a tener una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure una existencia digna a la persona y a su familia. Existen varios instrumentos legales a nivel internacional que definen cuáles son los derechos laborales y que comprometen a los Estados a tomar medidas adecuadas para garantizarlos. Aunque el Estado es el último garante de los derechos, no es el único actor responsable.

Las empresas y el sector privado tienen la responsabilidad de respetar los derechos de las personas con las cuales se involucran en sus actividades y existen unos lineamientos de las Naciones Unidas (ONU) que definen cuál es su responsabilidad y qué deben hacer para cumplirla. Estos lineamientos constan en el documento Principios Rectores de la ONU sobre empresas y los Derechos Humanos, que se puede descargar en el siguiente enlace: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)



Dentro del amplio espectro de derechos humanos, las empresas deben prestar especial atención al grupo de los derechos laborales y, dentro de estos, a uno fundamental que es la libertad de trabajo o lo que equivale a la prohibición del trabajo forzoso. Esta guía resume las normas internacionales en la materia de trabajo forzoso, define indicadores y ejemplos prácticos de situaciones en las que se restringe la libertad de trabajo en el sector agrícola y da a entender por qué este tema es importante para una organización de productores(as) certificada como Comercio Justo.

# Normas internacionales que definen la libertad de trabajo

- **Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, emite convenios de orden internacional que pueden ser ratificados por los países miembros.

- **La OIT define 4 principios definidos como derechos fundamentales en el trabajo**

1. Libertad sindical y negociación colectiva → Convenios OIT C087, C098
2. No discriminación → Convenios OIT C111
3. Abolición del Trabajo Forzoso → Convenios OIT C029, C105
4. Abolición efectiva del Trabajo Infantil → Convenios C138 y C182

- **Convenios sobre trabajo forzoso**

Definen qué es trabajo forzoso, abarcan trabajos o servicios exigidos tanto por individuos particulares o empresas privadas, como por el Estado.

- **Convenio número 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso**

“La expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa 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”.

**Excepciones**

- Trabajos exigidos por el servicio militar obligatorio
- Las obligaciones cívicas normales
- En virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas y de que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado)
- En casos de fuerza mayor
- Para pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad para su beneficio directo



- **Convenio número 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso**

Todo aquel que lo ratifique está obligado a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Los anteriores convenios están complementados por el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) que obligan a los Estados a implementar medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

Los convenios de la OIT relativos al trabajo forzoso se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--es/index.htm>



# ¿Cómo entender en la práctica qué situaciones restringen la libertad de trabajo?

- **Diferencia entre explotación laboral, trabajo no decente y trabajo forzoso**

La restricción a la libertad de trabajo o trabajo forzoso no es equivalente a situaciones conocidas como de “explotación laboral” o de falta de trabajo decente<sup>1</sup>, como pueden ser, por ejemplo, salarios por debajo del mínimo legal o malas condiciones de higiene, salud y seguridad laboral u otras faltas de cumplimiento de la ley laboral del país.

El concepto de trabajo forzoso tampoco cubre situaciones de condiciones laborales deficientes, en las cuales el trabajador o trabajadora, por necesidad económica y la falta de otras alternativas laborales (reales o percibidas), siente que no puede dejar su empleo y acepta trabajar en condiciones que no cumplen con los estándares del trabajo decente.

El trabajo forzoso representa una forma de explotación laboral severa, una violación a los derechos humanos y, especialmente, a la libertad de movimiento. Se distingue de otras formas de explotación laboral por la presencia simultánea de los dos elementos siguientes:

- **Trabajo o servicio no voluntario, falta de consentimiento de parte del trabajador(a), contratación no libre.** El consentimiento se pudo haber dado inicialmente, pero es irrelevante si se obtuvo mediante el engaño, el fraude, el abuso de poder o la coerción. Este no sería un consentimiento libre e informado. También el trabajador(a) tiene la posibilidad de revocar en cualquier momento el consentimiento, que dio inicialmente, de manera libre. Muchas personas en situación de trabajo forzoso dan su consentimiento para trabajar inicialmente,

1 El trabajo decente, como lo define la OIT, busca expresar lo que debería ser un buen trabajo, que dignifique a la persona y permita el desarrollo de sus propias capacidades. No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales. Representa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. Para más información, ingrese en este enlace: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>





pero son defraudadas o engañadas y/o el empleador les somete a o aprovecha de su situación de gran vulnerabilidad. En ese tipo de situaciones se considera que ese consentimiento no es válido.

- **Trabajo bajo represalias o amenaza de represalia.** Ocurre cuando el trabajo es exigido por personas que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones o formas de coerción. El trabajo forzoso no necesariamente implica violencia física, sino que existen otros medios de coerción psicológica o económica para forzar a alguien a trabajar. En estos casos, el trabajador(a) percibe la imposibilidad de dejar el trabajo o se ve sometido a condiciones que no aceptó inicialmente, bajo la amenaza de una represalia o empeoramiento de su situación. La pena o represalia puede tomar muchas formas, algunas extremas como la **violencia física o sexual, la restricción a la libertad de movimiento** (rapto, encierro, retención de los documentos de identidad), amenazas de violencia física hacia la persona o sus allegados, privación de alimentos, etc. Otras formas incluyen la **pérdida de derechos o privilegios financieros**, como la retención de salarios, el endeudamiento inducido o la amenaza de despido, si el trabajador se rehúsa a realizar horas extra que van más allá de los límites permitidos por la legislación o a aceptar condiciones no contempladas en su contrato; **amenazas de naturaleza psicológica**, como la denuncia a autoridades migratorias cuando el estatus de la persona migrante es ilegal en el país. Estas son algunas de las formas de coacción física, psicológica o legal que los empleadores podrían aplicar a los trabajadores para obligarles a aceptar el trabajo, a vivir y trabajar bajo condiciones con las que no están de acuerdo, y/o impedirles renunciar.

## • Trata de personas y su relación con el trabajo forzoso

Según el protocolo de la ONU para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas ([http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf)), incluye los siguientes 3 elementos:



# 1

### El acto de movimiento

- La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas
- El movimiento de la persona sea dentro o fuera de la frontera nacional

# 2

### Por el medio de

La amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra

# 3

### Con el propósito de explotación

- Incluyendo la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos
- Implica que el(la) traficante saca algún beneficio económico por esta explotación



Aunque deben concurrir estos 3 elementos interrelacionados unos con otros para poder hablar de trata de personas, hay casos en que la víctima pudo haber dado inicialmente su consentimiento, sin que se hayan empleado necesariamente medidas extremas, como el uso de la fuerza o el rapto para el acto de captación, transporte y recepción.

Sin embargo, cuando se usó cualquier tipo de amenaza, engaño o fraude para obtener un consentimiento, este se considera no válido. Por ejemplo, no se puede decir que hubo consentimiento si no se informó de manera transparente de las condiciones o la naturaleza del trabajo que iba a realizar la persona, cuando estas son realmente inferiores a las prometidas.

Tratándose de menores de 18 años, es suficiente con que se cumpla el elemento 1 y 3. De por sí, la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará trata de personas, incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado 2 y el niño(a) haya dado su consentimiento..

Una parte de las personas en situación de trabajo forzoso lo son como resultado del tráfico, aunque no todas las personas en situación de trabajo forzoso han sido traficadas.



- **Califiquemos el concepto con ejemplos. ¿Qué situaciones pueden ser o no ser trabajo forzoso?**

### CASO 1

---

Víctor aceptó un trabajo como jornalero agrícola, sabiendo que las condiciones iban a ser difíciles y trabajaría muchas horas. Además, las condiciones de seguridad e higiene no se cumplen y siente que está poniendo en peligro su salud. Le gustaría dejar el trabajo, pero no encuentra otras alternativas de empleo en el sector y por ello no se decide a renunciar.

- No se dan indicios de trabajo forzoso
- No hay falta de consentimiento. Víctor dio su consentimiento inicial de manera libre e informada y el empleador no le está impidiendo dejar el trabajo.

### CASO 2

---

Daniela empezó a trabajar de manera voluntaria en una finca. Después de unas semanas de trabajo, el empleador bajó el sueldo y empezó a exigir que trabaje horas extra, más allá de lo permitido por ley, unas 14 diarias. La razón que le dio el empleador fue que no está produciendo lo suficiente, por lo tanto debe trabajar más horas o su falta de productividad se le deduce del sueldo. Ella y otros trabajadores están constantemente vigilados por un guardia que no les deja salir del área. Además duermen en el mismo sitio porque tienen que estar disponibles para trabajar a cualquier hora. Daniela siente que no puede renunciar a este trabajo porque vio que otra empleada lo intentó y fue amenazada e intimidada con insultos; le dijeron que si se iba no le iban a pagar el salario del mes corriente.

- Se dan fuertes indicios de trabajo forzoso
- El consentimiento inicial ya no es válido porque el empleador cambió unilateralmente las condiciones de trabajo
- Existen varias amenazas que impiden a Daniela dejar el empleo, como la violencia verbal o la restricción a la libertad de movimiento y la retención de sueldo. Aunque esas amenazas no se materializaron con ella, el hecho de que sí lo fueron con otra empleada es suficiente para cohibirle y hacerle sentir que la amenaza es real.

### CASO 3

---

Juan llegó de otro país con la promesa de un empleo en la agricultura. Una vez que empezó a trabajar se dio cuenta de que no estaba ganando el sueldo acordado en el momento de su contratación. Le deducen costos de alojamiento y alimentación, además de un monto por reclutamiento del que no le habían informado cuando fue contratado. Solamente se enteró cuando se trasladó al país extranjero. No tiene otras posibilidades de alojamiento en la zona porque el área es remota, los costos de la comida y hospedaje que le cobra el empleador son excesivamente inflados. Eso hace que casi no gane nada, el salario monetario real que percibe está por debajo del salario mínimo legal. Además, su jefe le dice que no puede dejar de trabajar hasta saldar la deuda que adquirió por el traslado desde el otro país y demás gastos. No le devolverá el pasaporte que guarda hasta que trabaje lo suficiente para pagar esa deuda. Juan no sabe cómo lo va a lograr, porque al final del mes le queda poco dinero.

- Se dan fuertes indicios de trabajo forzoso
- No hubo consentimiento. Juan fue engañado sobre las condiciones, el sueldo real que percibe no corresponde al prometido y tiene que pagar por unas deudas de las cuales no fue informado, poco transparentes, infladas y desproporcionadas respecto al bajo salario que percibe. En esas condiciones nunca podrá saldar la deuda y se ve forzado a continuar trabajando, está entrando en una situación conocida como “servidumbre por deudas”.
- Existe amenaza de represalia. Juan no puede irse por la retención de documentos y el endeudamiento inducido.

**Recuerde:** Para que una situación sea considerada trabajo forzoso debe reunir dos elementos: la falta de consentimiento válido y la amenaza de una represalia. El consentimiento obtenido mediante engaño o fraude no se considera consentimiento informado y pierde toda validez.

## Algunos indicadores de trabajo forzoso

Algunos indicadores que señalan posibles situaciones de trabajo forzoso y reconocidos por la OIT son las siguientes:

- **Indicadores de contratación no libre o falta de consentimiento**

### **Engaño**

Se produce cuando el trabajador(a) no dio su consentimiento informado sobre la naturaleza y/o condiciones de trabajo. Se presentan las diferencias entre los términos y condiciones acordadas verbalmente en el momento y lugar de contratación y las condiciones reales que se imponen en el lugar de trabajo o escritas en el contrato final firmado. La contratación fue realizada de forma fraudulenta, con promesas falsas sobre la naturaleza y condiciones del trabajo y de vida, lugar del trabajo, estatus legal en el país o documentación requerida, sustitución de contratos por otros en un idioma que el trabajador no entiende o reclutamiento bajo otras formas de coacción. De haber conocido las condiciones reales el trabajador(a) no las hubiera aceptado pero una vez empezó a trabajar, no siempre consigue escapar por otras situaciones de vulnerabilidad o coacción descritas más abajo. Uno de los medios de engaño hacia trabajadores migrantes es hacerles firmar contratos en un idioma que no entienden y que reflejan otras condiciones de trabajo, diferentes a las previamente acordadas con el trabajador. Las condiciones reales son netamente inferiores y en muchos casos el trabajador ya ha incurrido en algunos costos de traslado y obligaciones financieras que limitan su libertad de negociar o rechazar esos cambios de condiciones.

---

### **Violencia física como rapto o secuestro físico**

---

### **Nacimiento en esclavitud o venta de una persona a otra**

---

**Cambio de las condiciones de trabajo** de manera unilateral por parte del empleador, que son peores para el trabajador y no cuentan con su consentimiento.

- **Indicadores de condiciones de trabajo bajo coacción e imposibilidad de dejar el trabajo**

### **Abuso de una situación de vulnerabilidad del trabajador(a)**

Un trabajador(a) está en situación de vulnerabilidad cuando su estado migratorio es irregular, desconoce el idioma y los recursos de apoyo locales, tiene dependencia absoluta del empleador para alimentarse y tener un lugar donde dormir, o es parte de un grupo social o étnico en desventaja. La situación de trabajo forzoso se puede dar cuando el empleador(a) abusa deliberadamente de la vulnerabilidad de los trabajadores(as) para imponer condiciones de trabajo que no cumplen con los requisitos mínimos y peores a las que serían posibles de no darse esa vulnerabilidad (por ejemplo, exigir horas de trabajo excesivas, reservar para ellos las tareas más peligrosas sin protección y asignar a un solo individuo actividades que requieren de varias personas). En la siguiente sección se profundiza más sobre estos factores.

---

### **Retención de documentos de identidad u otros objetos personales de valor**

En este caso, los trabajadores no tienen acceso libre a sus documentos porque están retenidos por el empleador. Si dejan el empleo se arriesgan a perderlos y sin ellos no podrán acceder a otros empleos o servicios. Particularmente, los migrantes en situación no regular son vulnerables y pueden tener miedo de solicitar apoyo a las autoridades.

---

### **Restricción del movimiento**

Se produce cuando una persona está confinada en su lugar de trabajo mediante encierro o vigilancia constante. Esto le impide moverse libremente fuera del lugar del trabajo porque tiene restricciones para entrar o salir libremente en el lugar de trabajo. Hay vigilancia constante de sus movimientos por guardias de seguridad, cámaras, puertas principales cerradas bajo llave, etc.

---

### **Aislamiento**

Implica negar al trabajador(a) el contacto con el mundo externo. Suele darse muchas veces en lugares remotos de difícil acceso, sin medios de transporte accesibles o en los que el trabajador(a) desconoce la ubicación exacta de dónde está y no sabe cómo llegar o salir de ese lugar. También puede verse aislado en áreas pobladas, si, por ejemplo, se corta los canales de comunicación telefónica con sus familiares o se controla sus comunicaciones.

### **Condiciones de trabajo y de vida abusivas**

Se presentan castigos para el trabajador(a) como privación de alimentos, agua y horas de sueño; el trabajo se da en condiciones degradantes, sucias, peligrosas y sin cumplimiento de las disposiciones legales. Además, hay sanciones y penalidades para el trabajador(as), por ejemplo que debe cumplir con un cierto volumen o producto de trabajo para recibir un sueldo, horas extras excesivas y no remuneradas. También se presentan condiciones de vida y alojamiento degradante. Las condiciones de vida y de trabajo degradantes no son de por sí una situación de trabajo forzoso, pero son una alerta de que, posiblemente, el trabajador “acepta” tales condiciones bajo algún tipo de coerción que lo está sujetando a este empleo y al empleador(a).

---

### **Retención o falta de pago de salarios**

En este caso, el trabajador(a) se ve obligado a permanecer más tiempo del acordado o siente la imposibilidad de renunciar a su empleo porque espera el pago de la remuneración pendiente. Por ejemplo, a un trabajador llevan meses sin pagarle con el fin de obligarle a permanecer hasta el final del período requerido por el empleador. Los pagos atrasados o irregulares no significan por sí mismos una situación de trabajo forzoso, sino cuando se da de manera sistemática y deliberada con el fin de obligar al empleado(a) a permanecer en el trabajo.

---

### **Excesivas horas extra** (si se sobrepasa los límites legales)

En sí las horas extra no significan una situación de trabajo forzoso, sino cuando se produce en situaciones excesivas y supera los límites que permite la ley, por ejemplo, si se niegan los días de descanso al trabajador(a), se le obliga a tomar dobles turnos o a estar disponible para trabajar las 24 horas del día los 7 días a la semana. Cuando el empleado es obligado a trabajar horas excesivas para llegar a ganar el sueldo mínimo legal o lo hace bajo alguna amenaza, se considera trabajo forzoso.

---

### **Violencia física y/o sexual**

La violencia se puede usar como modo de intimidación para forzar al empleado a realizar trabajos no acordados inicialmente. La violencia puede ejercerse contra el trabajador(a) individualmente o frente a otros, con el fin de intimidar a todo el grupo. También pueden presentarse amenazas de violencia contra personas cercanas al trabajador como sus familiares.

## **Intimidación y amenazas. Coacciones psicológicas**

En algunos casos, cuando los trabajadores(as) se quejan por su situación o quieren dejar el empleo pueden producirse amenazas de violencia física, pero también de tipo psicológicas como, por ejemplo, la denuncia ante las autoridades, la privación de ciertos derechos o privilegios como la pérdida de salario, el alojamiento o el acceso a tierra, o el empeoramiento de las condiciones de trabajo, etc. También pueden ser amenazas de despido o de ser excluidos de oportunidades de empleo en el futuro. La simple amenaza creíble por parte del trabajador de que su situación va a empeorar es suficiente como medida de coerción para impedirle que deje el trabajo.

---

### **Deudas inducidas por el empleador(a) o endeudamiento excesivo**

El trabajador(a) se ve obligado a trabajar un tiempo indeterminado para pagar la deuda pendiente cuyas condiciones de devolución son poco claras o transparentes. La deuda suele ser adquirida con el empleador(a) o los intermediarios laborales, por motivos como avances de sueldos o pago de transporte, alojamiento, alimentación y demás gastos relativos a la contratación. La deuda también pudo haberse adquirido mediante medios fraudulentos como: el cobro por el transporte, la comida o alojamiento sin que ese fuera el acuerdo previo con el empleado y con precios exagerados o el cobro de intereses excesivos, la falsificación de cuentas, entre otros.

Se denomina **servidumbre por deudas** cuando el empleador(a) induce al trabajador(a) a contraer una deuda desproporcionada en relación al pago que puede dar con su mano de obra. Se genera deliberadamente una situación de vulnerabilidad ya que el empleado(a) no tiene la posibilidad de pagar y se encuentra “atado” al empleador(a) por un período de tiempo indeterminado; se vuelve más vulnerable al tener que aceptar condiciones de trabajo que, en otras circunstancias, no hubiera aceptado.

Son indicadores de servidumbre por deudas los siguientes:

- El empleador(a) aplica cuotas muy altas para el pago de la comida, el alojamiento, el transporte o los útiles de trabajo
- Los términos y condiciones de trabajo no corresponden a las pactadas o no se aplica lo que se acordó al inicio
- El empleador(a) aplica intereses excesivos por la deuda adquirida
- El empleado(a) se encuentra en una situación de dependencia total ante el empleador(a), para su alojamiento y alimentación, costos que se deducen de su sueldo. Como resultado el salario monetario que percibe no llega a alcanzar el sueldo mínimo y/o no le permite salir del círculo de endeudamiento.

## Algunos factores de riesgo que vuelven vulnerables a los trabajadores(as)

Existen algunos factores que ponen a los trabajadores(as) en mayor riesgo de sufrir violaciones a sus derechos laborales y, por ende, de estar en situaciones de trabajo forzoso. **Según el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso**, “un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la economía privada, de que ciertos sectores de la economía son particularmente vulnerables, y de que ciertos grupos de trabajadores corren un riesgo mayor de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, en particular los migrantes”.

---

- **Términos de visado de trabajo o permiso de residencia que atan al trabajador(a) a un empleador(a)**

---

- **Pago de cuotas y endeudamiento**

El pago de cuotas o cargo de tasas al trabajador(a) como condición para obtener un empleo lo vuelve más vulnerable al endeudamiento, ya que le quedan muy pocos ingresos o ahorros, sobre todo cuando son cuotas desmesuradas o tienen intereses excesivos. El sobreendeudamiento y la urgente necesidad de pagarlo hacen que el trabajador(a) sea vulnerable y manipulable por el empleador(a) y pueda llegar a una situación de servidumbre por deudas.

---

- **Proceso de contratación y condiciones de trabajo no transparentes**

En este caso, los términos y condiciones de trabajo no se han consensado de forma clara, previa y transparente. Los contratos tienen términos poco claros o se entregan al trabajador en un idioma que no entiende. Este es un factor que puede dar lugar a condiciones de trabajo abusivas y no consentidas libremente por el trabajador(a). Algunas situaciones de contratación poco transparentes en las que puede haber abusos ocultos suceden cuando la contratación no se da directamente por el productor, sino que la cadena de contratación implica varias personas o intermediarios laborales, desde el lugar de origen de los trabajadores(as) hasta el empleador final y se desconocen los medios o condiciones de contratación. En estos casos se vuelve más difícil que alguien asuma la responsabilidad por los posibles abusos.



- **Aislamiento social y estatus migratorio irregular**

Además del aislamiento físico en lugares remotos y apartados, algunas personas están alejadas socialmente de sus comunidades, familiares y círculos sociales de apoyo. Una persona migrante en situación irregular en un país es más vulnerable a la explotación laboral, ya que trabaja de forma irregular y no tiene la capacidad de exigir el cumplimiento de los derechos laborales definidos por ley. También es más vulnerable al trabajo forzoso, ya que el empleador(a) puede usar su estatus irregular para amenazarle o intimidarle (por ejemplo, con denunciarle a las autoridades) y someterle a condiciones de trabajo no consentidas. Además, el hecho de encontrarse sin un círculo de apoyo comunitario o familiar en el país extranjero, el desconocer el idioma, las leyes, las costumbres locales y los medios o instancias que le pudieran proteger, les vuelve más vulnerable a la explotación y menos propensa a solicitar ayuda.

---

- **Estar en situación de completa dependencia del empleador(a)**

Este factor se une al del aislamiento físico. En algunos contextos el empleado(a) no tiene la posibilidad de alojarse en otro lugar que no sean las premisas del empleador(a) y depende completamente de él para la comida, el alojamiento y otras necesidades básicas. Esto lo le vuelve más vulnerable a cualquier abuso o explotación y a sufrir amenazas de pérdida de algunos beneficios si se niega a trabajar bajo ciertas condiciones. A veces la dependencia se da porque tiene una relación familiar con el empleador(a) o el trabajo de todos sus familiares depende del mismo empleador(a).

- 
- **Ser menor de 18 años** sin acompañamiento del padre, madre u otro miembro adulto de la familia.

---

- **Pertenecer a un grupo social en desventaja o que sufre tradicionalmente de discriminación**

En algunos contextos se da un trato discriminatorio hacia algunas minorías étnicas o grupos poblacionales que provienen de otras culturas



- **Provenir de un área en conflicto o crisis donde las opciones de vida son muy pobres**

---

- **Otros factores relacionados con el trabajador(a)**

- Cuando el trabajador(a) tiene alguna discapacidad física o mental que puede limitar su capacidad de comprensión de algunas normas o aspectos del trabajo y puede volverlo objeto de discriminación por parte de supervisores u otros trabajadores.
- Cuando el trabajador tiene bajos niveles educativos o es analfabeto.
- Cuando la subsistencia de toda la familia del trabajador depende de sus ingresos.

---

- **Factores relacionados con el sector económico poco regulado**

La temporalidad del sector agrícola y su débil regulación, en la que parte de las relaciones laborales son informales, subcontratadas, sin permanencia a largo plazo de los trabajadores, vuelve más vulnerables a los trabajadores y menos propensos a organizarse y exigir sus derechos.

Existen trabajadores(as) sin contrato o sin una relación laboral reconocida, por ejemplo, los hijos(as) o esposo(a) del trabajador(a) que lo “apoyan” o “colaboran” al trabajador pero no de manera reconocida, o sin el establecimiento de una relación laboral directa con el empleador(a) ni claridad en cuanto a su remuneración y forma de pago. Muchos trabajadores(as) no se benefician de algún esquema de protección social y son totalmente vulnerables ante calamidades como accidentes, discapacidades, enfermedades o muerte del principal proveedor de la familia.

---

- **Factores relacionados con el contexto institucional y acceso a servicios**

En los contextos en que las instituciones del Estado que deben velar por el cumplimiento de las leyes laborales son débiles y poco eficientes y en las que no existen sanciones ante el incumplimiento de las leyes, se pueden “normalizar” ciertas malas prácticas o abusos laborales. A ello se une el marco institucional de protección de los trabajadores(as) vulnerables que es débil, sin existir garantías de protección o de remediación para los trabajadores. La poca presencia de las instituciones en áreas rurales remotas también es un factor que puede acentuar la vulnerabilidad de los trabajadores(as) que tienen poco acceso a servicios o instancias de protección.



Textos: CLAC  
Diseño: Rafael Castro  
Fotografías: Archivo CLAC

[www.clac-comerciojusto.org](http://www.clac-comerciojusto.org)  
[info@clac-comerciojusto.org](mailto:info@clac-comerciojusto.org)

[twitter.com/CLACFairtrade](https://twitter.com/CLACFairtrade)

[facebook.com/clac.comerciojusto](https://facebook.com/clac.comerciojusto)

[youtube.com/c/CLACComercioJustoFairtrade](https://youtube.com/c/CLACComercioJustoFairtrade)

[instagram.com/clac.comerciojusto/](https://instagram.com/clac.comerciojusto/)