

# INSTRUMENTOS MULTINIVEL PARA LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO: ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO EMPRESARIAL\*

JOSÉ A. SOLER ARREBOLA

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Almería

## EXTRACTO

**Palabras clave:** trabajo forzoso, derechos laborales, estrategias normativas, protección social

Durante más de un siglo la erradicación del trabajo forzoso ha sido una constante sobre la que se han planteado numerosas iniciativas tendentes a su desaparición. Su juridificación internacional ha puesto de manifiesto la necesaria concreción de sus contenidos y la identificación de sus parámetros básicos a efectos de su delimitación, teniendo en consideración factores interpretativos y evolutivos. Desde distintos planos, tanto nacionales como internacionales o derivados de la responsabilidad social corporativa, se han trazado diversos instrumentos para eliminar esta lacra. La empresa, y más específicamente las cadenas mundiales de suministro, son actualmente un punto de atención preferente dadas las bolsas de trabajo obligatorio detectadas derivadas de la ausencia de mecanismos de control de esta práctica. En este análisis se reflexiona sobre diferentes herramientas adoptadas para su supresión.

## ABSTRACT

**Keywords:** forced labor, labor rights, regulatory strategies, social protection

*For over a century, the eradication of forced labor has been a constant on which numerous initiatives have been raised aimed at its disappearance. Related international juridification has revealed the necessary specification of its contents and the identification of its basic parameters for its delimitation, with consideration for interpretive and evolutionary factors. From different levels, both national and international or derived from corporate social responsibility, various instruments have been drawn up to eliminate this scourge. Companies, and more specifically, the global supply chains, are currently a preferential point of attention given the mandatory labor pools detected derived from the absence of control mechanisms for this practice. This analysis reflects on different tools adopted for its suppression.*

\* Este trabajo se inserta en el marco del Proyecto de investigación “La construcción transnacional del Derecho del Trabajo: de la pirámide a la red. La contribución española” (TRANSLAB Ref. PID2019-104809-100-DER).

## ÍNDICE

1. VARIABLES IDENTIFICADORAS DEL TRABAJO FORZOSO
  - 1.1. La diversa amplitud conceptual
  - 1.2. El Convenio 29 de la OIT como elemento referencial
  - 1.3. La complementariedad del convenio 105 de la OIT
  - 1.4. Aproximación a otros conceptos vinculados
2. LA MULTIPLICIDAD INSTRUMENTAL PARA SU ERRADICACIÓN
  - 2.1. La perspectiva nacional como elemento clásico de sanción
  - 2.2. Instrumentos específicos de intervención empresarial
    - 2.2.1. El papel de la responsabilidad social empresarial
    - 2.2.2. La multifocalidad de la UE para su erradicación

## 1. VARIABLES IDENTIFICADORAS DEL TRABAJO FORZOSO

### 1.1. La diversa amplitud conceptual

Hablar de trabajo forzoso bien entrado el siglo XXI debiera circunscribirse a reflexiones sobre situaciones históricas que actualmente se encontrasen completamente desaparecidas. Sin embargo, nada más lejos de la realidad. La existencia de esta fórmula de subsistencia no puede ceñirse exclusivamente a entornos muy localizados sino que, al contrario, puede vislumbrarse en los cinco continentes independientemente del grado de desarrollo de las diferentes economías de cada uno de ellos. La globalización ha supuesto, entre otras muchas consecuencias, la diversificación de este fenómeno a todas las regiones mundiales apareciendo de manera diferenciada y, en ocasiones evolucionada, en casos que implican una trasgresión de los derechos humanos y, específicamente, los de ámbito laboral<sup>1</sup>. Las distintas maneras en las que se manifiesta este hecho resultan adaptativas a las circunstancias en las que los procesos productivos se desarrollan y a los particulares contextos sociales en los que se desenvuelve, pero manteniendo un hilo conductor derivado de la ausencia de voluntad a la hora de efectuar la actividad. La internacionalización de las empresas ha generado también un acrecimiento de estas prácticas debido a la ausencia de un efectivo control de los estratos en los que se desarrolla la actividad en las cadenas mundiales de suministro, donde aparecen oscuros nichos de producción desconocidos y, a la vez, poco controlados por las sociedades matrices. Pero también actitudes poco eficientes de poderes estatales, que se manifiestan en conductas permisivas o laxas frente a esta lacra o, incluso, más peligrosamente, en promocionales de este tipo de trabajo, generan entornos proclives a su desenvolvimiento. Si a ello le añadimos

<sup>1</sup> Canessa Montejo, M. F., utiliza la expresión derechos humanos laborales dado “su uso continuo por las organizaciones internacionales y los organismos privados”, en “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el *ius cogens* laboral”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, núm. 72, 2008, p. 112.

supuestos en los que determinadas redes utilizan a personas desprotegidas para finalidades punibles o se mantienen determinadas prácticas o costumbres arcaicas cercanas a la servidumbre podemos comprobar cómo sigue existiendo el trabajo forzoso actualmente.

Numéricamente si acudimos a los datos que nos ofrece la OIT<sup>2</sup>, 27,6 millones de personas se encuentran en esta situación, lo que indica la magnitud de este problema. Pero, sin duda, lo que parece más preocupante –al margen del elevado número–, es la progresión en la cifra ya que se ha incrementado en 2,7 millones de personas durante el periodo 2016-2021. Ello, evidentemente, lleva a reflexionar sobre las causas de dicho aumento y también, en las medidas que han sido implementadas para disminuir o eliminar tal situación. Prueba de ello es que incluso se ha establecido la erradicación del trabajo forzoso como una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada dentro de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Hemos de tener presente que no estamos hablando de trabajo en condiciones precarias o que se desvía de algunos estándares de lo que se considera trabajo digno en las países desarrollados o, incluso, de explotación laboral, que se puede identificar con “un incumplimiento simple de la normativa laboral”<sup>3</sup>, sino de la carencia de voluntad a la hora de la prestación de servicios, de una auténtica mercantilización<sup>4</sup> del ser humano, que lleva incluso a la imposibilidad de considerarse como trabajador dentro de nuestro sistema normativo ante la falta de un elemento esencial como es la prestación libre<sup>5</sup> del consentimiento.

<sup>2</sup> Según datos de la OIT recogidos en 2021 en el informe titulado “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_854733.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf) La situación del trabajo forzoso en España es de difícil cuantificación dado que no existe una base de datos centralizada. No obstante, en el Informe de situación sobre la trata de seres humanos en España (2017-2021) (<https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/prensa/balances-e-informes/2021/Balance-Ministerio-TSH-2017-2021.pdf>) en el año 2020 se computaron 647 víctimas de trata, de las que 99 lo fueron por trata de seres humanos en el ámbito laboral y 548 por explotación laboral (Vid. Resolución de 20 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas).

<sup>3</sup> Tal y como señala Lousada Arochena, J. F., “Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT”, *Lan Harremanak*, núm. 39, 2018, p.158.

<sup>4</sup> Recordamos como la Conferencia General de la OIT de 1944 declara sus propios fines y objetivos entre los que se encuentra la determinación de que “el trabajo no es una mercancía”.

<sup>5</sup> Sobre la consideración del “trabajo libre” y diferentes concepciones a la expuesta en este estudio puede consultarse a Bueno, A., “Libertad en el trabajo, a través del trabajo y frente al trabajo. Un replanteamiento de los derechos laborales”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, núm. 2, 2021.

La identificación de lo que se considera trabajo forzoso no ha estado exenta de una cierta discusión a la hora de definir sus contornos. Desde nuestra perspectiva, han sido distintas las variables que han propiciado la existencia de disimilitudes a la hora de confeccionar un concepto unitario que permita una caracterización estricta. En primer término y desde un punto de vista evolutivo, no cabe duda que las condiciones laborales han sufrido innumerables variaciones a lo largo de la historia y los procesos, no tan sólo productivos, sino también sociales han hecho que la percepción del trabajo en general no sea uniforme. Evidentemente, la traslación de esa concepción genérica del trabajo a aquellos supuestos en los que la prestación de servicios se manifiesta obligatoria ha mudado significativamente en función de parámetros derivados de las situaciones a resolver en cada periodo, sin que ello suponga alterar ciertas bases que se mantienen iguales. Los diferentes tratados, convenios, declaraciones etc., redactados sobre el particular tratan de establecer fronteras del concepto forzoso según los acontecimientos surgidos en cada momento histórico (esclavitud, servidumbre, colonialismo, campos de trabajo, etc.)<sup>6</sup>. Resulta reseñable también, como en la elaboración de esa delimitación conceptual, en la que los Estados intervienen no sólo como legisladores dentro de sus fronteras sino como miembros de organizaciones internacionales, su papel ha resultado ambivalente; el Estado ha sido partícipe y suscriptor de acuerdos tendentes a la eliminación del trabajo forzoso y, a la vez, conservador de una posición, en determinados momentos, de sujeto involucrado y mantenedor de la obligatoriedad del trabajo para colectivos específicos o en concretas circunstancias. Si en un principio ello supuso la dilación de la efectividad de la proscripción de esta práctica en función de sus intereses, posteriormente, un cambio de tendencia derivado de un mayor compromiso para su erradicación implicó una ampliación de supuestos que quedan enmarcados como trabajo forzoso y, consecuentemente, una visión extensiva de supuestos prohibidos. A causa de ello se amplió la concepción de este tipo de actividades desterradas y la extensión de lo que se entiende como trabajo forzoso.

Otra variable a tener en consideración en la identificación de lo que se entiende por trabajo forzoso, al margen de la perspectiva histórico/evolutiva, la encontramos en el papel que las organizaciones internacionales han desempeñado. La necesidad de prohibición de este tipo de actividades debía ceñirse a una perspectiva territorial mucho más amplia que la de las fronteras nacionales, por lo que su eliminación

<sup>6</sup> Como indican Plant R., y O'Reilly C, “en las primeras décadas del siglo XX (el Convenio núm. 29 se adoptó en 1930), la principal preocupación eran los excesos cometidos por el colonialismo, que impuso el trabajo forzoso en aras de la consecución del desarrollo económico. En el periodo de entreguerras y en el transcurso de la Segunda Guerra Mundial, el trabajo forzoso fue utilizado a gran escala, y durante los años cincuenta, hubo graves problemas, en muchos casos de carácter político o ideológico, debido al trabajo forzoso impuesto a millones de personas recluidas en campos de trabajo por razones políticas”, en “El programa de la OIT para la lucha contra el trabajo forzoso”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, 2003, p. 83.

debía hacerse desde contornos más amplios. Este requerimiento supuso la intervención de organizaciones internacionales que, en época contemporánea, introdujeron a principios del siglo XX prescripciones tendentes a la erradicación de estos comportamientos. Numerosos han sido los textos que señalan esta prohibición desde la Convención de Ginebra, de la Sociedad de Naciones, de 1926<sup>7</sup> hasta nuestros días, donde se recogen, desde diferentes perspectivas internacionales, la eliminación de dichas prácticas. Así, acuerdos liderados por distintas organizaciones como Naciones Unidas, la OIT, el Consejo de Europa, la Unión Europea, la Organización de Estados Americanos o la Unión Africana, entre otras, son ejemplo de ello. Si bien, la finalidad de todas ellas es común, resulta relevante como la definición de lo que se entiende por tal no aparece recogida en la mayor parte de dichas disposiciones salvo, específicamente, en los Convenios 29 y 105 de la OIT. De esta manera, la ofrecida en el primero de estos convenios se considera como “la definición legal válida y en vigor en el Derecho Internacional”<sup>8</sup>, sin perjuicio de que en otros textos se puedan realizar aproximaciones que no difieren en exceso de la anterior.

Sin perjuicio de que posteriormente analizaremos el concepto indicado por la OIT, no podemos olvidar un tercer vector que consideramos necesario introducir y que interviene en el reconocimiento de lo que se entiende por trabajo forzoso. Si bien se parte de una concepción estática y fija de una serie de cánones descriptivos, la adecuación a hechos concretos hace que se deba dilucidar, de una forma práctica, la existencia de unas conductas que se encuentran abarcadas por esa definición. Es por ello que la tarea hermenéutica de los elementos conceptuales se convierta en un elemento imprescindible para dar un sentido omnicompreensivo a la realidad a la que se aplica. La labor interpretativa que realizan diversos tribunales y distintos órganos, partiendo de elementos comunes, resulta indispensable no sólo para esclarecer –y en su caso sancionar conductas contrarias a esa libertad en el trabajo–, sino también para analizar supuestos en los que la complejidad de los hechos hace necesaria una extensión o restricción aclaratoria de conductas no siempre fácilmente subsumibles en una definición. Asimismo, esa misión interpretativa resulta necesaria por su función adaptativa a fenómenos cambiantes en virtud tanto de la alteración de los sujetos infractores, como por la propia evolución social; todo esto, sin perder de vista la transformación de sistemas productivos que pueden hacer visibles nuevas formas de actuación de esta desgraciada realidad. En este sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Comité de Derechos Humanos, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Comité Europeo de Derechos Sociales, la

<sup>7</sup> Sin olvidar la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud de 30 de abril 1956.

<sup>8</sup> Tal y como expone Valverde Cano, A. B., “*It’s all about control*: el concepto de trabajos forzados”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 3ª época, núm. 22, 2019, p. 253. Este estudio realiza una magnífica esquematización de los contenidos que sobre aspectos definitorios se realizan en numerosos tratados internacionales.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, etc., efectúan una labor esclarecedora de los factores que intrínsecamente forman parte de los elementos identitarios del trabajo obligatorio.

## 1.2. El Convenio 29 de la OIT como elemento referencial

Partiendo del Convenio número 29 de la OIT, el artículo 2.1 indica que “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”.

A efectos de nuestro estudio, y sin perjuicio de la existencia de numerosos análisis pormenorizados sobre los elementos constitutivos de esta definición, queremos detenernos en determinados caracteres significativos del concepto que permiten diferenciar esta figura de otras con las que puede presentar ciertas analogías. Para ello resulta necesario partir de la distinción el carácter forzoso y el obligatorio. Sobre la base del TEDH el trabajo forzoso se entiende aquel derivado de una coacción privada<sup>9</sup>, y, consecuentemente desarrollado por particulares, mientras que el considerado como obligatorio parte de una naturaleza pública resultado de la actuación estatal sobre el individuo. En cualquier caso, y pese a las matizaciones que pudieran derivarse del sujeto impulsor de estas conductas, el hecho relevante es la prohibición de actuaciones en este sentido, independientemente de quien sea el artífice de la actuación, ya que las consecuencias derivadas serán comunes, por lo que a efectos de nuestro estudio equiparamos su significado.

Respecto a la actividad a la que es compelido el sujeto, resulta ser indiferente de que se trate de una actividad lícita o ilícita dentro del mercado de trabajo, ya que no tiene que estar “reconocida oficialmente como actividad económica para considerarla trabajo forzoso, puesto que también puede referirse al mercado informal”<sup>10</sup>. Éste es en muchas ocasiones, como veremos más adelante, uno de los nichos sobre los que se asienta el trabajo forzoso al escaparse del control que puedan realizar las autoridades gubernativas o las propias empresas en los casos en los que la trazabilidad del producto no se efectúe con las máximas garantías dentro de la cadena de valor. Asimismo, el tiempo durante el cual se esté desempeñando la

<sup>9</sup> En este sentido Rivas Vallejo P., indica que ese carácter privado deviene por “exclusión de ciertas formas de carácter público como las prestaciones cívicas que la OIT excluye con carácter general bajo condiciones proporcionales en sociedades democráticas”, en “Las fronteras entre los conceptos esclavitud, trabajo forzoso y explotación: perspectiva laboral y de género” en AAVV., (Dir. Pérez Alonso, J., y Olarte Encabo, S.) *Formas contemporáneas de esclavitud y derechos humanos en clave de globalización, género y trata de personas*, Tirant lo Blanch, Valencia 2020, p. 45.

<sup>10</sup> Valverde Cano, A.B., ““It’s all about control: el concepto de trabajos forzados”, op. cit., p. 254.

labor resulta irrelevante<sup>11</sup> para determinar la existencia de esta conducta denigrante ya que, el hecho en sí constituye una contravención directa a lo preceptuado, por lo que la variabilidad de la duración de la actividad resulta ser accesoria, independientemente de que a efectos probatorios pueda tener una mayor facilidad para poder demostrar si ésta resulta prolongada.

Junto a ello, otro elemento que conforma esta definición lo compone “la amenaza de una pena cualquiera”. La identificación de conductas que quedan sujetas a estos términos es una cuestión compleja a la hora de su estricta caracterización. La contextualización de elementos objetivos junto con la percepción por el obligado<sup>12</sup> resultan ser parámetros que engloban una multitud de situaciones de difícil enumeración taxativa. Ello ha implicado que sea la interpretación de distintos tribunales los que de una forma más o menos amplia incluyan diferentes supuestos dentro de estos parámetros. En cualquier caso, deportaciones, daños físicos, violencia psicológica, explotación en situaciones de extrema vulnerabilidad, aislamiento, confinamiento, amenazas de muerte o lesiones a la persona o familiares, sanciones pecuniarias etc. son situaciones que perfectamente quedan incluidas en la definición. Así, la identificación de la palabra pena queda en un contexto amplio por lo que no tiene por qué implicar una sanción penal, sino que “puede consistir también en una pérdida de derechos y privilegios”<sup>13</sup>. Por lo tanto, la valoración concreta de que se está en presencia de dicha “amenaza” habrá que efectuarla en virtud de supuestos específicos y determinados que supongan restricciones graves en el desarrollo de la actividad productiva.

Pero sin duda, el elemento más característico del trabajo forzado lo constituye la ausencia de voluntariedad. La imprescindible libre aceptación de una actividad laboral supone la prestación del consentimiento sin coacciones que no implique la realización de una actividad productiva sin la aprobación por el individuo implicado. Para no constatar la existencia de un trabajo obligatorio se requiere que la voluntad libre de realización de la obra o servicio se mantenga durante todo el tiempo en que se encuentre vivo el vínculo, es decir, que si tanto al inicio como en el desarrollo se pierde dicho consentimiento la calificación debiera ser la de

<sup>11</sup> En este sentido se manifiesta Arenas Ramiro, M, en “Tribunal Europeo de Derechos Humanos y prohibición de trabajos forzados: como proteger los derechos sociales”, Estudios Latinoa, núm. 6, Vol II, 2018, p. 73.

<sup>12</sup> Señala García Sedano, T, que “la valoración subjetiva de la amenaza será particularmente relevante cuando la persona víctima del trabajo forzado sea una persona vulnerable por ser menor de edad o discapacitado o haya sido vulnerabilizada por ser mujer o por ser extranjera en situación administrativa irregular”, en “El concepto de trabajo forzoso en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 6, núm. 4, 2018, p. 177.

<sup>13</sup> Tal y como se indica en el “El costo de la coacción” Informe I (B) Conferencia Internacional del Trabajo 98ª Reunión. OIT 2009, p. 7. Vid. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_106269.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106269.pdf)

forzoso. En este sentido, se pueden encontrar labores en las que inicialmente se presta el consentimiento pero, durante su transcurso, se carece de libertad para rescindir la misma como consecuencia de actuaciones que supongan amenazas, coacciones, uso de la fuerza contra las personas o de libre movimiento entre otras. Por tanto, la voluntariedad “es un requisito determinante para poder afirmar la existencia conforme a derecho de una relación jurídico laboral”<sup>14</sup>, por lo que su ausencia desemboca, irremediabilmente, en una exclusión de este tipo de relación.

Directamente relacionado con lo anterior podemos encontrar situaciones en las que la carencia de información, o más específicamente actuaciones dolosas o fraudulentas sobre la labor a desempeñar, supongan un engaño que desemboque en escenarios en los que la prestación se inicia a través de un consentimiento viciado del que pueda derivar, posteriormente, la no libre extinción de la relación. En este sentido, “el mero hecho de tener un contrato laboral o deber cumplir una obligación legal no implica realizar cualquier tipo de actividad, máxime si la misma deriva en realidad de amenazas o sanciones, pues esto acaba provocando, la involuntariedad de la acción”<sup>15</sup>. Sin embargo, no parece encuadrable dentro del concepto en análisis aquellas actuaciones que supongan una infracción de la normativa estatal que pudiera ser subsumible como infracción laboral y que fuesen calificadas como “abuso empresarial o ejercicio irregular de sus facultades directivas, tutelable dentro del marco contractual por la jurisdicción laboral”<sup>16</sup>.

En el apartado segundo de este artículo 2 del convenio número 29 se realiza una identificación de trabajos que no son calificados como forzosos u obligatorios y, consecuentemente, no quedan adscritos a tal calificación<sup>17</sup>. Específicamente las actividades que se exijan “en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar”, no tendrán tal consideración, aunque sí aquellas otras que aún bajo una cobertura militar vayan destinadas a la realización forzosa de obras públicas o privadas. Junto a ellas, carecen del calificativo de obligatorias las que formen parte de “las obligaciones cívicas normales de los

<sup>14</sup> Rojo Torrecilla, E., “Nueva esclavitud y trabajo forzoso. Un intento de delimitación conceptual desde la perspectiva laboral” en AA.VV. (Pérez Alonso, E. Coord.) *El Derecho ante las nuevas formas contemporáneas de esclavitud*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 740.

<sup>15</sup> Arenas Ramiro, M., “Tribunal Europeo de Derechos Humanos y prohibición de trabajos forzados: como proteger los derechos sociales”, op. cit., p. 74.

<sup>16</sup> Como reseña Rivas Vallejo, P., “Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los Tratados Internacionales”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 2, 2021, p. 112.

<sup>17</sup> Resulta relevante como el Convenio de Roma para la protección de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950, aun no recogiendo una definición de trabajo forzoso, sí incluye una relación de labores que no tienen la calificación de tal muy similar a la recopilada en el Convenio número 29 de la OIT. Sobre la significación de cada una de estas excepciones puede consultarse a López Rodríguez, J., “Trabajo forzado u obligatorio: el significado contemporáneo de un viejo fenómeno a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48, 2018, p. 393 y ss.

ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo”. En este caso la exclusión se presenta de una forma genérica, poco precisa. A título ejemplificativo podrían incorporarse aquellas derivadas de la obligación de formar parte de un jurado o el deber de asistir a una persona en peligro. Tampoco se considera trabajo forzado los servicios que se exijan “a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”. Las limitaciones que se establecen aquí para excepcionar la consideración de trabajo forzoso se basan en una previa actuación judicial sancionatoria y en la imposibilidad de que una empresa privada obtenga beneficios por el trabajo, ya que el mismo debe repercutir directamente en el interés general.

Sigue enumerando este convenio, como exclusiones a la consideración de trabajo forzoso, las actividades desarrolladas y exigidas en “casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población”. Así, la excepcionalidad de estas circunstancias sólo será aplicable a los trabajos que estrictamente se requieran para combatir los efectos que de estos escenarios se puedan deducir como serias amenazas para la población y, exclusivamente, durante el tiempo necesario. Asimismo, tampoco tendrán esa consideración “los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos”. La identificación de esta salvedad se relaciona, directamente, con actividades de escasa importancia y duración que no interfieran en el empleo regular de servicios y que sean efectuados por y para la propia comunidad beneficiada<sup>18</sup>.

### **1.3. La complementariedad del convenio 105 de la OIT**

Junto con el Convenio número 29 de la OIT identificador del concepto, el número 105 complementa su contenido indicando una serie de actuaciones prohibidas que dan lugar a la consideración de trabajo forzoso a la vez que resultan ser contrarias a otros derechos laborales que se consignan como fundamentales

<sup>18</sup> Criterios específicos y supuestos aplicables a estas excepciones se pueden consultar en “Erradicar el trabajo forzoso” Informe III (Parte I B) Conferencia Internacional del Trabajo 96ª Reunión. OIT, 2007 p. 22 y ss.

dentro del desarrollo de la actividad laboral. Específicamente, en su artículo 1 se enumera la proscripción de actuaciones que impliquen la realización de trabajos forzoso u obligatorios como son las utilizadas 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”, lo que supone una fórmula de sanción derivada de conductas que se entienden no amparadas por el ejercicio de la libertad de expresión en contextos donde ese libre ejercicio se encuentra muy limitado. También resulta prohibida la “movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico”, basadas esencialmente en una forma productiva de desarrollo a través, entre otras fórmulas, de reclutamiento de trabajadores por medio de ciertas formas directas o indirectas de coerción. Asimismo, el uso del trabajo como medida disciplinaria tiene la consideración de forzoso cuando posea un perfil de carácter general (es decir aplicables a todos los trabajadores) o bien a determinadas categorías derivadas del tipo de la actividad. Esta prohibición se amplía también a los casos en los que se utiliza como “castigo por haber participado en huelgas”, lo que conlleva la imposibilidad de que se puedan imponer sanciones civiles, penales o disciplinarias que impliquen la imposición de trabajar involuntariamente. Por último, este convenio introduce la utilización del trabajo como “medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa”, suponiendo una prohibición de distinción discriminatoria fundada en estos criterios.

Puede comprobarse como en la aplicación de estos convenios, se produce una articulación de normas de la que deriva, no sólo la conceptualización del trabajo forzoso, sino también la identificación de situaciones que quedan excluidas de dicha definición y a las que se añade una individualización de conductas proscritas al resultar contrarias a la prohibición. No obstante, y pese a la extensa labor normativa y a la profusa actuación de los trabajos efectuados por la Comisión de expertos de la OIT –que resulta aclaratoria de las nociones empleadas y ejemplificativa de situaciones–, el hecho es que aún existen supuestos que en la práctica presentan dudas acerca de su calificación como trabajo forzado. Para su resolución devine la necesaria intervención de diferentes tribunales (sobre la base de una normativa y ámbito de actuación diferenciado) que, mayoritariamente, se nutren de las referencias anteriormente vistas de la OIT y que se han convertido en un cierto acervo internacional de común aplicación, a partir del cual se resuelven estas situaciones prácticas específicas.

Precisamente, desde la propia OIT se detectaron una serie de brechas en cuanto a la aplicación de estos convenios que en cierta medida se intentaron subsanar por medio del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso (1930) y la Recomendación (número 203) sobre el trabajo forzoso –medidas complementarias–. Estos instrumentos, que mantienen el concepto original, se dirigen fundamentalmente a adoptar medidas de prevención y protección, y emprender acciones jurídicas y de reparación para dar cumplimiento a la obligación

del Convenio de poner fin al trabajo forzoso, así como para establecer orientaciones prácticas no vinculantes (recomendaciones) relativas a medidas encaminadas a fortalecer la legislación y la política nacional sobre el trabajo forzoso.

Como puede apreciarse, el concepto de trabajo forzoso u obligatorio no ha permanecido invariable durante el transcurso del tiempo, sino que, por el contrario, resulta adaptable a las nuevas situaciones que van evolucionando. La propia dinámica histórica provoca la ampliación a supuestos que antes no eran reconocibles dentro de esta definición y produce una amplificación de sus contornos. Partiendo de una definición, que pronto tendrá casi un siglo de existencia, su validez se mantiene inalterada, si bien se modula para su adaptación a dinámicas que, originariamente, no eran contempladas dada su inexistencia. Así, la variabilidad y mutabilidad de las situaciones recogidas deviene de interpretaciones realizadas por diferentes órganos a partir de los cuales se produce una cierta retroalimentación de circunstancias que generan un concepto vivo, flexible y adaptativo a diferentes periodos históricos.

#### **1.4. Aproximación a otros conceptos vinculados**

Como hemos indicado anteriormente, pese a la existencia de una multitud de normativa internacional que prohíbe los trabajos forzados, es el convenio número 29 de la OIT el que realiza una definición de este tipo de trabajo que viene siendo la comúnmente aceptada en el plano internacional. No obstante, con la existencia de diferentes puntos de vista garantizadores de derechos que inciden en la protección humana, se hace hincapié en perspectivas diferenciadas pero que, a la vez, resultan en ocasiones conexas, aunque no totalmente equiparables en su conjunto. Ello hace que deban efectuarse ciertas precisiones a la hora de distinguir la protección otorgada en dicha normativa, así como la amplitud de prohibición de determinadas conductas.

La utilización cada vez más empleada de “esclavitud moderna” o “formas contemporáneas de esclavitud” hace referencia a supuestos que engloban un conjunto de situaciones a erradicar que, entre otras incluye, junto al trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la servidumbre de la gleba, el trabajo infantil en condiciones de esclavitud o análogas a ésta, la servidumbre doméstica, la esclavitud sexual y los matrimonios serviles<sup>19</sup>. Se trata de una noción que no se encuentra tasada normativamente pero que “se utiliza como un término general que centra la atención en los puntos en común entre estos conceptos legales”<sup>20</sup>,

<sup>19</sup> Sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en estas materias puede consultarse los informes de la relatoría de Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de esclavitud. Vid. <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-slavery>

<sup>20</sup> Tal y como se referencia en el Informe “Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage” OIT, Walk Free y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra, 2022, p. 13, donde se indica también que dicho concepto esencialmente se refiere a situaciones de explotación que una persona no puede negarse o irse debido a amenazas, violencia,

por lo que su identificación concreta se sitúa en términos amplios. Esta conjunción de situaciones diversas compendiadas en una terminología unitaria deviene de la agrupación de realidades referenciadas normativamente en textos diversos. En este sentido, la OIT se centra básicamente en la descripción del trabajo forzoso, “mientras que la esclavitud y la trata resultan regulados por las convenciones de Naciones Unidas<sup>21</sup>, así como de otras de ámbito regional”<sup>22</sup>. Consecuentemente, y aunque atiende a circunstancias que requieren protección, reflejan particularidades no sólo desde la perspectiva social y delimitadora de actuaciones específicas, sino también desde una visión normativa. Desde un punto de vista penal, la trata se circunscribe a una de las finalidades del trabajo forzoso<sup>23</sup> otorgándole un plus sobre el mismo<sup>24</sup>. Por su parte, la esclavitud y la servidumbre parecen aportar una modalidad agravada del trabajo forzoso “compartiendo una negación de la capacidad de autodeterminación de la persona proyectada en ciertos ámbitos: en el trabajo forzoso se determina a la persona a trabajar, en la servidumbre, además, a habitar en un sitio; y en la esclavitud, además de lo anterior, se priva totalmente de cualquier esfera de autonomía”<sup>25</sup>.

En cualquier caso, y aunque la esclavitud supone un ejercicio de propiedad de la persona y la servidumbre implica la sumisión a un estatus del cual no puede librarse por su voluntad, el trabajo forzoso carece de estas dos perspectivas

coerción, engaño y/o abuso de poder. Vid. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--ipecc/documents/publication/wcms\\_854733.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf)

<sup>21</sup> El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, hecho en Nueva York el 15 de noviembre de 2000, comúnmente denominado Protocolo de Palermo, define la trata de personas, en su artículo 3 a.) como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de 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, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, 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”.

<sup>22</sup> Tal y como indica Rivas Vallejo, P., citando como ejemplo de ámbito regional europeo (Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1956), americano (Convención Americana de Derechos Humanos) o africana (Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos), en “Las fronteras entre los conceptos esclavitud, trabajo forzoso y explotación: perspectiva laboral y de género”, op. cit., p. 42.

<sup>23</sup> El Código Penal español establece este delito en el artículo 177 bis.

<sup>24</sup> Rivas Vallejo, P., en “Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los Tratados Internacionales”, op. cit., p. 120.

<sup>25</sup> Tal y como expone Valverde Cano, A. B. “Lo bueno, lo malo y lo feo de los futuros delitos de esclavitud” Diario La ley núm. 10272, 2023, p. 3/12 pdf, respecto al anteproyecto de Ley Orgánica integral contra la trata y explotación de seres humanos.

ciñéndose a la obligación de trabajar, sin haberse ofrecido voluntariamente, bajo amenaza de cualquier pena<sup>26</sup>.

De otro lado, la explotación laboral ofrece otra significación diferente, en tanto se circunscribe a situaciones en las que se produce un incumplimiento de la normativa laboral respecto a determinadas condiciones de trabajo, pero no tiene por qué ir indefectiblemente unida a la involuntariedad en la prestación del servicio, sino más bien con el uso irregular de las facultades de dirección empresarial<sup>27</sup>.

Como se puede observar, existen distintos conceptos que se encuentran interrelacionados y poseen notas comunes y también diferenciales en función de la perspectiva social y normativa a la que se atiende. La amplitud definitoria sobre la que se asienta la noción ofrecida por la OIT creemos que tiende a compendiar un conjunto de situaciones sobre las que se deben articular mecanismos de variable calado y con puntos de vista diferenciados dirigidos a ofrecer una perspectiva correctiva derivada de las facultades sancionadoras del órgano competente. Esas sanciones son consecuencia del propio instrumento empleado y de las facultades que el órgano nacional o internacional tenga asignadas y que, sobre esa base conceptual amplia, permite especificidades nominativas y particularizadas sobre diferentes variables insertas en el trabajo forzoso.

## 2. LA MULTIPLICIDAD INSTRUMENTAL PARA SU ERRADICACIÓN

Una vez reseñados los parámetros identificadores del concepto se deben considerar los instrumentos empleados para su erradicación. Las estrategias utilizadas, a pesar de que tengan por finalidad última la eliminación del problema, presentan una disparidad enorme que deviene de múltiples factores. Partiendo del carácter “frágil”<sup>28</sup> del Derecho Internacional sin una normativa manifiestamente coercitiva y aplicable globalmente, los mecanismos tendentes a su abolición se han desarrollado profusamente en función de criterios diferenciados. El sujeto impulsor, el ámbito territorial de aplicación, el entorno subjetivo implicado, los mecanismos disuasorios, el grado de coercibilidad de las medidas, el sector de actividad implicado, etc., son variables que permiten realizar diferentes clasificaciones perfectamente plausibles para sistematizar las distintas fórmulas que se dirigen a su proscripción.

<sup>26</sup> Como manifiesta Lousada Arochena, J. F., “Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT”, op. cit., p. 164.

<sup>27</sup> Rivas Vallejo, P., en “Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los Tratados Internacionales”, op. cit., p. 124.

<sup>28</sup> Sobre todo con “el actual cuestionamiento del multilateralismo”, tal y como indica Servais, J. M., en “La OIT y la gobernanza del trabajo en las empresas multinacionales”, en AA.VV. (Dir. Sanguinetti Raymond, W.) *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*, Univ. Salamanca, 2021, p. 73.

Desde nuestra perspectiva, y antes de evaluar la multiplicidad de medidas propuestas<sup>29</sup>, hay que tener presente como su efectividad posee matices derivados del propio instrumento empleado, así como del grado de sujeción de los agentes implicados, dado que estas variables resultan muy significativas a la hora de valorar la eficacia.

## 2.1. La perspectiva nacional como elemento clásico de sanción

Partiendo de instrumentos tradicionales, la norma estatal se manifiesta como el mecanismo usualmente empleado para regular, dentro de las fronteras de un país, determinados comportamientos sociales. En nuestro ordenamiento jurídico la respuesta ante la necesaria abolición del trabajo forzoso se ha manifestado de una forma multifocal dada la diversidad de perspectivas y cauces de actuación. El problema de partida se origina a consecuencia de las múltiples conductas que se incluyen dentro del concepto de trabajo forzoso. Pese a la aceptación de la definición de la OIT, la traslación específica de comportamientos sujetos a sanción es muy extensa –en ocasiones de compleja adaptación objetiva– y, a su vez, encuadrable en las diferentes ramas en las que se subdivide la legislación. Estas circunstancias hacen que no podamos hablar de un conjunto homogéneo y unificado de disposiciones que abarquen la totalidad de las variables que conforman este amplio concepto.

No obstante, las actuaciones normativas se han diseñado tanto en el plano laboral como, muy especialmente desde una perspectiva penal, donde se hace hincapié en la punición de estas conductas, de carácter claramente agravado, y que quedan al amparo de esta rama del ordenamiento. Con la ratificación por España en 2017 del Protocolo de la OIT de 2014, y su entrada en vigor durante 2018, el Estado se obligaba a sancionar el trabajo forzoso y a su vez la protección a sus víctimas. Sin embargo, la específica protección de la materia no se vio materializada en una concreta actuación legislativa que comprendiese la totalidad de los compromisos adquiridos con la ratificación antes reseñada. No obstante, se avanzó mediante la elaboración en 2022 del Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas<sup>30</sup>. Pero la concreción del Plan se ve mediatizada por la, en ocasiones, difícil separación de los ámbitos laboral y penal.

En una primera aproximación parecería que el ámbito laboral debiera circunscribirse al tratamiento de aquellas cuestiones relativas a un trabajo no

<sup>29</sup> Calificada por Sanguineti Raymond, W., como “categoría jurídica emergente en el espacio global en la que se dan cabida todas las medidas de protección de los trabajadores”, en *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, Aranzadi, 2022, p. 119.

<sup>30</sup> Resolución de 20 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021. BOE de 24 de diciembre de 2021.

voluntario efectuado bajo amenaza con un objeto lícito y recogido por la legislación laboral. Por su lado, el ámbito penal se centraría en actividades humanas forzadas en las que el objeto es alegal o ilícito y son utilizadas en beneficio de terceros. Sobre la base de esta idea quedaría perfectamente identificadas ambas visiones y estructurados los ámbitos aplicativos, e incluso orgánicos, en donde la actuación de la Inspección de Trabajo y los órganos judiciales diferenciarían sus cometidos.

Sin embargo, esta visión adolece de una amplitud suficiente ya que otros factores aparecen de forma sustancial a la hora de valorar esta segregación por ramas del ordenamiento. Uno de ellos, sobre el que queremos prestar una mayor atención, es la confusión terminológica entre el trabajo forzoso y la explotación laboral. Aunque este último concepto no se encuentra específicamente en nuestra legislación, sí ha sido empleado en numerosas ocasiones por parte de la doctrina y la judicatura como base de un conglomerado de actuaciones reprochables en las que encuadrar situaciones diferenciables. Éstas comprenden una multiplicidad de supuestos (incluso se ha llegado a incluir el trabajo forzoso como parte de la explotación laboral) que poseen una gravedad dispar y merecedora de una respuesta normativa acorde a la proporcionalidad de la conducta. Pero, no todo comportamiento contrario a las disposiciones laborales son objeto de sanción por este sector, ya que determinadas situaciones van más allá del mismo, al afectar a la propia dignidad de la persona y a sus derechos como humano, lo que debiera derivar en un agravamiento de la sanción hacia castigos privativos de libertad.

El Código Penal no indica un tipo específico para el trabajo forzoso sino que acumula, en el Libro II del Título XV de su texto, un conjunto de supuestos de explotación agravados respecto al ámbito laboral. Ello induce a confusión terminológica cuando, realmente, la obligación derivada de la ratificación del Protocolo de 2014 especificaba la concreción de un tipo concreto, tal y como lo han realizado otros países de nuestro entorno. Tan sólo en el artículo 177 bis se recoge como una de las finalidades la trata, pero no como un delito autónomo. Incluso se perdió la oportunidad de proceder a tal mandato con la reforma del artículo 311 producida por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre que incorpora un nuevo ordinal segundo y que podía haber sido aprovechada a tal fin<sup>31</sup>.

Consecuentemente con lo anterior, desde nuestra perspectiva habría que reseñar que sería la normativa penal la encargada de sancionar aquellas conductas consideradas como trabajo forzoso desde la óptica definitoria de la OIT, sin perjuicio del necesario establecimiento de un tipo concreto esclarecedor de una voluntad clara e inequívoca de proscripción de esta actividad en nuestro país. Con ello no sólo se conseguiría tal fin sino también proceder a una separación nítida entre este tipo de trabajo y las actuaciones de explotación laboral agravada (propias

<sup>31</sup> Caso distinto son las actividades humanas forzadas derivadas de la explotación sexual que sí han recibido una amplia atención dentro del Código Penal.

del derecho penal) de otras que carecen de tal adjetivo y que conformarían en ámbito sancionador laboral. Ello, a su vez, también permitiría en el ámbito judicial un tratamiento diferenciado entre las distintas jurisdicciones.

Actualmente en nuestro país, el Anteproyecto de Ley Orgánica integral contra la trata y explotación de seres humanos<sup>32</sup> persigue, entre otras muchas finalidades, establecer una identificación concisa de lo que se considera trabajo forzoso en orden a cumplir, de manera efectiva, las obligaciones derivadas de la ratificación de acuerdos internacionales. Específicamente, se propone la inclusión de un nuevo artículo 177 ter en el Código Penal en el que se configura, como autor del delito de trabajos o servicios forzosos quien, “ejerciendo sobre una persona un poder de disposición o control, y empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima, la obligue a realizar cualquier trabajo o servicio, incluyendo prestaciones o actividades de naturaleza sexual, la mendicidad y la realización de actividades delictivas”.

En una primera aproximación resulta destacable la utilización de expresiones diferenciadas de “trabajos” y “servicios”, aunque ambas sean inclusivas del delito tipificado. La distinción nos parece acertada desde la perspectiva laboral entendiendo que, si se emplea una visión estricta, la ausencia de voluntariedad -característica de esta actividad-, podría hacer pensar que no nos encontramos ante un trabajador/trabajo en los términos que explicita el artículo 1.1 ET, si bien desde una perspectiva amplia no cabría ninguna duda de su inclusión. No obstante, al añadir el término “servicios” se engloban la totalidad de prestaciones efectuadas y, consecuentemente, carece de sentido la posible exclusión personal.

Junto con esta identificación, el proyecto normativo realiza también una definición de lo que se considera como servidumbre, entendida como tipo agravado y conexo con el anterior al especificar que, mediante los procedimientos empleados en el trabajo forzoso “determine a una persona a habitar en un lugar, o restrinja su libertad de movimientos, manteniéndola en un estado de dependencia y sometimiento respecto de quien la obliga a realizar trabajos o servicios”. Asimismo, el tercer elemento incluido en el precepto por aprobar refleja otra conducta sancionada: la esclavitud. Sobre la base de los tipos anteriormente descritos se añade un plus en la actuación del infractor al reseñar que, se “somete o mantenga a una persona en una situación de absoluta disponibilidad sobre ella y sus esferas de

<sup>32</sup> Vid. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/ActividadLegislativa/Documents/Anteproyecto%20de%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Trata%20TAIP.pdf>

libertad personal”<sup>33</sup>, lo que le confiere una pena aumentada sobre las anteriormente explicitadas<sup>34</sup>.

También hay que tener en consideración como el anteproyecto modifica el artículo anterior, 177 bis, relativo a la trata de seres humanos, directamente vinculado al trabajo forzoso en determinados supuestos. Específicamente se recoge como autor de este delito a quien emplee violencia, intimidación o engaño “o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima, la capte, traslade, acoja, entregue o transfiera el control sobre la víctima, con la finalidad de someterla a explotación”, identificando posteriormente una serie de conductas que por su objetivos supongan “la imposición de esclavitud, de servidumbre, o de trabajos o servicios forzados, incluyendo la mendicidad y la realización de actividades delictivas” o “la explotación sexual”<sup>35</sup>. Este precepto delimita lo que se entiende como situación de necesidad o vulnerabilidad, que hace que sea objeto de este delito al indicarse que dicha persona no tenga otra alternativa, real o aceptable, que someterse al abuso. Incluso va más allá y quizá, dada la extremadamente precaria situación, determina que el consentimiento de la víctima de la trata será irrelevante cuando se haya recurrido a los medios mencionados y, consecuentemente, no será tenido en cuenta a efectos de considerar voluntaria su conducta.

Así, la futura regulación adopta un enfoque no sólo apropiado a los compromisos internacionales asumidos, sino que también recogerá una adaptación regulatoria comprensiva de los elementos definitorios propuestos por la OIT. A su vez, se presenta como un texto que acumula en sus postulados las diferentes formas de concepción evolutiva del trabajo forzoso y que han sido reflejadas por distintos tribunales internacionales en sus sentencias aplicativas a casos concretos en directa relación con la protección de derechos humanos<sup>36</sup>.

<sup>33</sup> Villacampa Estiarte, C., considera que esta definición “resulta un tanto indeterminada y puede entrañar el riesgo de interpretaciones extensivas” por lo que propone que se “identifique con el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercen todos o algunos de los atributos del derecho de propiedad, aunque sea *de facto*”, “Acerca del Anteproyecto de Ley Orgánica contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos”, Diario la Ley, 10267, 2023, p. 10/11 pdf

<sup>34</sup> Como señala Valverde Cano, A.B., “el trabajo forzoso es el tipo básico, y la servidumbre y la esclavitud, modalidades agravadas” compartiendo “la negación de la capacidad de autodeterminación de la persona proyectada en ciertos ámbitos: en el trabajo forzoso se determina a la víctima a trabajar; en la servidumbre, además, a habitar en un sitio; y en la esclavitud; además de lo anterior, se le priva totalmente de cualquier esfera de autonomía”, en “Lo bueno, lo malo y lo feo de los futuros delitos de esclavitud”, op. cit., p. 3/12 pdf

<sup>35</sup> La celebración de matrimonios o uniones de hecho forzadas, conforme a cualquier rito, recogido en el apartado d) de este proyecto, ha sido tratado junto con el trabajo forzoso en el informe de la OIT de 2021 titulado “Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_854733.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf)

<sup>36</sup> Precisamente uno de los objetivos de que se exponen en el Anteproyecto es huir de fórmulas casuísticas, que desde nuestra perspectiva provocan una mayor complejidad e indeterminación,

## 2.2. Instrumentos específicos de intervención empresarial

Como hemos visto, el tratamiento del trabajo forzoso presenta numerosas aristas y mecanismos de diferente índole que, aun teniendo un objetivo común su erradicación, poseen disimilitudes no sólo en cuanto a la estrategia, sino también a los sujetos implicados en su elaboración. Se ha señalado que, al tratarse problema que afecta al ámbito nacional e internacional, los instrumentos creados optan por la utilización de diferentes medidas que combinan tratamientos dispares desde ópticas, no sólo laborales o penales, sino también educativas, culturales, sociales, sanitarias, etc.

Sin embargo, existe un ámbito particularizado donde se manifiesta de una forma relevante esta práctica y que merece una atención detallada por su especial presencia y por su relevante incidencia numérica: la empresa<sup>37</sup>.

Aunque nada obsta a la aplicación de la ley nacional en el domicilio en el que se encuentra radicado el centro de trabajo y, consecuentemente, la ordenación normativa estatal del país determinado, el hecho es que, cada vez más, la producción de bienes está diseminada mundialmente y su elaboración diversificada en diferentes naciones como resultado de la globalización. Así, la creación de consumibles en muchas ocasiones no puede ser definida en una ubicación concreta, sino que deriva de un proceso en los que intervienen numerosos factores productivos incardinados en diferentes lugares. Las cadenas mundiales de suministro ocupan un papel destacado al ser un elemento primordial en la colocación de bienes en el mercado. Los diferentes eslabones que la integran aparecen configurados como núcleos productivos que, en ocasiones, gozan de gran autonomía, a partir de los cuales se genera escalonadamente la mercancía final. Pero a su vez, las distintas empresas que las constituyen pueden ser núcleos de prácticas contrarias a unas mínimas condiciones laborales incluso nichos de trabajo obligatorio. La responsabilidad social empresarial juega un importante papel determinando comportamientos que se asumen en diferentes fórmulas y que pueden llegar a ser obligatorios en función del instrumento que se emplee. En este sentido, las empresas multinacionales pueden configurarse como “una estructura particularmente idónea para la construcción, precisamente a partir de esa articulación, de procesos normativos globales, capaces de proyectar la aplicación de esa base común de protección a todos los trabajadores”<sup>38</sup>.

a la vez que se refleja la doctrina “viva” del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre los elementos esenciales de las prácticas de esclavitud moderna.

<sup>37</sup> Señalaba Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M, como “la experiencia actual muestra que la mayor parte de los peligros contra la libertad de trabajo no proviene de imposiciones de los poderes públicos, como figuraba en el trasfondo de los Convenios núm. 29 y núm. 105, sino de las economías privadas”, en “La libertad de trabajo y la interdicción del trabajo forzoso”, Relaciones Laborales, núm. 1, 2001, laleydigital p. 10/11.

<sup>38</sup> Sanguinetti Raymond, W., “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 43.

### 2.2.1. El papel de la responsabilidad social empresarial

Partiendo de la base de que los compromisos asumidos por la empresa son voluntarios—sin perjuicio de las obligaciones legales que las propias leyes nacionales puedan establecer<sup>39</sup>—, su inclusión como mecanismos de control se encuentra muy diversificado por las diferentes fórmulas de exigencia, de contenidos, de extensión, etc., que se manifiestan en sus textos. Estas y otras variables hacen que la multiplicidad de criterios ordenadores de estos instrumentos sea muy extensas. A título ejemplificativo, y acudiendo a los sujetos firmantes, podemos ver como los mismos pueden ser individuales, bilaterales o multilaterales y consecuentemente, afectar a una única empresa, o a varias dependiendo del sector, de uno o diferentes países, de la cadena de suministro de la cual formen parte o, incluso, de sectores o cadenas diferenciadas. Pero también otra variable a considerar es quien realiza el control de lo manifestado, ya que este puede quedar fiscalizado bien solo por la empresa, por los firmantes o por un tercero ajeno a los mismos.

Manteniendo una perspectiva empresarial, como centro de imputación de responsabilidades y exigencias de estos instrumentos, muchos de ellos han sido calificados de *soft law*, en tanto que se trata de acuerdos, declaraciones o principios que no resultan vinculantes sino meramente expresivos de intenciones más que obligaciones jurídicamente exigibles. Sin embargo, no se puede extrapolar tal afirmación de forma conjunta ya que cada uno posee fórmulas que, en atención a lo acordado, pueden tener repercusiones que supongan la exigibilidad de cambio de procesos, indemnizaciones u otras penalizaciones si se valida el incumplimiento expresado en el acuerdo.

Si bien la perspectiva unilateral, particularmente reflejada a través de los códigos de conducta, se ha manifestado tradicionalmente como una vía orientada al respeto de determinados comportamientos, confeccionada y evaluada en el seno de una empresa, cada vez resultan más visibles códigos en los que las obligaciones se extienden a proveedores y contratistas de primer nivel dentro de las cadenas mundiales de valor<sup>40</sup>, sobre todo cuando estamos en presencia de grandes empresas multinacionales. Esa intervención supone un cierto control de los eslabones que conforman el sistema productivo que interrelacionan las compañías que elaboran el producto. La traslación de obligaciones, no sólo en su seno sino también a otras

<sup>39</sup> No obstante, como señala Lantarón Barquín, D., “los Estados se inspiran en instrumentos internacionales de *soft law* pero mantienen en su intención normativa la naturaleza propia de la legislación positiva pública, de *hard law*, orientándola hacia las empresas multinacionales” en “La tutela de los derechos humanos en las cadenas de suministro: conclusiones a partir de una lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales” Trabajo y Derecho, monográfico 14, 2021.

<sup>40</sup> Sobre el particular puede consultarse a Morato García, R. M., “Los códigos de conducta para socios comerciales y su contribución a la mejora global de las condiciones laborales”, en AA.VV., (Dir. Sanguinetti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, 2022, p.355 y ss.

empresas implica que, aunque el control se realice por mecanismos internos<sup>41</sup>, se extienda a más miembros de la cadena de valor.

Pero la existencia de una contraparte que permita verificar lo acordado ofrece un plus de comprobación y exigibilidad del contenido del pacto. Además, y aunque nos movemos en el terreno de la voluntariedad en cuanto a su suscripción, el hecho de que exista un compromiso de cumplimiento hace que la bilateralidad o multilateralidad ofrezca mayores garantías de observancia de las obligaciones asumidas.

El ejemplo característico de acuerdos bilaterales suscritos por empresas, que suelen tener un perfil transnacional, nos lo encontramos con los Acuerdos Marco Internacionales (AMI). Estos son identificados como instrumentos negociados entre una empresa multinacional y sindicatos mundiales, que tienen por finalidad establecer unos estándares mínimos de condiciones básicamente laborales, en virtud de los cuales las partes signatarias se comprometen a hacerlos cumplir en todos los países en los que opera e, incluso, en empresas subcontratadas o proveedoras<sup>42</sup>.

De su caracterización podemos observar varios elementos significativos. De un lado, materialmente se confeccionan, en su mayoría, sobre la base del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y, por tanto, incluyen la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, lo que constituye un factor identitario de una relación para ser calificada como laboral. La negociación entre la empresa transnacional y sindicatos mundiales permite una mayor concreción de las condiciones en las que se va a desempeñar la actividad productiva, partiendo de unas bases mínimas que deben respetarse, tanto en el seno de la actividad directa que pudiera desempeñar la empresa, como también en la propia cadena de valor que genera el producto final. Desde esta perspectiva, el conocimiento de la trazabilidad de los bienes en sus distintas fases permite el control de que los diferentes proveedores respetan lo pactado en el acuerdo en función de una serie de criterios de supervisión que devienen del texto consensuado. La participación sindical en el mismo otorga un plus, no sólo de conocimiento de cómo se desarrolla la actividad productiva y en qué centros se produce, sino que también, su labor fiscalizadora, posibilita la identificación de desviaciones que pueden requerir una corrección. Asimismo, y aunque la variabilidad de los textos es muy vasta, las medidas adoptadas oscilan entre la identificación de la situación y valoración de pautas rectificadoras de procesos hasta sanciones que pueden conllevar la expulsión de la empresa de la cadena de valor o indemnizaciones a

<sup>41</sup> Con la referencia a mecanismos internos queremos indicar que los mismos son autoimpuestos por la propia entidad matriz sin que ello implique que no se puedan realizar auditorías externas que verifiquen el cumplimiento del código de conducta.

<sup>42</sup> Soler Arrebola, J.A., “Nuevas tendencias de los acuerdos marco internacionales: el Acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad en la construcción en Bangladesh”. Trabajo y Derecho, núm. 1. Extra, 2015, p. 3/18 pdf

los sujetos afectados, sin perjuicio de que en algunos textos se posibilite acudir a tribunales arbitrales o incluso de justicia.

Por tanto, desde esta perspectiva bilateral por vía del acuerdo se instauran mecanismos que afectan a la empresa en el cumplimiento de derechos básicos consensuados y que se encuentran referenciados dentro de una normativa internacional. La participación sindical en el pacto confiere un enfoque que actúa de contrapeso a posibles decisiones que contravengan esos mínimos laborales y, además, al tener un carácter de federación mundial, le otorga una mayor significación a la hora de la redacción del texto que si fuese un sindicato local<sup>43</sup> más focalizado y con menor cobertura general que los de ámbito superior. Así, los AMI, desde una perspectiva privada, ofrecen un elemento más de protección frente al trabajo forzoso. También resulta reseñable que, aunque estos instrumentos posean un grado de exigibilidad variable en función del compromiso de las partes, ello no significa que desde esa vía consensuada (en contraposición del clásico poder público punitivo estatal) no puedan establecer medidas que coadyuvan a la erradicación del trabajo forzado. Además, este instrumento supone la expansión transfronteriza de derechos internacionalmente recogidos desde un punto de vista concreto, la empresa, en la que se pueden manifestar estos comportamientos.

Un acuerdo que sigue siendo referencia por su relevancia y que se encuentra a medio camino entre los AMI y los que tienen un carácter estrictamente multilateral es el denominado Acuerdo Internacional para la salud y la seguridad en la industria textil y de la confección de Bangladesh en sus diferentes versiones desde 2013 hasta la fecha<sup>44</sup> con la inclusión de su extensión a Pakistán en 2023<sup>45</sup>. Suscrito por diferentes marcas y sindicatos mundiales y esencialmente referenciado hacia la protección de las fábricas ubicadas en estas localizaciones, su trascendencia viene reflejada por la condición vinculante de sus contenidos lo que le otorga un carácter diferencial derivado de la exigibilidad de sus compromisos. Aunque inicialmente podíamos considerar que por la propia materia objeto de protección no estaría vinculada a la erradicación del trabajo forzoso, no podemos olvidar que la participación y actuación de los sujetos implicados, y especialmente, la actividad sindical en el seno de las empresas suscriptoras, posee un papel relevante en la protección de los mínimos derechos laborales que, evidentemente, incluye la libertad en el trabajo. Así, por vía indirecta este derecho va a quedar garantizado como consecuencia de la incompatibilidad de la realización de un trabajo que carezca de la condición de voluntariedad como mínimo exigible dentro de cualquier relación laboral.

<sup>43</sup> Sin perjuicio de que a través de las propias estructuras sindicales locales añadan particularizaciones dado su mayor conocimiento específico de cómo funcionan los centros de producción concretos en ubicaciones determinadas.

<sup>44</sup> <https://bangladeshaccord.org/>

<sup>45</sup> <https://internationalaccord.org/countries/pakistan/>

Pero también otros instrumentos se han focalizado en erradicar el trabajo forzoso teniendo como centro de actuación la empresa desde parámetros centrados en ámbitos específicos del sistema productivo o desde perspectivas intersectoriales más genéricas, donde la variabilidad de los sujetos impulsores hace que su tratamiento sea diferenciado como consecuencia de las diferentes perspectivas de enfoque y de las medidas singulares utilizadas.

Dentro del ámbito intersectorial –por tanto, relativos a diferentes sectores de actividad indiferenciados– se han propuesto múltiples formas de actuación que tienen como objetivo la mejora de condiciones de trabajo basándose, inicialmente, en el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT del que forma parte la eliminación del trabajo forzoso. Subjetivamente, los impulsores e intervinientes en estos instrumentos son variables ya que, organismos internacionales (donde la OIT participa en iniciativas de mayor relevancia), gobiernos, empresas, sindicatos, ONG's o la propia sociedad civil pueden ser corredactores de estos textos<sup>46</sup>. De forma genérica se observa como su ámbito de aplicación puede ser regional o aplicable de forma global. Las fórmulas protectoras de derechos se suelen basar en evaluaciones periódicas que controlan el nivel de cumplimiento del acuerdo mediante auditorías a partir de las cuales se comprueban los compromisos adquiridos que, en caso de inobservancia, pueden ser objeto de advertencias o sanciones<sup>47</sup>. Estas últimas son de diferente índole, como la no financiación, la exclusión de una empresa del acuerdo o la publicidad del incumplimiento con el daño reputacional que ello supone en la opinión pública. Pero, a su vez, un elemento clave de estos instrumentos es la puesta en conocimiento a la autoridad laboral de aquellas materias que contravengan la legislación estatal del país en la que se ubique. Este método posibilita que, en materia de trabajo forzoso, se realice una comunicación entre los órganos de control con quienes tengan potestades sancionadoras locales. De forma indirecta y mediante controles privados se facilita el conocimiento por la inspección de trabajo de nichos de actividades obligatorias que, en ocasiones, resulta de difícil comprobación por parte de dicha autoridad. Como se observa se produce una interrelación entre la norma privada pactada, procedente de la responsabilidad social corporativa, con otra heterónoma que posibilita unas consecuencias sancionadoras más relevantes tanto desde la perspectiva laboral como penal. Se genera así, como más tarde veremos,

<sup>46</sup> Subrayan Busse, M. y Braun, S., que cuantas “más organizaciones de las Naciones Unidas, entidades regionales y bancos de desarrollo participen en estos programas, mayores serán las perspectivas de éxito”, en “Valoración empírica de los efectos del trabajo forzoso en el comercio”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2003, núm.1. p. 74.

<sup>47</sup> Dentro de la multitud de pactos dentro de esta tipología queremos destacar por su significación los promovidos por la OIT como Better Work (afecta a más de 1700 fábricas y 2,4 millones de personas) Vid. <https://betterwork.org/?lang=es> o la Alianza 8.7 específicamente diseñada para erradicar el trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y trabajo infantil. Vid. [https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/latest/WCMS\\_525524/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/latest/WCMS_525524/lang-es/index.htm) o *Call to Action*, Vid. <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalcall#intro>

una relación multinivel entre diferentes fuentes de obligaciones que participan, de manera diversa pero interrelacionada en la consecución de los objetivos a los que van dirigidas.

Respecto de las iniciativas sectoriales, su estructura, aunque también diversa subjetivamente, suele estar compuesta por un elemento imprescindible como es el sindicato mundial participante en el sector concreto dada su posición significativa en el conocimiento y evaluación de la rama de actividad. Al igual que en las anteriores, los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT forman parte inicial de su contenido básico y resultan ser la piedra angular sobre la que se desarrollan las ulteriores obligaciones que las partes asumen. Pero la característica fundamental de estos acuerdos reside en que, al ser referenciados a una rama de actividad, las medidas adoptadas son específicamente diseñadas e implementadas para las concretas especificidades del sector. Así, el mayor conocimiento de la estructura de la cadena de suministro permite fiscalizar en mayor medida donde se pueden producir vulneraciones de derechos y, concretamente, delimitar los espacios de trabajo forzosos sobre la base de un control y, sobre todo, de trazabilidad de los eslabones que componen la cadena de valor. Precisamente, dado el carácter transnacional del problema analizado, muchas de estas actuaciones sectoriales se han producido y localizado, no sólo en países determinados, sino en regiones concretas. Prueba de ello lo encontramos en instrumentos suscritos en materia de minería, agricultura o moda y textil<sup>48</sup>.

Asimismo, dentro de la variabilidad de iniciativas, otras que merecen particular atención y que afectan también al ámbito empresarial, son aquellas participadas o lideradas por órganos gubernamentales. Al margen de la genérica finalidad de observar y garantizar condiciones de trabajo dignas, a su vez se utiliza esta vía para la adquisición de conocimientos sobre la articulación de las cadenas de suministro en el respeto de derechos fundamentales, así como para controlar el funcionamiento de empresas multinacionales de diferentes sectores cuya sede se sitúa en sus fronteras. Junto a ello, y derivado de la adquisición de conocimientos a través de estos instrumentos, esas experiencias prácticas han enriquecido la posterior normativa estatal desarrollada<sup>49</sup> basándose también en el comercio ético<sup>50</sup>.

<sup>48</sup> A título ejemplificativo pueden consultarse: ACT (Acción, Colaboración y Transformación) Vid. <https://actonlivingwages.com/> , *Asian Floor Wage Alliance* Vid. <https://asia.floorwage.org/>, *Transparency Pledge*, Vid. <https://transparencypledge.org/>

<sup>49</sup> Entre otras se puede destacar *Bündnis für nachhaltige textilien*, Vid. <https://www.textilbuendnis.com/> o *Dutch agreement on sustainable garments and textile*, Vid. <https://www.invoconvenanten.nl/en/garments-textile>

<sup>50</sup> Como por ejemplo *Etisk Handel Danmark*, vid. <https://etiskhandel.dk/> o *Etisk Handel Norge* <https://etiskhandel.no/>

Como puede apreciarse de todos estos instrumentos<sup>51</sup>, las acciones de erradicación del trabajo forzoso se efectúan también dentro de un plano específicamente empresarial donde las cadenas de suministro<sup>52</sup> y las empresas transnacionales firmantes tienen un papel destacado como elemento propulsor del cumplimiento de derechos laborales. Aunque su efectividad se encuentra condicionada a lo que las partes pacten, el hecho de que se monitoricen sus distintos eslabones y se adopten decisiones que vinculen su permanencia en la cadena de valor al cumplimiento de eliminación del trabajo obligatorio supone una forma que coadyuva a la supresión de estas prácticas.

### 2.2.2. La multifocalidad de la UE para su erradicación

Al margen de las iniciativas en las que la empresa forma parte de instrumentos pactados y se compromete a asumir voluntariamente procedimientos de eliminación del trabajo forzoso, entre otras obligaciones laborales, otras fórmulas han incidido -o tienen previsión de hacerlo- sobre la base de disposiciones que tanto de forma directa como indirecta prevén mecanismos de supresión de esta actividad.

La empresa y las relaciones comerciales se han configurado en estos últimos años como elementos referenciales de una política comunitaria tendente a garantizar el cumplimiento de derechos humanos laborales. La estrategia de la UE ha utilizado diferentes vías para proscribir actuaciones que impidan que determinados bienes procedan de lugares que no cumplen unos mínimos requerimientos compatibles con estándares sociales europeos. Ya no sólo se trata de que las empresas radicadas en esta región asuman los compromisos legales exigidos por los estados donde se ubican, o por la normativa comunitaria aplicable por estar incluida en ella, sino que las exigencias van más allá y se dirigen a bienes extracomunitarios que se pretenden introducir dentro de este mercado común. Para ello se han empleado distintas estrategias centradas bien de forma específica en determinados sectores o bien, de manera genérica, para una colectividad de ellos.

Partiendo de la base de instrumentos internacionales precedentes entre los que destacan, al margen de los ya anteriormente mencionados, los Principios

<sup>51</sup> Sobre una perspectiva global de diferentes instrumentos puede consultarse a SOLER ARREBOLA, J. A., “Compromisos laborales multilaterales en las cadenas mundiales de suministro”, en AA.VV. (Dir. Sanguinetti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, 2022, p.535 y ss.

<sup>52</sup> Como subraya Olarte Encabo, S., “la búsqueda de una gobernanza en las cadenas es pues un imperativo en la consecución de un trabajo decente para todas las personas, la erradicación del trabajo forzado, la servidumbre y la neoesclavitud”, en “El desafío del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministros. Respuesta internacional, estatal, sindical y social” AAVV., (Dir. Pérez Alonso, J., y Olarte Encabo, S.) *Formas contemporáneas de esclavitud y derechos humanos en clave de globalización, género y trata de personas*, Tirant lo Blanch, Valencia 2020, p. 133.

rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas<sup>53</sup>, las Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE<sup>54</sup> o la más reciente Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política nacional e la OIT, la UE ha adoptado una perspectiva multifocal para eliminar prácticas laborales no acordes con unos mínimos exigibles que, a través de distintas estrategias, tienden a eliminar prácticas abusivas no sólo en su territorio sino que también con la pretensión de ser globales y, consecuentemente, aplicables de forma indirecta al conjunto de las cadenas de suministro. Básicamente, los cimientos sobre los que se ha configurado su aplicación a las empresas es la diligencia debida.

Aunque se trata de un concepto que puede tener ciertas matizaciones, la diligencia debida es un deber de conducta empresarial orientado a determinar, prevenir, eliminar y mitigar los efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente que pueden causar las actividades de la empresa, de sus filiales y de sus cadenas de valor<sup>55</sup>. Su recepción dentro de la normativa comunitaria y su “exportación” hacia disposiciones estatales de otros países o, internacionales, deviene de un flujo de interacciones derivadas de diferentes prácticas que se desenvuelven en distintos niveles pero que se retroalimentan a efectos de configurar una normativa acorde a la finalidad a proteger. En otros términos, la normativización de la diligencia debida en los diversos planos de actuación viene configurada sobre la base de experiencias diferenciadas<sup>56</sup> pero que se nutren entre ellas en función de los resultados obtenidos. Ahora bien, las específicas medidas de exigibilidad a las actuaciones empresariales varían en función de la propia fuente creadora de la norma y del compromiso y la obligatoriedad que el precursor de la misma le quiera atribuir.

La UE, en términos generales y hasta la fecha, ha mantenido una política normativa diversificada en tanto su evolución se ha dirigido al establecimiento de disposiciones específicamente centradas en la eliminación del trabajo forzoso

<sup>53</sup> También conocidos como Principios Ruggie, fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 16 de junio de 2011.

<sup>54</sup> Aprobadas el 25 de mayo de 2011 aunque su versión anterior procedía de 1976.

<sup>55</sup> Concepto derivado de la propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937.

<sup>56</sup> Sobre un conjunto detallado de normas aprobadas en diferentes países puede consultarse a Lantarón Barquín, D., “La tutela de los derechos humanos en las cadenas de suministro: conclusiones a partir de una lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales” op. cit., Solís Prieto, C., “Panorama de las nuevas iniciativas nacionales europeas de regulación de la diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos”, Trabajo y Derecho, monográfico 14, 2021 y Martín Hernández, M.L., “La perspectiva de la Unión Europea sobre la diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad tras la aprobación de la propuesta de directiva”, en AA.VV. (Dirs. Sanguinetti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, 2022, p.221.

como en medidas relativas a la diligencia debida que, explícitamente, se entroncan con la protección de derechos humanos –tanto de manera general como específica–, para determinados productos. Cronológicamente, en este último sentido, y aunque de manera referencial, el Reglamento 995/2010 del Parlamento europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera, recogía deberes de inclusión de la diligencia debida a través de un sistema de medidas y procedimientos que minimizan el riesgo de comercializar en el mercado interior madera aprovechada ilegalmente y productos derivados que, en ocasiones, pueden proceder de conflictos armados y, consecuentemente, de trabajos forzosos.

Desde este último punto de vista, la siguiente actuación relevante de la UE relacionada con la protección de derechos humanos desde un punto de vista del tráfico mercantil y vinculada a la diligencia debida, fructifica con la Directiva 2014/95/UE del Parlamento europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Aquí se establece la obligación de incluir en el informe de gestión no consolidado un estado financiero no consolidado que contenga información, en la medida en que resulte necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad, relativa, entre otras materias, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Posteriormente en 2017 la actuación comunitaria se centra en el establecimiento de obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de minerales o metales que contengan o estén compuestos de estaño, tantalio, wolframio u oro mediante la creación del Reglamento 2017/821. En esta norma se pone de manifiesto como las violaciones de los derechos humanos son habituales en zonas de conflicto o de alto riesgo ricas en recursos y pueden consistir en trabajo infantil, violencia sexual, desapariciones de personas, reasentamientos forzosos por lo que se imponen medidas que deben cumplir los importadores en toda la cadena de suministro.

Resulta reseñable de estas disposiciones como la actuación comunitaria, al margen de establecer un régimen garantizador de la protección de derechos humanos por una vía básicamente mercantil, otorga a la empresa una posición dual en cuanto al papel a desempeñar. De un lado, como sujeto de obligaciones derivadas de los textos normativos pero, a su vez, como órgano fiscalizador del cumplimiento en toda la cadena de suministro; consecuentemente, ocupa una posición inspectora y a su vez garantizadora de la observancia de los deberes impuestos<sup>57</sup>. Esta fórmula de implementación supone una adaptación del papel que poseen las entidades

<sup>57</sup> En este sentido se puede consultar a Martín Vallés, P., “Influencia de los reglamentos sectoriales y la directiva sobre información no financiera en la iniciativa europea sobre diligencia debida”, Trabajo y Derecho, monográfico 14, 2021.

mercantiles como factores implicados en el cumplimiento de compromisos laborales y, a su vez, la elevación de la propia responsabilidad social de las empresas a parámetros obligacionales que antes resultaban solamente voluntarios en función de las iniciativas que potestativamente quisieran asumir.

Pero también dentro de esa perspectiva multifocal de la UE, y extendiendo el ámbito de actuación más allá de la empresa, en 2011, la Directiva 2011/36/UE del Parlamento europeo y del Consejo, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas, establece un régimen de responsabilidades tanto administrativas como penales en la lucha contra estas situaciones. Como puede observarse su erradicación se centra en esta norma, no ya en establecer limitaciones comerciales a determinados productos, sino directamente al hecho y a las consecuencias que genera este tráfico ilegal, abarcado también actividades ilícitas generadas por personas jurídicas. La finalidad de la explotación, como elemento constitutivo del trabajo forzoso, es el objeto específico sobre el que gira esta disposición estableciendo un procedimiento regulador que permita la colaboración entre países dentro y fuera de las fronteras de la unión, que posibilite su eliminación a través de sanciones que incluyen el establecimiento de mecanismos de resarcimiento y protección de las víctimas. A través de esta norma, el foco de actuación comunitaria se dirige directamente al hecho en sí mas que a disposiciones centradas en el ámbito mercantil, que también coadyuvan desde otra perspectiva, a la eliminación de este fenómeno como veremos a continuación.

Como puede observarse, la actuación comunitaria posee un enfoque diverso que permite atacar el fenómeno del trabajo forzoso desde perspectivas que engloban diferentes entornos que se centran desde la empresa y las cadenas de suministro hasta la generalidad de la sociedad a través de disposiciones que presentan diferentes campos de actuación en espacios laborales, penales, administrativos y referenciados también al comercio.

Pero estas actuaciones se ven complementadas a través de nuevos proyectos normativos que pretenden mejorar y coordinar las medidas ya aprobadas. La progresión y búsqueda de nuevas fórmulas de eliminación de esta lacra hace que la actividad normativa sea impulsada desde diferentes vías centrándonos particularmente en dos. La primera de ellas, no específica del trabajo forzoso pero sí inclusiva del mismo, ofrece un papel complementario muy útil para avanzar en su erradicación y otra, directamente determinada a la eliminación del comercio de bienes derivados del trabajo obligatorio.

La propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad<sup>58</sup> tiene como finalidad fundamental identificar y mitigar los riesgos de las empresas de la UE y sus cadenas de valor relacionadas con el respeto de los derechos humanos y las repercusiones medioambientales. Para ello,

<sup>58</sup> Vid. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

y fundamentalmente referido a esta primera cuestión, la futura normativa establece un sistema que impone a las empresas la obligación de someter sus actuaciones al deber de diligencia debida incluyéndose también sus filiales y a sus relaciones comerciales, directas o indirectas, de su cadena de valor. Se pretenden mejoras en las prácticas de gobernanza empresarial aumentando su responsabilidad, por los efectos adversos que puedan producir, a la vez que se aporta una mayor seguridad jurídica en la materia estableciéndose mecanismos de reparación de las personas afectadas. Sobre esta base, las obligaciones para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los daños externos derivados de su proceder se articula un conjunto de mecanismos que, de forma armonizada, establecen un marco homogéneo y común que evita la fragmentación de normas nacionales diferenciadas, a la vez que se elimina la competencia desleal entre las empresas sujetas a esta disposición por la puesta en práctica de las medidas<sup>59</sup>.

Otra peculiaridad del proyecto reside en que sus contenidos tienen un perfil horizontal, es decir, no sectorializado<sup>60</sup>, por lo que posee un carácter complementario en tanto que su aplicación resulta transversal, cediendo ante previsiones más específicas que pudieran contenerse en otras directivas comunitarias.

La propuesta pone de manifiesto, en su exposición de motivos, como las cadenas de valor mundiales producen efectos adversos sobre derechos humanos y, concretamente, derivados del trabajo forzoso<sup>61</sup> que requieren de actuaciones empresariales que, sobre un marco legal, aminoren o eliminen sus consecuencias perniciosas. Además desde su perspectiva externa, “el proyecto abordará las violaciones de las normas laborales internacionales cuando se produzcan en la Unión (por ejemplo, los casos de trabajo forzoso en la agricultura)”. Por tanto, la sujeción afecta a nivel intracomunitario y extracomunitario teniendo en cuenta, en este último ámbito, como quedan afectadas empresas constituidas fuera de la UE pero que operan en su seno, con lo que el ámbito de extensión de las obligaciones incluidas en el texto se amplifica y, derivado de ello, la cobertura sobre eliminación del trabajo forzoso a nivel mundial se ensancha.

A diferencia del anterior proyecto, la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se prohíben en el mercado de la Unión los

<sup>59</sup> Como se subraya en la exposición de motivos “si los requisitos de diligencia debida difieren significativamente entre los Estados miembros, esto genera inseguridad jurídica, una fragmentación del mercado único, costes y complejidad adicionales para las empresas y sus inversores que operan a través de las fronteras, así como para otras partes interesadas”.

<sup>60</sup> Sin perjuicio de ello, la propuesta de Directiva recoge numerosos sectores como de gran impacto entre los que se encuentran: fabricación de textiles, cuero y productos afines (incluido el calzado) y comercio mayorista de textiles, prendas de vestir y calzado; agricultura, silvicultura, pesca (incluida la acuicultura), fabricación de productos alimenticios y comercio mayorista de materias primas agrícolas, animales vivos, madera, alimentos y bebidas o la extracción de recursos minerales.

<sup>61</sup> Incluido explícitamente en el Anexo I Parte I de la propuesta de Directiva.

productos realizados con trabajo forzoso<sup>62</sup>, tiene un marcado cariz específico desde una doble perspectiva, ya que va referenciado a este tipo de servicios obligatorios y queda enfocado a actividades que introduzcan o comercialicen bienes realizados a través de esta práctica.

La primera cuestión que llama la atención es la utilización del Reglamento en vez de la Directiva como mecanismo para reglar esta iniciativa. Esta futura disposición justifica esa opción dada la posibilidad de diversidad de tratamiento divergente por las legislaciones que los Estados miembros puedan realizar, las cuales afectarían a la libre circulación de mercancías dentro del territorio del mercado interior provocando distorsiones y obstáculos injustificados. Desde nuestro punto de vista, la opción adoptada prevé una directa aplicación mas que una armonización que pudiera derivar en disimilitudes entre Estados miembro, a la vez que unifica criterios comunes para la concreción de medidas tendentes a la inclusión en el mercado europeo de productos derivados del trabajo forzoso.

Partiendo de la base de la identificación conceptual ofrecida por los convenios 29 y 105 de la OIT, la inclusión de fórmulas para luchar contra el trabajo forzoso mediante la eliminación de los productos elaborados a través de él se plantea como el objetivo principal de este proyecto. En este sentido, la propuesta parte de un bloque normativo precedente<sup>63</sup> que conforma un conjunto de mecanismos que, de forma multifocal, pretenden erradicar esta práctica. Desde obligaciones horizontales de diligencia debida hasta la prohibición de importación de determinadas materias primas, se pretende adoptar una posición uniforme que ofrezca seguridad jurídica e igualdad en las empresas que operen tanto en el mercado interior como fuera de él. Precisamente, esta propuesta resulta ser complementaria a la futura Directiva relativa a la diligencia debida dado que antes de realizar cualquier investigación se deberá solicitar a los operadores económicos sometidos a evaluación e información sobre las medidas adoptadas para detectar, prevenir, mitigar o poner fin al riesgo de que exista trabajo forzoso en sus operaciones y cadenas de valor. Así, no sólo es la empresa comercializadora la única sujeta a la norma, sino que las obligaciones se extienden a todos los eslabones que puedan generar productos derivados del trabajo forzoso en la cadena de suministro. Incluso se delimita como producto todo aquello que sea, “objeto de transacciones comerciales, ya sea extraído, cosechado, producido o fabricado, lo que incluye las operaciones de elaboración o de transformación relacionadas con un producto en cualquier fase de su cadena de suministro”<sup>64</sup> por lo que se amplía a una multitud de bienes el ámbito prohibitivo derivado del trabajo forzoso.

<sup>62</sup> Vid. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0453&from=RO>

<sup>63</sup> Compuesto por las disposiciones antes citadas relativas a madera, publicidad de estados no financieros, lucha contra la trata, importación de minerales de zonas de conflicto y las propuestas sobre sostenibilidad y diligencia debida, conformando un cuerpo normativo interrelacionado.

<sup>64</sup> Tal y como recoge el artículo 2 f) del proyecto.

Con el objetivo de que los operadores económicos no puedan comercializar, introducir o exportar en la Unión productos realizados con trabajo forzoso, la futura norma establece un procedimiento que se inicia con la apertura de investigaciones pertinentes por una autoridad designada por cada Estado miembro que, sobre la base de existencia de riesgo de infracción, investigan los bienes y los operadores económicos afectados. El resultado se pone en conocimiento de la Comisión y de las autoridades competentes de los demás Estados. Por su parte, se establecen disposiciones específicas para los controles aduaneros con la finalidad de interceptar de manera eficaz los productos derivados de trabajo obligatorio. Asimismo, se establece un sistema de información y comunicación automatizada entre las autoridades competentes creándose una Red de la Unión contra este tipo de productos que podrá colaborar con terceros países para evitar su comercialización. Si se comprobase lo creado es derivado del trabajo forzoso, se prohibirá su introducción o, en su caso, la retirada del mercado con la obligación de deshacerse del bien a cargo del operador económico.

Como puede comprobarse de su texto, el proyecto de Reglamento se constituirá como un vector decisivo en la erradicación del trabajo forzoso ya que se orienta, no sólo a los productos derivados del mismo, sino a la propia empresa o empresas insertas en la cadena de valor, con repercusión tanto en el propio ámbito de la Unión como en los terceros países donde se encuentren erradicadas ellas.

A modo de corolario podemos comprobar como son múltiples las estrategias que se llevan a cabo para la proscripción de esta actividad. Todas ellas parten de un mismo concepto asumido globalmente y derivado de los convenios 29 y 105 de la OIT que se ha ido enriqueciendo históricamente con las aportaciones de diferentes órganos nacionales e internacionales. Con la aparición de otras figuras afines al término se incluyen matices o especificaciones derivadas de distintos puntos de vista que ponen su acento en singularidades de esta práctica execrable, pero que parten de un elemento común como es la prestación no voluntaria de un servicio bajo una amenaza. La disparidad de fórmulas empleadas para su eliminación es muy amplia, ya que su tratamiento es efectuado desde diferentes perspectivas jurídicas y en entornos nacionales e internacionales. Desde este último punto de vista, la inexistencia de una normativa común internacional exigible en cualquier entorno hace que los mecanismos empleados sean diversos estando encuadrados en técnicas tanto de *soft* como de *hard law* que aportan visiones y tratamientos complementarios ante este problema.

Estas estrategias multinivel (en función de la tipología de fuentes) y multifocales (desde diferentes perspectivas del ordenamiento jurídico) confluyen en un panorama regulador que, pese a su amplitud, muestra vacíos de exigibilidad que requieren subsanación, lo que ha derivado en la realización de proyectos muy avanzados que se prevén de pronta aprobación. En esta línea, la tendencia actual muestra a la empresa y a las cadenas de suministro donde se ubican, como centro

de atención preferente<sup>65</sup>, dado que las mismas se han percibido como nichos de trabajo forzoso y medios para la comercialización de los bienes y servicios por ellas generados. Ello ha supuesto que, por medio tanto de acuerdos de responsabilidad social empresarial como por otros instrumentos normativos, se hayan incorporado a los principales agentes implicados en su erradicación. Así, las actuaciones sobre el mercado económico constituyen un vector estratégico importante y coadyuvante para la eliminación del trabajo forzoso.

<sup>65</sup> Como señala Sanguineti Raymond, W., estas herramientas van dirigidas a impulsar y encauzar el ejercicio de ese poder de dirección en las cadenas de valor “con el propósito de convertirlo en un instrumento para la proyección de los estándares laborales básicos internacionalmente garantizados hacia los trabajadores”, en *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, op.cit., p. 145.