

UADE



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Trabajo de Integración Final de ABOGACIA

**El trabajo forzoso en el siglo XXI: un análisis legal sobre la
responsabilidad del Estado y las empresas**

Baños, Pamela LU: 1011812

Carrera: Abogacía

Tutor: Iannello, Pablo

Firma tutor:

Fecha de presentación: 15/Septiembre/2014

Turno NOCHE - Seminario de Practica Corporativa

ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
METODOLOGÍA DE ESTUDIO UTILIZADA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	4
PARTES DEL TRABAJO CON CONTENIDO REFERENCIADO	4
HIPÓTESIS PLANTEADA	5
FUNDAMENTACIÓN DE LA FORMULACIÓN	5
DESARROLLO	6
CAPÍTULO I: TRABAJO FORZOSO: SU DEFINICIÓN, ALCANCE Y PUNTOS FUNDAMENTALES	6
DEFINICIÓN	6
ALCANCE Y SU VINCULACIÓN CON LA ESCLAVITUD.	8
EXCEPCIONES Y LÍMITES	8
ESTIMACIÓN A NIVEL MUNDIAL	9
FORMAS DEL TRABAJO FORZOSO	10
EXPLOTACIÓN ECONÓMICA: LA EXPLOTACIÓN LABORAL EJERCIDA POR EL SECTOR PRIVADO	10
CAPÍTULO II: TRABAJO FORZOSO EN ARGENTINA	12
CAPÍTULO III: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	13
CONCEPTO	13
ALCANCE	14
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	15
LEGISLACIÓN ARGENTINA	16
'SOFT LAW'	17
CAPÍTULO IV: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL TRABAJO FORZOSO	18
EVOLUCIÓN	18
SU VINCULACIÓN	19
LA OIT: EXPANSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	19
COMPLIANCE	20
"VALOR COMPARTIDO"	21
CAPÍTULO V: DESARROLLO DE UN ACERCAMIENTO A UNA POSIBLE SOLUCIÓN METALEGAL	22

CAPÍTULO VI: JURISPRUDENCIA DETALLADA	22
SENTENCIAS DEL ÁMBITO INTERNACIONAL	23
CASOS DE ESTUDIO Y SENTENCIAS NACIONALES	24
<u>CONCLUSIÓN</u>	<u>26</u>
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>27</u>
<u>SIGLAS</u>	<u>31</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>32</u>
ANEXO I	32
ANEXO II	32
ANEXO III	33
ANEXO IV	33
ANEXO V	34

"La esclavitud es una degradación tan atroz de la naturaleza humana, que es una extirpación, si no se realiza con cuidado solícito, a veces puede abrir una fuente de males graves. El hombre infeliz que ha sido tratado como un animal bruto, se hunde con demasiada frecuencia por debajo de la norma común de la especie humana. Las cadenas mortificantes, que se unen a su cuerpo, así también harán encadenar sus facultades intelectuales, y perjudicarán los afectos sociales de su corazón... Instruir, aconsejar, para calificar a aquellos, que han sido devueltos a la libertad, para el ejercicio y el goce de la libertad civil... y para procurar a sus hijos una educación calculada para su situación futura en la vida; éstas son las grandes líneas del plano anexo, que hemos adoptado." *The Pennsylvania Society for Promoting the Abolition of Slavery, 1789* — Benjamin Franklin

Abstract

Actualmente vivimos en un mundo donde las grandes empresas internacionales tienen más poder y alcance que los Estados, a las cuales las leyes internas parecen ya no alcanzarlas. Aunque existan numerosos tratados e instrumentos internacionales que prohíben el uso del trabajo forzoso, el mismo tiene un porcentaje preocupante a nivel mundial.

Estas empresas son las principales causantes del alto número de víctimas de trabajo esclavo a nivel mundial. Y aunque han logrado obtener más poder que los Estados, evadiendo las reglamentaciones y legislaciones, su sustentabilidad esta relegada a la confianza de la sociedad.

Este trabajo se enfoca en el trabajo forzoso u obligatorio como una nueva forma de esclavitud, reflejo de la sociedad moderna en la que vivimos. Se analizará la legislación internacional pertinente del tema, enfocándose en la delicada situación de la responsabilidad que tienen los Estados y las compañías internacionales. Además, se detallara la evolución de ciertos institutos empresariales que buscan otorgar una solución, como son la responsabilidad social empresarial, el valor compartido y el 'compliance'. Por último, se hará un breve análisis de la jurisprudencia y de los casos de estudio.

Todo lo investigado permitirá llegar a una conclusión expuesta con el objetivo de ofrecer alternativas metalegales que permitan un acercamiento a la abolición del trabajo

forzoso, que genere tanto responsabilidad para los Estados como así también para las empresas internacionales.

Introducción

La esclavitud ha existido en la historia de la humanidad desde sus inicios. Se estima que comenzó en el antiguo Egipto. A mediados del siglo IX, la esclavitud y cualquier otra forma análoga de degradación han sido abolidas en la mayor parte del mundo; la OIT (Organización Internacional del Trabajo) fue la encargada de unir a las naciones con el objetivo de alcanzar una justicia social. Pero encontrándonos actualmente en el siglo XXI han ido surgiendo nuevas formas de opresión. Una de estas formas modernas de esclavitud es el denominado trabajo forzoso, el cual la mayoría de las naciones se han unido para erradicarlo, suscribiéndose a diversos tratados de carácter internacional.

El trabajo forzoso afecta a millones de personas en el mundo, siendo un claro ejemplo de ello, los países cuya economía depende de empresas multinacional. Es por ello que se debe plantear, ¿Pueden las empresas multinacionales violar derechos humanos básicos que se encuentran plasmados en tratados suscriptos por los Organismos Internacionales? Será que ¿las denominadas “nuevas formas de esclavitud” surgieron gracias al auge de la economía global y los imperios empresariales?

Si estas preguntas llegaran a ser afirmativas debemos cuestionarnos de donde surge el problema, ¿Qué responsabilidad se le debe asignar a cada Estado, cuando en su territorio las empresas utilizan el trabajo esclavo?

Objetivos del trabajo de investigación

Se plantea como objetivo principal la verificación, de acuerdo a casos (tanto judiciales como aquellos que no llegan a esas instancias) y la legislación existente, si los principios de la OIT y la responsabilidad legal que les asigna está a las empresas con respecto al trabajo forzoso son cumplidos por los países ratificantes. Así mismo, se busca evaluar una posible solución legal para los casos de afectación a los derechos humanos.

A lo largo de la investigación también se han proyectado otros objetivos que complimentan a los principales, como es el verificar la responsabilidad de las empresas multinacionales en relación al trabajo forzoso; analizar los principios generales y normas de la OIT, poniendo énfasis en las relativas a la abolición del trabajo esclavo; también se

sistematizaran las resoluciones a las que han arribado diversos tribunales a nivel mundial. No menos relevante, se revisaran y analizaran las normativas nacionales e internacionales referidas al tema en cuestión.

Metodología de estudio utilizada para el desarrollo de la investigación

Teniendo en cuenta los alcances del trabajo y resaltando la importancia de los convenios internacionales, en el desarrollo de este trabajo de investigación se utilizará un enfoque dogmático de deconstrucción de las normas. Se hará un análisis pormenorizado de la jurisprudencia y de las opiniones de los especialistas en el tema en cuestión, teniendo como piedra basal los reportes y las consideraciones y recomendaciones emitidas por la OIT.

Partes del trabajo con contenido referenciado

El trabajo de investigación consta de seis capítulos. En el primero de ellos se hará detallada el concepto de trabajo forzoso, las formas en las que se expresa, y se aportará una estimación del trabajo forzoso a nivel global realizada por la Organización Internacional del Trabajo. El segundo capítulo estará dedicado a realizar un análisis del trabajo forzoso en el territorio de Argentina. En el tercer capítulo se conceptualizará el instituto de la responsabilidad social empresarial, haciendo hincapié en la legislación tanto internacional como nacional. El cuarto capítulo detallará una comparación entre el trabajo forzoso y la responsabilidad social empresarial, iniciando por su evolución, luego su vinculación, y por último se pormenorizarán estructuras metalegales concierne al tema. Con lo investigado en los capítulos anteriores, se desarrollará una posible solución a la problema del trabajo forzoso en el capítulo quinto. Finalmente, en el último capítulo se incluirán referencias a la jurisprudencia y casos más relevantes en el tema.

Hipótesis planteada

Tanto la erradicación del trabajo forzoso y el cumplimiento de las normas y principios generales de la OIT requieren de estructuras metalegales, abordadas tanto como por las compañías multinacionales como por el propio Estado.

Fundamentación de la formulación

Una posible estructura metalegal para abordar la erradicación del trabajo forzoso sería el *compliance* de las compañías internacionales. Con el *compliance* su busca trasladar las medidas de control y de persecución de delitos hacia las empresas. Todo ello se puede alcanzar a través de políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Desarrollo

Capítulo I: Trabajo forzoso: su definición, alcance y puntos fundamentales

Definición

Para empezar a entender la magnitud del concepto deberíamos partir de la base, ¿Qué es el trabajo forzoso? Son varios los instrumentos internacionales que definen el trabajo forzoso. Primeramente se puede mencionar la definición propuesta por la OIT "...La expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquier y para la cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"¹.

Se debe tener en cuenta que, la Convención de la OIT es el único instrumento internacional que define el concepto de trabajo obligatorio. Aun así, las primeras aproximaciones que se han hecho sobre trabajo esclavo fueron realizadas por La Liga de Naciones² y por la ONU³, al establecer el concepto de esclavitud.

El concepto de trabajo forzoso también ha sido establecido a nivel jurisprudencial, del cual se entendió que era aquel "trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera, contra la voluntad de la persona de que se trate y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"⁴

Otros tratados de ámbito internacional no definen con exactitud el trabajo forzoso, realizando una analogía con la esclavitud o declarando los derechos humanos fundamentales de los trabajadores. Entre ellos podemos encontrar a la Convención sobre la

¹ OIT. *Convenio sobre el trabajo forzoso: Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio*. Núm. 29. Ginebra, s.n, 1930.

² SDN. *Convenio sobre la esclavitud*. Ginebra, s.n, 1926.

³ ONU. *Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud*. Ginebra, s.n, 1956.

⁴ Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Van Der Musssele v. Belgium* (Application no. 8919/80). 23/11/1983.

Esclavitud⁵; la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁶; la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial⁷; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁸; la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁹; entre números más.

Todos los Tratados Internacionales mencionados anteriormente, establecen en igual medida la obligación de los Estados que ratifiquen, la pronta supresión del empleo del trabajo forzoso u obligatorio, en todas las formas en que este se exprese.¹⁰

Es importante destacar que, en Junio de este año se celebró una Conferencia de la OIT en Ginebra, en la cual se trató el nuevo Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso, que se prevé será sancionado para el año próximo. Los fundamentos dados en la reunión se basan en las lagunas legales que se observan en la aplicación de la Convención N° 29.¹¹

⁵ “La esclavitud es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos” ONU. *Slavery, Servitude, Forced Labour and Similar Institutions and Practices Convention*. Artículo 1 inc.1. Ginebra, s.n, 1926.

⁶ “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” ONU. *Declaración de los derechos humanos*. Artículo 4. Paris, s.n, 1948.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”. ONU. *Declaración de los derechos humanos*. Artículo 5. Paris, s.n, 1948.

⁷ El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria”. ONU. *Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial*. Artículo 5 inc. i. Nueva York. s.n, 1965

⁸ “Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”. ONU. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Artículo 8 inc. a. Nueva York, s.n, 1966.

⁹ “Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”. Conferencia especializada Interamericana sobre derechos humanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Artículo 6 inc. 2. San José – Costa Rica, s.n, 1969.

¹⁰ “1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas” OIT. *Convenio sobre el trabajo forzoso: Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio*. Núm. 29. Ginebra, s.n, 1930.

¹¹ Funes de Rioja, Daniel. *El Nuevo protocolo de la OIT sobre Trabajo Forzoso: respuesta de Ginebra a la demanda social y ética del caso “Lampedusa”*. La Ley: 11 de Agosto de 2014.

Alcance y su vinculación con la esclavitud.

Como bien surge de la definición aportada por la OIT, el trabajo forzoso implica una restricción a la libertad humana, una clara violación a los derechos humanos de las personas, además de ir en contra de lo establecido en todos los Tratados Internacionales relativos a los derechos humanos.

Como ya se ha mencionado, varios son los tratados que prefieren referirse a la abolición de la esclavitud y sus formas análogas, incorporando en estas últimas al trabajo forzoso. Es por ello, que se puede establecer una semejanza o relación entre ambos conceptos; exponiendo al trabajo forzoso como una de las formas en que se expresa la esclavitud.

Pero estableciendo que el trabajo forzoso es una forma análoga de la esclavitud, se le resta importancia al trabajo forzoso, perdiendo importancia su abolición; como bien demuestran los mismo Tratados, al solo referirse a la esclavitud, no especificando las medidas que se deben tomar para suprimir el trabajo esclavo. Aun así, se debe tener presente que, no hay razones validas para exponer que el trabajo forzoso es una forma de esclavitud, ya que ambos conceptos son sumamente diferentes, tanto en naturaleza como en su exposición.¹²

Excepciones y límites

La misma ILO29 al establecer el concepto de trabajo forzoso pone límites a la prohibición. La enumeración la encabeza el trabajo prestado en servicio militar obligatorio, y le siguen: los que formen parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos; los trabajos exigidos en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial; aquellos

¹² Jian, Na. "Chapter 5: Forced Labour and Internation Human Rights Law". En: *China and International Human Rights: Harsh Punishments in the Context of the International Covenant on Civil and Political Rights*. Berlin: Springer-Verlag, 2014. P 187-214

exigidos en casos de fuerza mayor, como en caso de guerra, siniestros o amenazas; y por último, los pequeños trabajos comunales.¹³

Acá se presenta una clara diferencia al legislar tanto el trabajo obligatorio como la esclavitud. Mientras en esta última, los Tratados Internacionales establecen una prohibición absoluta de permitir esta práctica hacia con los Estados que ratificantes; se observa en el caso del trabajo forzoso una mejor permisividad. Al permitir el uso de trabajo forzoso en casos determinados legalmente, implícitamente se desvalora lo que significa el trabajo forzoso, dificultando la abolición absoluta del mismo.

Estimación a nivel mundial

Se han elaborado diversas investigaciones y calculadas para establecer una estimación aproximada del número de víctimas de trabajo forzoso a nivel mundial. En este apartado se analizara únicamente la formulada por la OIT. Es pertinente aclarar que, las cifras expuestas por la OIT son estimativas, al ser el trabajo forzoso naturalmente una actividad encubierta, lo que hace dificultosa la tarea.

En una primera aproximación a una estimación mundial, realizada por investigadores de la OIT, se postula que globalmente, al menos 12.3 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso u obligatorio. Es decir que, partiendo del total de la clase trabajadora mundial, cada 1.000 trabajadores al menos 4 de ellos están trabajando forzosamente.¹⁴ Es importante destacar, a los fines de la presente investigación que de las 12.3 millones de personas que son víctimas de trabajo forzoso, 64% de ellas se encuentran en esa situación a raíz de una explotación por parte de algún agente del sector privado.¹⁵

Para el año 2012 la OIT emitió un resumen ejecutivo, en el cual actualizó la estimación a nivel mundial. En esta nueva estimación se calcula que son víctimas del trabajo forzoso unas 20.9 millones de personas en el mundo. Así mismo, la cifra de víctimas por

¹³ OIT. *Convenio sobre el trabajo forzoso: Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio*. Núm. 29. Artículo 1 inciso 2. Ginebra, s.n, 1930.

¹⁴ [véase Anexo I] [véase Anexo II]

¹⁵ Belser, Patrick, et al. *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in The World*. Geneva: International Labour Office, 2005.

explotación laboral en actividades del sector privado ascendió a un 64%, siendo los afectados un total de 14.2 millones de personas.¹⁶

Formas del trabajo forzoso

Previamente debe señalarse que existen varias formas en las que se puede expresar el trabajo forzoso. Tanto los especialistas como la doctrina plantean que se puede dividir en tres grandes grupos. El primero es aquel trabajo obligatorio impuesto por el Estado o por las Fuerzas Armadas; el segundo es aquel desarrollado con fines de comercio y explotación sexual; y por último, nos encontramos con la explotación económica (denominado también explotación laboral en actividades del sector privado).

Nos referiremos únicamente a este último grupo, siendo que es aquel que es desarrollado por las empresas nacionales e internacionales; así mismo, hace a la investigación, ya que se busca analizar la responsabilidad de estos agentes cuando ejercen trabajo forzoso sobre sus trabajadores.

Explotación económica: la explotación laboral ejercida por el sector privado

“Mientras que se está avanzando en reducir el trabajo forzoso impuesto por el Estado, debemos enfocarnos actualmente en los factores socio-económicos que hacen a la gente vulnerable al trabajo forzoso en el sector privado.”¹⁷

En Qatar actualmente se están construyendo las infraestructuras para la Copa Mundial de Fútbol 2022. El diario *The Guardian*¹⁸, ha obtenido evidencias que prueban el uso de trabajo forzoso por parte tanto de las compañías constructoras, como de la FIFA y el mismo Estado. Partiendo de la definición aportada por la ILO, el trabajo forzoso se configura

¹⁶ [véase Anexo III]

¹⁷ Beate Andrees – head of the ILO’s Special Programme to Combat Forced Labour – press release (2014)

¹⁸ Pattison, Pete. *Revealed: Qatar’s World Cup ‘slaves’*. [en línea] 25 de Septiembre 2013. Disponible en: <http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves>

cuando una persona es coaccionada a trabajar, cuando no se ha ofrecido voluntariamente para realizar ese trabajo.

La situación puede darse por el uso de la fuerza física o la intimidación, utilizando medios como la retención de documentación personal, deudas personales o la amenaza de una posible denuncia a las autoridades de inmigración. Las paupérrimas condiciones de trabajo, la falta de legislación laboral del país, y la compleja cadena de suministros, dan como resultado diario la muerte de un trabajador. Se cree preciso aclarar que Qatar ha ratificado el convenio de la ILO en el año 2007.

En el año 2004, el mismo diario público¹⁹ los resultados de una auditoría realizada por la ETI (Ethical Trading Initiative). Las empresas auditadas se ofrecieron voluntariamente a la realización de las auditorías, pero se descubrió la implementación de trabajo obligatorio en una multinacional empaquetadora de frutas, la cual suministra sus mercancías a grandes supermercados como Tesco, Safeway y Morrison.

Los empleados, provenientes de China, tuvieron que pagar por las visas otorgadas por una compañía de viajes de Sudáfrica, con la cual firmaron un contrato obligándose a pagarle a dicha compañía el viaje hacia el Reino Unido y las visas, mas el 100% de intereses. Es a causa de esta deuda que los trabajadores no pueden irse del país, menos abandonar sus trabajos, en los cuales sufren una clara violación a sus derechos humanos.

Por último, y más reciente, en el presente año se ha denunciado a una compañía China la cual trabaja como suministradora de partes para Apple. El diario South China Morning Post²⁰. La investigación se basó en los resultados obtenidos por 'investigadores' que auditaron a las fábricas que dicha empresa. Se descubrieron importantes violaciones a los derechos de los trabajadores, encontrándose casos de trabajo obligatorio por más de

¹⁹ Lawrence, Felicity. *Migrants in bonded labour tramp*. [en línea] 29 de Marzo 2004. Disponible en: <http://www.theguardian.com/business/2004/mar/29/supermarkets.immigrationasylumandrefugees>

²⁰ Perez, Bien & Servando, Kristine. *Apple supplier based in China accused of labour violation by US watchdogs*. [en línea] 04 de Septiembre 2014. Disponible en: <http://www.scmp.com/news/china/article/1585293/apple-supplier-based-china-accused-labour-violations-us-watchdogs>

100 horas mensuales y, casos de trabajo infantil. Apple ha declarado que tomará las medidas necesarias para que su proveedor se adecue a los estándares de su reglamento.

Como se expuso anteriormente, este tipo de trabajo forzoso es el que más se evidencia a nivel mundial. Existen varios motivos que fundamentan el alto porcentaje de víctimas, como puede ser: el bajo costo de la mano de obra en determinados países, las fluctuaciones económicas, la migración, las irregularidades a la hora de contratar la mano de obra y/o las complejas cadenas de contratación. Además, es normal que se de este acto de degradación en los sectores agrícolas, en la rama de la construcción, en el trabajo doméstico, en la industria textil, y con más ímpetu en la prostitución.

Actualmente vivimos en un mundo donde los Estados han ido perdiendo poder ante las grandes corporaciones. “El poder estatal ha sido vaciado por el poder de las corporación y los estados a menudo no tiene la fuerza para rehusarse a la voluntad de los intereses corporativos.”²¹ Esto justificaría el alto índice de empleo del trabajo esclavo en las contrataciones de mencionadas empresas.

Pero con la exposición de este postulado, debemos preguntarnos ¿Cuáles son los factores que hacen vulnerables a las poderosas compañías ante el trabajo forzoso? Según las líneas de investigaciones propuestas por la fundación Walk Free²², son tres las prácticas que las empresas deben regular con mayor diligencia y conforme a la legislación. Estas son: la contratación de trabajadores migrantes; la práctica de hacer negocios con países que poseen una débil regulación legal; y finalmente, el poseer una cadena de suministros con varios niveles.

Capítulo II: Trabajo forzoso en Argentina

América Latina cuenta con los porcentajes más altos de trabajo forzoso a nivel mundial después de Asia. Se evidencian casos de este tipo de trabajo en los casos de trabajadores migrantes, en la agricultura y en el trabajo doméstico. El caso de Argentina es particular, ya que no se cuentan con cifras estimativas del número de personas que son

²¹ Shields, Kristeen. *Ethical Trade Networks as a Catalyst for Corporate Compliance with Human Rights*. En: *Networked Governance, Transnational Business and the Law*. 2014. p. 127-142

²² “*Tackling modern slavery in supply chains: A guide 1.0*”. Walk Free Foundation.

víctimas de esta violación. Aun así, las investigaciones y recomendaciones de la OIT para con Argentina se centran en la trata de personas con fines de explotación laboral agrícola y en los casos de explotación sexual, lo que nos da una pauta de son los que más se evidencian en la zona.

Argentina ha ratificado seis de las siete convenciones internacionales que prohíben las nuevas formas de esclavitud.²³ Así también se debe hacer mención a una observación realizada por la OIT en razón de supervisar la aplicación de los estándares laboral internacionales por parte de la Argentina.

En el año 2006, la OIT realizó una observación pertinente a la convención sobre seguridad y salud en la agricultura²⁴, por la cual le solicita al gobierno Argentino a proveer información sobre por principios y prioridades en el asunto de relevancia, como así también informar de cualquier cambio legislativo que se haga relativo a la Convención.

Capítulo III: Responsabilidad social empresarial

Concepto

En la actualidad, al contrario de lo que acontecía en decenios anteriores, los consumidores están interesados en las prácticas desarrolladas por las empresas en relación a los derechos humanos.

En esta relación bilateral de consumidor – empresa, los primeros saben que tienen el poder para afectar la rentabilidad de las empresas, cuando crean que éstas violan los estándares establecidos en derechos humanos; mientras que las empresas, al tener en cuenta el poder actual del consumidor, han adoptado reglas, procedimientos y actividades en miras de reflejar las expectativas de la sociedad. Paddy Ireland describe que existe un contrato social implícito, que vincula las expectativas de los consumidores con el comportamiento de las empresas.

²³ [véase Anexo IV]

²⁴ OIT. Safety and Health in Agriculture Convention N° 184, 2011. [Ratificada por Argentina en el año 2006]

Partiendo de ello, se puede entender el grado de importancia de la responsabilidad social empresarial. Aunque son varias las organizaciones²⁵ que a través de Declaración han establecido un concepto de RSE, nos centraremos en la sostenida por la OIT. Para esta organización la RSE “se refleja cómo las empresas toman en consideración las repercusiones que sus actividades tienen sobre la sociedad. Al hacerlo, aprovechan de reafirmar los principios y los valores en los cuales se sustentan, tanto en lo relativo a sus procedimientos y procesos como en su relación con los demás actores”.²⁶

De igual manera, es importante exponer el preciso concepto elaborado por la Comisión Europea: “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comercial y sus relaciones con los interlocutores”.²⁷

A partir de lo expuesto, puede entenderse que la RSE nació con el fin de cubrir las nuevas necesidades de la sociedad moderna. Las empresas asumen nuevas responsabilidades, las cuales sobrepasan las establecidas legislativamente, las cuales están obligadas a cumplir; adjudicándose nuevas actividades en post del bien social, y de la promover sus principios y valores. La sociedad le impone, de manera metalegal, la responsabilidad a las empresas de respetar los derechos humanos. Pero, quizás lo más importante de la RSE, y lo que ocasiona que no sea útil para la abolición de las nuevas formas de esclavitud, es su carácter de voluntario.²⁸

Alcance

La RSE genera grandes impactos y desafíos para más empresas, como lo detalla la misma OIT: “la necesidad de delimitar sus responsabilidades frente al sector público,

²⁵ ONU. *Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*. 1983

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Guidelines for Multinational Enterprises*. 1976.

²⁶ OIT. *Recuadro 3: La responsabilidad social de la empresa*. En: *Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. 2007. p. 22-25

²⁷ Travieso, Juan Antonio. *Responsabilidad social empresarial: desafíos y propuestas en el plano jurídico nacional e internacional*. Argentina: *La Ley*. 28 de Julio de 2014.

²⁸ Shields, Kristeen. *Ethical Trade Networks as a Catalyst for Corporate Compliance with Human Rights*. En: *Networked Governance, Transnational Business and the Law*. 2014. p. 127-142

determinar hasta dónde llega su incumbencia en la cadena de suministro y aclarar hasta qué momento futuro debería prever y planear las consecuencias de sus actividad”.²⁹

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por la OIT tiene sus limitaciones tanto territoriales como legislativas. Primordialmente debe establecerse que la misma es una recomendación, por lo cual la OIT solo establece pautas a seguir por parte de las EMN y de los Estados, es decir que, tiene carácter de voluntario. Se recomienda que los mismos Estados elaboren legislaciones y políticas que fomenten los principios a los cuales ratificaron.³⁰

Así mismo, esta Declaración está dirigida principalmente a los Estados miembros que han ratificado las convenciones de la OIT en las materias relativas a la recomendación, aunque se establece el mecanismo de ‘examen de las reclamaciones’, por el cual las empresas deberían adecuarse a los reclamos de los trabajadores por sus derechos, en aquellos países donde no se apliquen los convenios de la OIT.

Por último, al hacer un análisis detallado de la Declaración, se evidencia que para que las recomendaciones surtan los efectos legales y sociales buscados, debe existir una cooperación excepcional entre los Estados y las EMN. Donde los primeros adecuen sus sistemas legales internos a las normativas internacionales; y los últimos colaboren con la redacción de normas obligatorias internos a las empresas, procurando mejorar los derechos de los trabajadores, como así también satisfacer las necesidades sociales.

Instrumentos Internacionales

Como ya se ha hecho referencia, uno de los instrumentos legales del ámbito internacional más relevantes a la materia de RSE, es la Declaración Tripartita redactada por la OIT. Aun así, existen otros instrumentos relativos al tema.

²⁹ OIT. *Recuadro 3: La responsabilidad social de la empresa. En: Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. 2007. p. 22-25

³⁰ “...con la salvedad, por supuesto, de las disposiciones de los convenios, que tienen carácter obligatorio para los Estados Miembros que los han ratificado.” OIT. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: 1977 (enmendada 2006)

El más destacable, quizás por ser el que impone lineamientos generales que fomentan a otras organizaciones a establecer los propios, es el de la ONU.³¹ A través del pacto global se busca que las EMN y pequeñas compañías adopten los principios universales relativos a los derechos humanos.

De esos 10 principios, el relevante para la investigación es el N° 4, el cual establece “eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio”.

Además del pacto, las Naciones Unidas en el año 2011 publicaron un Informe que establece los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos³², también conocido como ‘Marco Ruggie’. En este se establecen tres principios fundamentales, primero la obligación de los Estados de ofrecer protección a los terceros que encuentren afectados sus derechos humanos; el segundo principio se enfoca en la obligación de las empresas de no afectar los derechos humanos de terceros; y por último, el tercero principio establece la necesidad de mejorar las vías de reparación, tanto judiciales como extrajudiciales, en caso de flagelo a los derechos.

Por último, solo se hará mención a otros instrumentos que se consideran igual de importantes, pero que no se detallaran: las directrices de la organización mundial del comercio para la cooperación y el desarrollo económico; la Norma SA 8000.

Legislación Argentina

A nivel de legislación nacional, aunque actualmente no existe norma alguna específica de la RSE, podemos encontrarnos con tres avances en el ámbito. Primeramente, la Ley 25.877 en su artículo 25 establece la obligatoriedad de determinadas empresas a presentar un ‘balance social’ anual en donde evidencien las condiciones de trabajo y

³¹ ONU. *Pacto Global de Naciones Unidas*. Nueva York: 2000.

³² ONU. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. 2011

empleo.³³ La doctrina nacional entiende que cuando se menciona el ‘balance social’, este tiene una terminología cercana a la RSE.³⁴

Es necesario una hacer mención suscita a un proyecto de ley promovido por la senadora Negre de Alonso en Diciembre de 2013. Este proyecto es una iniciativa de legislar en nuestro país la RSE.

Por último, debemos referirnos a la ley 2.594 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El primer artículo de la ley tiene como objetivo principal la promoción de comportamientos sociales y ambientales, por parte de las organizaciones que comprenda la misma ley; por lo cual se va a establecer el marco judicial del Balance de Responsabilidad Social y Ambiental (BRSA)³⁵.

‘Soft Law’

Este concepto, nuevo en el derecho internacional, no tiene una definición exacta, pero tiene relevancia para la formulación de esta investigación. Realizando un análisis de lo exployado por la doctrina, se puede llegar a la conclusión que el término ‘soft law’ hace referencia a aquellas leyes que no fueron impulsadas con el suficiente vigor, las que no se han tenido en miras hacer cumplir.

“El ‘soft law’ reconoce el rol de los actores no estatales de una manera que raramente se encuentra en el proceso tradicional de la creación de leyes”.³⁶ Tiende a aparecer cuando las grandes EMN manipulan a los Estados en beneficio de sus propios intereses. Proveen un sustituto para las obligaciones legales que se les deben imponer a dichas EMN.

³³ “Las empresas que ocupen más de trescientos (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa (...)” Ley 25.877. Reforma laboral (18 de Marzo de 2004)

³⁴ Travieso, Juan Antonio. *Responsabilidad social empresaria: desafíos y propuestas en el plano jurídico nacional e internacional. Argentina: La Ley. 28 de Julio de 2014.*

³⁵ Argentina. Ley 2594, de 06 de Diciembre de 2007. *Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires*, 28 de Enero de 2008.

³⁶ Shields, Kristeen. Ethical Trade Networks as a Catalyst for Corporate Compliance with Human Rights. . En: *Networked Governance, Transnational Business and the Law*. 2014. p. 127-142

Paddy Ireland implemento el término 'implicit social contract' para designar la relación entre los consumidores y las empresas; las cuales subsisten fundamentalmente a su reconocimiento y reputación.³⁷ Aun existiendo este último, es necesario la implementación de una norma legal que responda a la obligación que tienen las EMN por su responsabilidad moral hacia con la sociedad.

Capítulo IV: La responsabilidad social empresarial y el trabajo forzoso

Como ya se ha mencionado, en el siglo XXI los centros de poder tradicionales han cambiado de actor. Los Estados han ido negociando con las grandes corporaciones, subordinándose así a sus intereses, otorgándoles así más poder para evadir las reglamentaciones, o en última ratio, buscar otro Estado para negociar las condiciones.

Evolución

La RSE, en sus principios, genero una revolución en la manera de ver a las corporaciones. Con la antigua visión del capitalismo, las empresas generaban utilidades sociales solo por su funcionamiento normal, contribuía aportando fuentes de trabajo, riquezas a las zonas y sus productos.

Pero la intromisión de las ONG y los gobiernos buscando proteger y resaltar la necesidad de valer los derechos humanos de la sociedad, y en principal de los trabajadores, ha permitido la creación de la responsabilidad social empresarial como un concepto necesario en la nueva época de globalización.

En temas tan delicados como los derechos humanos, la RSE ya no tiene la suficiente entidad como para hacer responsable a las empresas por su gestión social. Son necesarios nuevas posturas o soluciones metalegales que permitan mejorar la competitividad de las

³⁷ Ireland, Paddy. *Recontractualising the Corporation: Implicit Contract as Ideology*. En: *Implicit Dimensions of contract: discrete, relational and network contracts*. Oxford: Hart Publishing, 2003. p. 255 - 332

empresas a la vez que se mejoran las condiciones sociales y económicas de los individuos de la sociedad.

Su vinculación

La vinculación entre la RSE y el trabajo forzoso es lógica, siendo que la eliminación de todo tipo de 'esclavitud' es una necesidad de la sociedad, es responsabilidad de las EMN encargarse de adoptar las medidas necesarias para alcanzar ese fin.³⁸

Pero como ya se ha mencionado, siendo que la RSE es una actividad voluntaria adoptada por las empresas, mientras que los convenios internacionales obligan a los Estados a abolir el trabajo forzoso, es por lo que se puede entrever una discordancia.

Aun así, se debe tener en consideración que las EMN están obligadas a respetar las legislaciones nacionales impuestas por los Estados, y si estos últimos ratificaron convenios internacionales, serán los que provean la manera óptima para lograr el cumplimiento por parte de las empresas.³⁹ Siendo que el mayor número de casos de trabajo forzoso en la actualidad es desarrollado por los agentes privados, se entiende que estos deberían tener una obligación directa y vinculante en los casos que se desarrollaren; y esta obligación debería ser impuesta por el Estado, ya sea en forma de norma legal o por otros medio no legales.⁴⁰

La OIT: expansión de la responsabilidad

En diversas reuniones establecidas por el Consejo de Administración de la OIT se han ido adaptando diversos apéndices referidos a las obligaciones de los Estados miembros. En el tema en cuestión, debe mencionarse la realizada en Marzo del 2010.

³⁸ OIT. *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Reunion 295°. 2006

³⁹ [véase Anexo V]

⁴⁰ OIT. *Reunión tripartita de expertos sobre trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2013

El consejo de la OIT busco renovar el compromiso de los Estados miembros sobre las convenciones que estos ratificaron, pero además es importante destacar que, referente a la eliminación del trabajo forzoso, mencionó que “la contribución de las empresas multinacionales a su puesta en práctica puede constituir un elemento importante para la consecución de sus objetivos.

En este contexto, la interpretación y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.⁴¹

Compliance

El poder de las EMN es tal en la actualidad que ha excedido el derecho interno, por lo cual su marco regulatorio se ve cada día más reducido. Las estructuras legales actuales no pueden reflejar las necesidades de las sociedades modernas, en un mundo donde las compañías tienen un ámbito internacional, mientras que las estructuras legales y las leyes mismas son meramente nacionales.⁴²

“Conceptualmente, ‘compliance’ tiene dos dimensiones: una de procedimiento, que refiere a los requisitos formales de un instrumento como es el informar, y una dimensión sustantiva, la cual refiere a todas las otras obligaciones que no sean las formales, destinadas a poner un acuerdo en la práctica”⁴³

Naturalmente, las EMN tienden a no utilizar ‘compliance’ por lo que ella implica monetariamente. Pero a lo que se refiere a la protección de los derechos humanos, especialmente a la eliminación de la utilización de trabajo forzoso, debería ser una prioridad para las EMN en su ‘compliance’

El ‘compliance’ es un mecanismo utilizado por las EMN para auto regularse, donde la misma compañía crea ‘legislaciones’ internas. Se busca que la compañía cumpla con los requisitos legales, no solo de manera local, sino en el ámbito internacional. Por lo cual, las

⁴¹ *Addendum II* [Ginebra]: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Reunión N° 227, 2000.

⁴² Stephens, Beth. *The Amoralty of Profit: Transnational Corporation and Human Rights*. Berkeley Journal of International Law. 2002, vol. 20, issue 1.

⁴³ Lars, Thomann. *Steps to Compliance with International Labour standars*. Spriger VS; 2012. p. 12.

EMN podrían adherirse a las normas y principios generales que propone la OIT, creando un 'compliance' que buscara asegurar esos mismos principios.

“Valor compartido”

Este concepto, adoptado por Porter y Kramer, puede ser definido de la siguiente manera: “las políticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera”.⁴⁴

Es por ello que se habla que el valor compartido reconoce las necesidades sociales y permite transformarlas en un beneficio para la compañía. Pero, según los mismos autores, el problema se genera en la internalidad de las empresas, donde aun hoy en día los problemas sociales se consideran como marginales al funcionamiento de la misma.

La idea que reside en la implementación por parte de las EMN del valor compartido, radica en que estas tienen el poder para solucionar problemas sociales, a la vez que van a generar un beneficio económico interno a largo plazo.

Tanto el valor compartido como la RSE persiguen el mismo objetivo, el que las empresas vayan más allá de la obligación que les generan las normas legales, y adopten medidas, mecanismos y procedimientos para obligarse moralmente a con la sociedad, mitigando o resarcido de esa manera el daño ocasionado a la sociedad y generando a su vez un beneficio.

Porter y Kramer sugieren que para que las empresas puedan crear valor compartido, existen tres formas.⁴⁵ Nos concentraremos en una de ellas, que indirectamente se relaciona con el trabajo forzoso. Pueden crear valor compartido mejorando los productos de la cadena de valor, en este punto se encuentran los procesos de producción y los sistemas de distribución.

⁴⁴ Porter, Michael E. y Kramer, Mark R. *Creating shared value*. *Strategy & Society: The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Harvard Business Review, vol. 89 issue 1/2. 2011, p. 6

⁴⁵ “Hay tres formas diferentes de hacerlo: reconcibiendo productos y mercados, redefiniendo la productividad en la cadena de valor y construyendo clusters de apoyo para el sector en torno a las instalaciones de la empresa”. (Porter, 2011)

Siguiendo con la postura propuesta por los autores, se puede concluir que si las EMN establecieran un mecanismo para auditar sus sistemas de distribución y proceso, poniendo como enfoque proteger los derechos humanos de sus trabajadores, se reduciría el número de empleados bajo trabajo forzoso, lo que generaría, como ya se mencionó, la solución para un problema social y un beneficio para la empresa.

Capítulo V: Desarrollo de un acercamiento a una posible solución metalegal

Tomando en consideración todo lo mencionado en el capítulo anterior, se puede llegar a un mecanismo metalegal que ayude a abolir el trabajo forzoso. Inicialmente deberían ser los Estados, quienes ratificaron convenios internacional, los que establezcan una legislación interna acorde a los convenios a con los que se han obligado. Así mismo, teniendo en cuenta que las empresas no están obligadas a aplicar lo que rezan los convenios, los Estados serían los encargados de decretar leyes que vinculen a las empresas con los principios establecidos en los instrumentos internacionales.

A su vez, las EMN deberían establecer programas y reglamentos internos, utilizando la RSE, el valor compartido o cualquier otro mecanismo metalegal, con el cual se comprometan con la sociedad.

Capítulo VI: Jurisprudencia detallada

En los últimos años ha incrementado las persecuciones legales en los casos relativos al trabajo forzoso, como así también a los derivados de él, como es explotación sexual o prácticas similares a la esclavitud. En este capítulo se analizará tanto la jurisprudencia nacional, como la de otros países.

Sentencias del ámbito internacional

Una de las principales discusiones en el ámbito internacional es la de poder determinar con exactitud cuando un caso particular encuadra en el concepto de trabajo forzoso. No hay unanimidad en este particular en las sentencias, por lo que se puede encontrar diversas interpretaciones del concepto referente.

En el caso ‘Van Der Mussele v. Belgium’ (1983) se determina que el trabajo forzoso involucra una restricción física o psicológica; mientras que trabajo obligatorio es aquel trabajo realizado bajo la amenaza de una algún tipo de penalidad. En este importante caso judicial, la Corte Europea de Derechos Humanos deja como precedente que el artículo 4 de la Convención para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales establece una prohibición similar a la del artículo 2 de la ILO29, la cual, en casos necesarios, puede ser utilizada para interpretar la CEDH.⁴⁶

En un caso más actual, el de ‘C.N v. the United Kingdom’ (2012), la Corte Europea interpreta que el artículo 4 de la CEDH impone una obligación positiva a los Estados miembros de penalizar y perseguir aquellos actos que tengan como fin mantener a una persona en una situación de esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso u obligatorio.⁴⁷

En relación con los casos de trabajo forzoso impuesto por agentes privados se pueden nombrar importantes casos como ‘Bandhau Mukti Morcha v. Union of India’ (1984)⁴⁸, ‘Public Ministry of Labour v. Lazaro Jose Veloso (Fazenda Sao Luiz) (2003)⁴⁹, ‘Iwanowa v. Ford Motor Co.’ (1999)⁵⁰, ‘Doe I v. Unocal Corporation (2003).⁵¹

⁴⁶ ECHR. “Van Der Mussele v. Belgium”. Sentencia del 23 de Noviembre de 1983. Fallo: 8919/80, disponible en: <http://hudoc.echr.coe.int/>

⁴⁷ En la misma línea que la sentencia del caso ‘Siliadin v. France’ (2005)

⁴⁸ En el cual la Corte impuso al Estado de Haryana que garantice condiciones laborales a los trabajadores óptimas, mejorando el servicio y las instalaciones.

⁴⁹ “La Corte razonó que el desarrollo de un sistema base en relación al endeudamiento de los trabajadores tiene un impacto fuerte en base a tres niveles: primero, los trabajadores sufren de denigrantes condiciones laborales y no se les paga un salario adecuado. Segundo, la sociedad sale perjudicada por que la empresa no paga ningún impuesto ni contribuciones sociales. Y tercero, el Estado debe invertir una significativa suma de los recursos públicos para erradicar la producción de una sistema basado en la servidumbre.” OIT. *Forced Labour and Human Trafficking: Casebook of Court decisions*. International Labour Office. Ginebra: 2009

⁵⁰ “El denunciante alega que los acusados actuaron en estrecha cooperación con oficiales Nazis en convencer a los ciudadanos a realizar trabajos forzados. Esto constituye una alegación que los demandados

Casos de estudio y sentencias nacionales

En el ámbito nacional es inusual encontrar casos de trabajo forzoso impulsados por agentes privados que lleguen a una instancia judicial. Lo normal es que se escondan de la mirada pública, por lo cual las empresas buscan negociar con las víctimas. Otra causa de que no existan sentencias de este tema es también que, las víctimas no tienden a denunciar los abusos e ilegalidades de sus empleadores, ya sea por ignorancia o por miedo a una penalidad.

De igual manera, en nuestro país se han ido creando ONG que tienen por objetivo principal la persecución del trabajo forzoso. La más importante es 'La Alameda'. Esta ONG ha denunciado a innumerables empresas, tanto nacionales como internacionales, de utilizar trabajo forzoso en sus compañías.

Para nombrar los casos más importantes, en el año 2013 denunciaron formalmente ante la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a la marca internacional Zara de utilizar trabajo esclavo en sus talleres textiles de la ciudad.⁵² Esta denuncia se suma a la realizada años anteriores a otras marcas internacionales, como Laurencio Adot, Benito Fernández, Jorge Ibáñez, Pia Núñez. Se debe destacar que, la actuación de esta ONG ha permitido cambios legislativos a nivel provincial, permitiendo una adecuada adaptación del sistema legal Argentino a las normas internacionales que prohíben el trabajo forzoso y esclavo.

Es importante destacar que a nivel nacional, en el año 2011, se destituyó a un diputado nacional (Alfredo Olmedo) por las condiciones laborales de sus peones rurales.

eran Estados de facto, y por lo tanto son responsables bajo toda interpretación posible del Estatuto de reclamación por agravios contra extranjeros" OIT. *Forced Labour and Human Trafficking: Casebook of Court decisions*. International Labour Office. Ginebra: 2009 p. 78-79

⁵¹ "En este caso la Corte acepta que el trabajo forzoso es una de las denominadas nuevas formas de esclavitud; por lo que un actor privado (empresa) cometa actos relativos al trabajo forzoso podría ser tenido de viable. Además, la Corte sostuvo que "como el trabajo forzoso ha sido tan ampliamente condenado ha logrado alcanzar el estatus de una violación ius cogen" OIT. *Forced Labour and Human Trafficking: Casebook of Court decisions*. International Labour Office. Ginebra: 2009 p. 84 - 87

⁵² *Segunda denuncia penal contra la marca Zara y escrache a su local*. [12/04/2013] En línea: <http://laalameda.wordpress.com/2013/04/12/segundas-denuncia-penal-contra-la-marca-zara-y-escrache-a-su-local/>

Probandose que el mismo diputado mantenía a sus trabajadores en condiciones de esclavitud.

Conclusión

Los lineamientos iniciales para abolir el trabajo forzoso a nivel mundial surgieron de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, a la cual la mayor parte de los países han adherido.

Aun así, 84 años después de la publicación del primer convenio, más de 20.9 millones de personas en el mundo son víctimas de alguna forma de trabajo forzoso u obligatorio; y de ellas el 64% se encuentran en esa situación por la explotación en actividades del sector privado.

Los Estados miembros que ratificaron las convenciones, no han legislado apropiadamente su derecho interno de manera de adoptarlo a lo establecido por la OIT.

Es por ello que, una posible aproximación a la abolición del trabajo forzoso a nivel mundial no plantea una modificación de tipo legal, sino más bien la incorporación de mecanismos metalegales.

Especialista y doctrinarios coinciden que en esta nueva época de globalización, en la cual las empresas multinacionales tienen un poder mayor que los Estados, es necesario implementar nuevos mecanismos para obligar a dichas empresas hacia una responsabilidad moral con la sociedad. Es así que, institutos como la responsabilidad social empresarial, el 'compliance', o el 'valor compartido', tienen más eficacia a la hora de adecuar el comportamiento empresarial con las necesidades sociales de los individuos.

Dado la complejidad y extensión del tema, han quedado los siguientes contenidos para tratar en futuras investigaciones: la evolución histórica de la Organización Internacional del Trabajo; el análisis pormenorizado de la legislación actual en materia del trabajo en los Estados miembros de la OIT; el trabajo forzoso en menores; la explotación y trata sexual; el trabajo forzoso en la agricultura Argentina; el particular caso de los países Europeos respecto su legislación.

Bibliografía

OIT. *Convenio sobre el trabajo forzoso: Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio*. Núm. 29. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1930.

OIT. *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso*. Núm. 105. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1957

OIT. *Recomendación: Trabajo forzoso (compulsión indirecta)*. Núm. 035. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1930.

OIT. *Recomendación: Trabajo forzoso (regulación)*. Núm. 036. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1930.

OIT. Recuadro 3: La responsabilidad social de la empresa. En: *Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. 2007. p. 22-25

OIT. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo. 2006.

OIT. *Reunión tripartita de expertos sobre trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2013

OIT. Recuadro 3: La responsabilidad social de la empresa. En: *Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. 2007. p. 22-25

OIT. *La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)*, Helpdesk de la OIT.

OIT. *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Reunion 295°. 2006

OIT. *Panorama Laboral 2007, América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2007. p. 22-25

ILO. *Forced Labour and Human Trafficking: Casebook of court decisions*. Geneva: International Labour Office. 2009

ILO. *Supervising the application of International Labour Standards for Argentina*. 2014

ILO. *Forced Labour: facts and figures. The cost of coercion: regional perspectives.* Geneva: International Labour Office. 2009

ILO. *Evaluation: Special Action Programme to Combat Forced Labour.* Geneva: International Labour Office. 2006

Addendum II [Ginebra]: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Reunión N° 227, 2000.

Belser, Patrick, et al. *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in The World.* Geneva: International Labour Office, 2005.

SDN. *Convenio sobre la esclavitud.* Ginebra, s.n, 1926.

ONU. *Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud.* Ginebra, s.n, 1956.

ONU. *Slavery, Servitude, Forced Labour and Similar Institutions and Practices Convention.* Artículo 1 inc.1. Ginebra, s,n, 1926.

ONU. *Declaración de los derechos humanos.* Artículo 4. Paris, s.n, 1948.

ONU. *Declaración de los derechos humanos.* Artículo 5. Paris, s.n, 1948.

ONU. *Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.* Artículo 5 inc. i. Nueva York. s.n, 1965

ONU. *Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations.* 1983

ONU. *Pacto Global de Naciones Unidas.* Nueva York: 2000.

ONU. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.* 2011

Conferencia especializada Interamericana sobre derechos humanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos.* Artículo 6 inc. 2. San José – Costa Rica, s.n, 1969.

Kaye, Mike. *Contemporaray forms of slavery in Argentina.* London: Thomas Clarkson House. 2006

Jian, Na. "Chapter 5: Forced Labour and International Human Rights Law". En: China and International Human Rights: Harsh Punishments in the Context of the International Covenant on Civil and Political Rights". Berlin: Springer-Verlag, 2014. P 187-214

Pattison, Pete. Revealed: Qatar's World Cup 'slaves'. [en línea] 25 de Septiembre 2013. Disponible en: <http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves>

Lawrence, Felicity. Migrants in bonded labour tramp. [en línea] 29 de Marzo 2004. Disponible en: <http://www.theguardian.com/business/2004/mar/29/supermarkets.immigrationasylumandrefugees>

Shields, Kristeen. Ethical Trade Networks as a Catalyst for Corporate Compliance with Human Rights. . En: Networked Governance, Transnational Business and the Law. 2014. p. 127-142

Perez, Bien & Servando, Kristine. Apple supplier based in China accused of labour violation by US watchdogs. [en línea] 04 de Septiembre 2014. Disponible en: <http://www.scmp.com/news/china/article/1585293/apple-supplier-based-china-accused-labour-violations-us-watchdogs>

Tackling modern slavery in supply chains: A guide 1.0" . Walk Free Foundation.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Guidelines for Multinational Enterprises. 1976.

Ireland, Paddy. Recontractualising the Corporation: Implicit Contract as Ideology. En: Implicit Dimensions of contract: discrete, relational and network contracts. Oxford: Hart Publishing, 2003. p. 255 - 332

Stephens, Beth. The Amoral of Profit: Transnational Corporation and Human Rights. Berkeley Journal of International Law. 2002, vol. 20, issue 1.

Lars, Thomann. Steps to Compliance with International Labour standards. Spriger VS; 2012. p. 12.

Porter, Michael E. y Kramer, Mark R. Creating shared value. *Strategy & Society: The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Harvard Business Review, vol. 89 issue ½. 2011, p. 6

Kaye, Mike. *Forced Labour in the 21° Century*. Sussex: Evonprint.

Suzanne, Miers. *Contemporary forms of Slavery*. En: *Canadian journal of African Studies*. UK: Taylor & Francis. 2002

Vonk, Gijsbert. *Hunger as a policy instrument?: Some reflections on workplace policies and the prohibition of forced labour*. En: *The Netherlands and the Right to Food in National and International Perspective*. Utrecht. 2007

Funes de Rioja, Daniel. *El Nuevo protocolo de la OIT sobre Trabajo Forzoso: respuesta de Ginebra a la demanda social y ética del caso "Lampedusa"*. La Ley: 11 de Agosto de 2014.

Travieso, Juan Antonio. *Responsabilidad social empresaria: desafíos y propuestas en el plano jurídico nacional e internacional*. Argentina: La Ley. 28 de Julio de 2014.

Argentina. Ley 2594, de 06 de Diciembre de 2007. Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, 28 de Enero de 2008.

Ley 25.877. (Argentina) Reforma laboral (18 de Marzo de 2004)

Siglas

OIT: Organización Internacional del trabajo

ILO29: International Labour Organization – Convention N° 29

RSE: Responsabilidad social empresarial

EMN: Empresas multinacionales

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

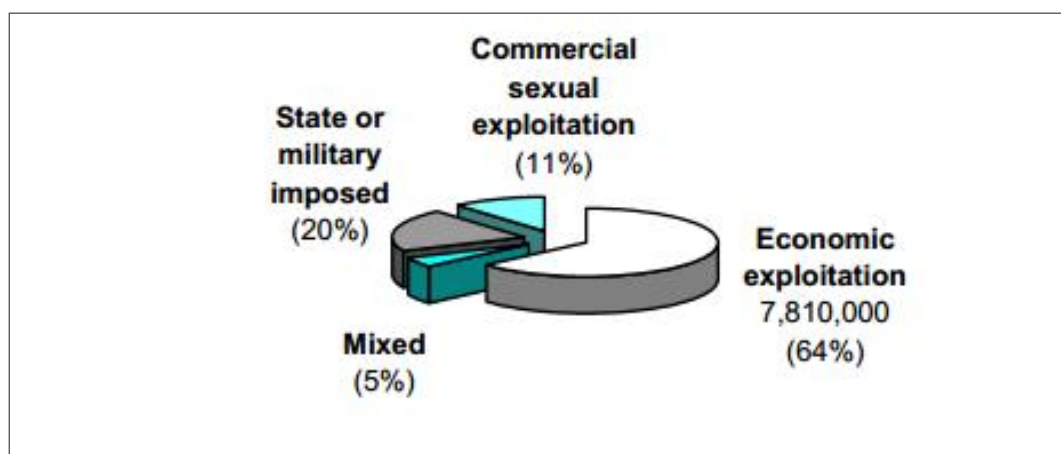
CEDH: Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades
Fundamentales

ECHR: Corte Europea de Derechos Humanos

Anexos

Anexo I

Grafico distribución global de la estimación mínima del trabajo forzoso, dividida en sus diversas formas.



Fuente: Belser, Patrick, et al. *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in The World*. Geneva: International Labour Office, 2005. p.1

Anexo II

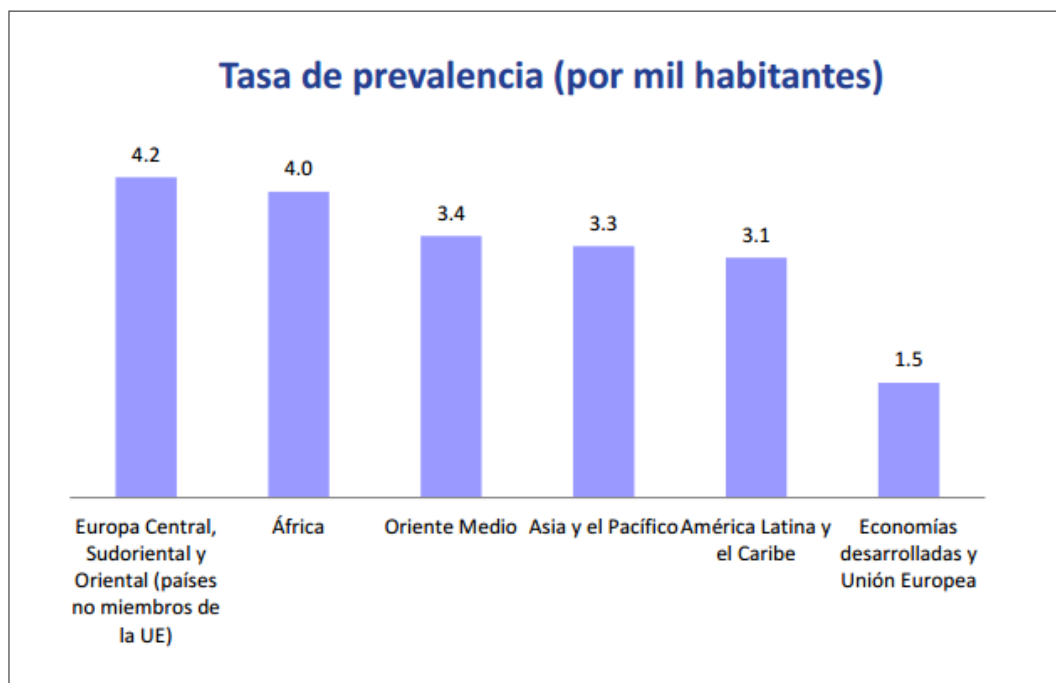
Tabla con los mínimos estimados de trabajo forzoso a nivel mundial, dividida por regiones y formas.

	State-imposed	Commercial Sexual Exploitation	Economic Exploitation	Mixed	Total (rounded up)
Industrialized Economies	19,000	200,000	84,000	58,000	360,000
Transition Economies	1,000	98,000	10,000	103,000	210,000
Asia and the Pacific	2,186,000	902,000	5,964,000	434,000	9,490,000
Latin America and the Caribbean	205,000	115,000	994,000	3,000	1,320,000
Sub-Saharan Africa	70,000	50,000	531,000	13,000	660,000
Middle East and North Africa	7,000	25,000	229,000	-	260,000
World	2,490,000	1,390,000	7,810,000	610,000	12,300,000

Fuente: Belser, Patrick, et al. *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in The World*. Geneva: International Labour Office, 2005. p.2

Anexo III

Grafico representativo de la tasa de prevalencia (por mil habitantes)



Fuente: OIT. *Estimación mundial sobre el trabajo forzoso: resumen ejecutivo*. Ginebra, 2012.

Anexo IV

Tabla representativa de los tratados internacionales relativos a la prohibición de las formas contemporáneas de trabajo forzoso, en relación con Argentina.

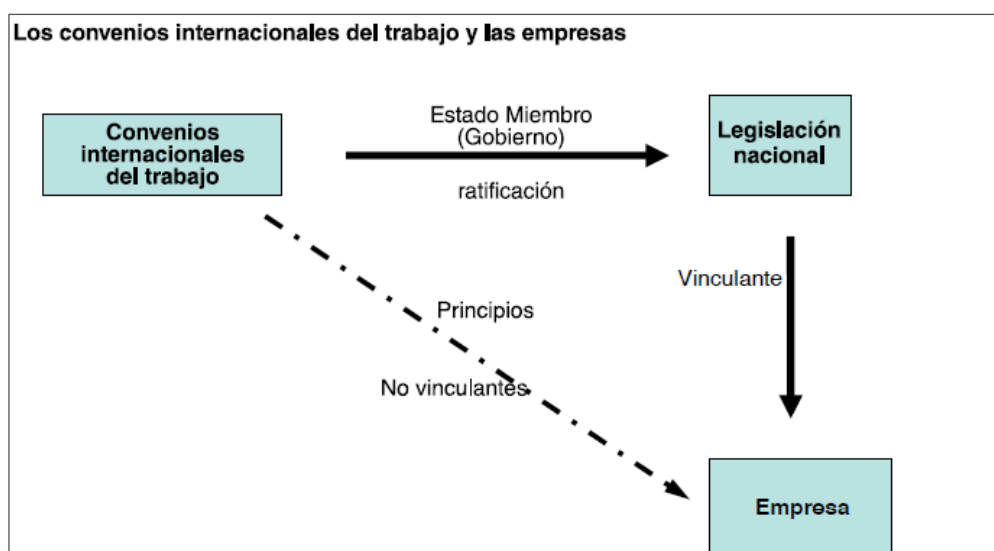
Tratado internacional	Ratificado	Firmado pero no ratificado	Ni firmado ni ratificado
OIT – Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1929	✓		
ONU - Convención suplementaria sobre la abolición de la Esclavitud, la Trata de esclavos, las instituciones y las practicas similares a la esclavitud, 1956	✓		

ONU - Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, 1966	✓		
ONU – Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979	✓		
ONU – Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias, 1990		✓	
OIT – Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	✓		
ONU – Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente, especialmente mujeres y niños, complementando la Convención de crimen organizado transnacional, 2000	✓		

Fuente: OIT. *Contemporary forms of slavery in Argentina*. 2006

Anexo V

Cuadro de relación. Los convenios internacionales del trabajo y las empresas



Fuente: OIT. La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE), Helpdesk de la OIT.