

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El concepto de Trabajo Forzoso en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Tania GARCÍA SEDANO*

RESUMEN: Los Convenios sobre trabajo forzado han sido altamente ratificados por los Estados miembros de la Comunidad Internacional. Así, más de 160 miembros han ratificado el Convenio relativo al trabajo forzado u obligatorio n. 29 de 1930 y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzado n. 105 de 1957. Por su parte, el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación n. 182 de 1999 ha sido ratificado por 150 Estados y 20 han ratificado el Protocolo de 2014 al Convenio de 1930 sobre trabajo forzado. Desgraciadamente, la amplia ratificación de estos instrumentos no lleva pareja la implementación de políticas para terminar con esta lacra y no nos referimos, exclusivamente, a políticas de empleo y seguridad social si no también a políticas criminales, políticas de prevención y de protección de las víctimas. Consideramos que es necesario, para erradicar este fenómeno actualizar el concepto de trabajo forzado a la luz de la jurisprudencia y constatar la manera de explicitarse en la práctica judicial.

Palabras clave: Trabajo forzado, amenaza, voluntariedad, retribución, duración.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Concepto de trabajo forzado. 2.1. Elementos del concepto trabajo forzado. 2.1.1. Trabajo o Servicio. 2.1.2. Exigido a un individuo. 2.1.3. Amenaza de una pena cualquiera. 2.1.4. Voluntariedad. 2.1.5. Remuneración. 2.1.6 Duración. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

* Doctora en Derecho, Magistrada Suplente en la Audiencia Provincial de Madrid, Profesora Asociada en la Universidad Carlos III de Madrid y Profesora colaboradora en la Universidad Pontificia de Comillas.

The concept of Forced Labor in the jurisprudence of the European Court of Human Rights

ABSTRACT: The forced labor Conventions have been highly ratified by the member States of the International Community. Thus, more than 160 members have ratified the Convention on forced or compulsory labor No. 29 of 1930 and the Convention on the Abolition of Forced Labor No. 105 of 1957. For its part, the Convention on the Prohibition of the Worst Forms of Child Labor and immediate action for its elimination No. 182 of 1999 has been ratified by 150 States and 20 have ratified the 2014 Protocol to the 1930 Convention on forced labor. Unfortunately, the wide ratification of these instruments does not take into account the implementation of policies to end this scourge and we do not refer, exclusively, to employment and social security policies but also to criminal policies, policies of prevention and protection of victims. We consider it necessary, in order to eradicate this phenomenon, to update the concept of forced labor in the light of jurisprudence and to see how it can be made explicit in judicial practice.

Key Words: Forced labor, threat, voluntariness, retribution, duration.

1. Introducción

El concepto de trabajo forzoso tiene una indudable trascendencia pese a la escasa atención que recibe por parte de los operadores jurídicos.

En nuestro país el trabajo forzoso es un concepto jurídico autónomo pero también una de las finalidades del delito de trata. Desde otro prisma, constituye una realidad a eliminar según la meta 8.7 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Se hace esencial delimitar su contenido para poder diferenciarlo de figuras afines y así mismo para patentizar su existencia en la Unión Europea y, por ende, en nuestro país.

2. Concepto de trabajo forzoso

La definición que proporciona el Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al trabajo forzoso u obligatorio, es la más aceptada. El artículo segundo párrafo 1 establece: “a los efectos del presente Convenio, 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”.

Por su parte, ni el Protocolo del 2014 ni el Convenio n. 105 no proporciona una definición del trabajo forzoso u obligatorio¹, legitima la definición contenida en el Convenio n. 29², si no que exige la abolición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio los supuestos enumerados en su artículo 1.

Como establece Cavas: “la reiteración con la que aparece la proscripción del trabajo forzoso es demostrativa de la persistencia de esta horrible

¹ Plant, R., “Foreword”, en Andrees, B., Belser, P. (Eds.), *Forced Labour. Coercion and exploitation in the private economy*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, p. 9. El autor concluye, respecto del Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo, que el hecho de que no defina el concepto de trabajo forzoso legitima pensar que corrobora la definición preexistente, esto es, la del Convenio 29. En relación con el Protocolo de 2014 al Convenio de 1930 sobre trabajo forzoso, el razonamiento es más sencillo pues su Preámbulo versa: “recordando que la definición de trabajo forzoso u obligatorio prevista en el artículo 2 del Convenio abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, y se aplica a todos los seres humanos sin distinción”.

² Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo forzoso*, Estudio general de 1968. Párrafo 42. Para mayor análisis sobre el ámbito de aplicación del Convenio, véanse párrafos 141 a 144.

práctica humana y de las dificultades que han debido arrostrarse para su definitiva erradicación, aún no conseguida³.

Tampoco la Declaración Universal de Derechos Humanos resulta muy útil⁴, así no proscribiera de manera explícita el trabajo forzoso si no que para deducir su prohibición debemos acudir al derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio y tampoco define este concepto. Con posterioridad, la Carta Social Europea incurrió en el mismo vicio y se optó por la misma solución⁵.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el asunto *Van der Musselle* contra Bélgica⁶, al constatar que el artículo 4 párrafo 2 del Convenio Europeo de Derechos Humanos pese a prohibir el trabajo forzoso⁷ no proporciona una definición del concepto, consideró que los *Travaux Préparatoires* no eran idóneos para esclarecerlo y tomó como punto de partida la definición contenida en la Convención n. 29 de la Organización Internacional del Trabajo. De este modo y como ya había hecho en otras ocasiones⁸ y con otros textos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos subrayó que el Convenio n. 29 es un instrumento vivo y por lo tanto debe ser interpretado de manera dinámica, a la luz de las prácticas predominantes en los Estados democráticos. Con posterioridad, en el

³ Cavas Martínez, F., “Trabajo libre, trabajo digno: revisando viejas ideas a propósito de un reciente informe de la OIT sobre el trabajo forzoso en el mundo”, *Aranzadi Social*, n. 5, 2001, p. 92.

⁴ Malinverni, G., “Article 4”, en Pettiti, L., Decaux, E., Imbert, P. (Dirs.), *La Convention Européenne des Droits de l’Homme. Commentaire article par article*, Economica, París, 1999, p. 180 y Velu, J., Ergéc, R., *La Convention Européenne des Droits de l’Homme*, Bruylant, Bruselas, 1990, p. 222.

⁵ Harris, D., Darcy, J., *The European Social Charter*, Transnational Publishers, Nueva York, 2001. pp. 44-47 y Samuel, L., *Droits sociaux fondamentaux. Jurisprudence de la Charte sociale européenne*, Ediciones del Consejo de Europa, Estrasburgo, 2002. pp. 18-20.

⁶ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Van der Musselle* c. Bélgica, de fecha de 23 de noviembre de 1983. Demanda n. 8919/80. Párrafo 32: “there is in fact a striking similarity, which is not accidental, between paragraph 3 of Article 4 (art. 4-3) of the European Convention and paragraph 2 of Article 2 of Convention N. 29. Paragraph 1 of the last-mentioned Article provides that “for the purposes” of the latter Convention, the term “forced or compulsory labour” shall mean “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”. This definition can provide a starting-point for interpretation of Article 4 (art. 4) of the European Convention”.

⁷ Sentencias Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso, *Stummer* vs Austria, de fecha 7 de julio de 2011. Demanda n. 37452/02. Párrafo 117.

⁸ Sentencias Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Graziani-Weiss* contra Austria de fecha 18 de noviembre de 2011. Demanda n. 31950/06, y caso, *Stummer* vs Austria, de fecha 7 de julio de 2011, Demanda n. 37452/02. Párrafo 118.

asunto *Siliadin* contra Francia⁹, el Tribunal ratificó lo ya expuesto en *Van der Musselle*, esto es que el Convenio n. 29 de la Organización Internacional del Trabajo constituye la referencia para la construcción una definición el trabajo forzado.

2.1. Elementos del concepto de trabajo forzado

El concepto trabajo forzado pivota entorno a la presencia de varios requisitos fundamentales para que pueda considerarse que concurre esa realidad.

2.1.1. Trabajo o Servicio

Por “trabajo o servicio” se entiendo todo tipo de prestación, servicio y empleo desempeñados en cualquier sector productivo con independencia de la actividad, industria o sector, incluida la actividad desarrollada en el ámbito de la economía informal¹⁰.

Como ya estableció la Comisión de Derechos Humanos¹¹ la imposición de un trabajo o servicio no puede ser equiparada a los supuestos en los que lo que se impone es la obligación de seguir una enseñanza o formación. Así,

⁹ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Siliadin* vs Francia, de fecha 26 de Julio de 2005, Demanda n. 73316/01. Párrafo 116: “there is in fact a striking similarity, which is not accidental, between paragraph 3 of Article 4 of the European Convention and paragraph 2 of Article 2 of Convention N. 29. Paragraph 1 of the last-mentioned Article provides that “for the purposes” of the latter convention, the term “forced or compulsory labour” shall mean “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”.

¹⁰ European Court Of Human Rights, *Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights: Prohibition of slavery and forced labour*, Estrasburgo. 2014. Párrafo 22: “Es cierto que la palabra inglesa “trabajo” se utiliza a menudo en su sentido estricto de trabajo manual, pero también tiene el sentido amplio de la palabra francesa “trabajo” y es ésta la que debe adoptarse en el presente contexto . La Corte encuentra corroboración de esta postura en la definición incluida en el artículo 2 § 1 del Convenio n. 29 de la OIT “todo trabajo o servicio” en francés), en el artículo 4 § 3 (d) (“Cualquier trabajo o servicio”, en francés) y en el mismo nombre de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas actividades no se limitan en modo alguno al ámbito del trabajo manual (*Van Der Musselle* c. Bélgica, § 33)”.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo forzado*, Estudio general de 1968. Párrafo 26. Organización Internacional del Trabajo, *Abolición del trabajo forzado*, Estudio general de 1979. Párrafo. 20.

no puede obviarse que la enseñanza obligatoria se reconoce, en diversas normas internacionales y también se contempla en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo¹², como medio para garantizar el derecho a la educación¹³.

2.1.2. Exigido a un individuo

Pese a que pudiera parecer una obviedad, el legislador utiliza una sinécdoque por cuanto que se refiere a los individuos como seres humanos -adultos y niños, y nacionales y extranjeros, incluidos los migrantes en situación irregular-.

2.1.3. Amenaza de una pena cualquiera

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos¹⁴ ha considerado que el concepto de sanción comprende desde la violencia física hasta formas más sutiles de coerción de carácter psicológico, como las amenazas de denunciar a las víctimas a la policía o a las autoridades migratorias cuando su situación laboral es ilegal. En ese sentido, el Tribunal ha perfilado que el concepto pena no debe ser interpretado como una sanción penal sino que también puede consistir en la pérdida de derechos o privilegios¹⁵.

En cuanto a la amenaza de una sanción ésta se ha concretado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos casuísticamente. Así, en el asunto *Van der Musselle* c. Bélgica¹⁶, cuando el demandante, alumno defensor, corría el riesgo de que el Consejo del Ordre des avocats O rechazar su solicitud de inscripción en el registro de abogados. En el asunto *Graziani-Weiss* contra Austria¹⁷, la negativa del demandante, de

¹² Artículo 15 párrafo 2 del Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (n. 117) y artículo 19 párrafo 2 del Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (n. 82).

¹³ Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículos 13 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹⁴ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, C.N. et V. c. France, de fecha 11 octubre 2012, Demanda n. 67724/09. Párrafo 77.

¹⁵ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso *Chowdury* y Otros c. Grecia, de fecha 30 de marzo de 2017. Demanda n. 21884/15.

¹⁶ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Van der Musselle* c. Bélgica, de fecha de 23 de noviembre de 1983. Demanda n. 8919/80. Párrafo 35.

¹⁷ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Graziani-Weiss* contra Austria de fecha 18 de noviembre de 2011, Demanda n. 31950/06.

profesión abogado, a actuar como tutor fue sancionado disciplinariamente. En el caso C.N. Y V. c. Francia¹⁸, se amenazó a la demandante a ser devuelta a su país de origen. Por su parte, en el caso *Fédération Internationales de Ligues des Droits del Homme* vs. Grecia¹⁹ los peticionarios alegaban que las disposiciones de un decreto legislativo que autorizaba al gobierno a ordenar la movilización de la población civil “en cualquier situación imprevista que cause una disrupción en la economía y la sociedad del país” era contraria a la prohibición de trabajo forzoso. El mismo decreto autorizaba al gobierno a mantener a oficiales militares en servicio compulsivamente por el plazo de 25 años, sin derecho a renunciar, y a aplicar sanciones penales a los trabajadores marinos que cesaran de cumplir con sus labores en casos en los que no se veían comprometidas ni la seguridad del buque ni la vida o la salud de las personas a bordo.

Para concluir, en el asunto *Siliadin* c. Francia²⁰, el Tribunal consideró que, si bien la demandante, menor de edad, no estaba amenazada por una "sanción" el efecto era equivalente en cuanto al miedo que le producía la gravedad de la amenaza de ser detenida por la policía y deportada.

La Corte ha definido el concepto “amenaza”²¹, estableciendo que el criterio para determinar si esta ha existido es de índole subjetiva, es decir aparece supeditado a la percepción de la víctima y no tanto a la existencia de una sanción.

La valoración subjetiva de la de la amenaza será particularmente relevante cuando la persona víctima de trabajo forzado sea una persona vulnerable por ser menor de edad o discapacitada o haya sido vulnerabilizada por ser mujer o por ser extranjera en situación administrativa irregular. Como afirma Josune Rodríguez nos encontramos ante una flexibilización del concepto pena²².

¹⁸ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, C.N. et V. c. France, de fecha 11 octubre 2012, Demanda n. 67724/09. Párrafo 78.

¹⁹ Sentencias Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Fédération Internationales de Ligues des Droits del Homme* vs. Grecia de fecha 17 de enero de 2012.

²⁰ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Siliadin* vs Francia, de fecha 26 de Julio de 2005, Demanda n. 73316/01. Párrafo 118.

²¹ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Siliadin* vs Francia, de fecha 26 de Julio de 2005, Demanda n. 73316/01. Párrafo 117: “it remains to be ascertained whether there was “forced or compulsory” labour. This brings to mind the idea of physical or mental constraint. What there has to be is work “exacted (...) under the menace of any penalty” and also performed against the will of the person concerned, that is work for which he “has not offered himself voluntarily”.

²² Rodríguez, J. “Trabajo forzado u obligatorio: el significado contemporáneo de un viejo

Además de la coerción física o psicológica, un criterio alternativo que ha sido propuesto ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para comprobar el carácter forzoso de una prestación consiste en la existencia de un nexo de causalidad entre la conducta de las autoridades y la prestación de la presunta víctima. Así, en *Tremblay c. Francia*²³ la demandante denunciaba que ciertas cotizaciones exigidas en relación con su actividad económica (la de prostitución, tolerada en Francia y sujeta a impuestos) constituían un obstáculo a su reinserción y la inducían a seguir practicando la prostitución para conseguir los recursos necesarios para el pago de los mismos. La Corte, aun admitiendo que las deudas hacían más difícil la cesación de dicha actividad y la reinserción social, aceptó la tesis del gobierno francés, según el cual no había un nexo de causalidad suficiente entre la obligación de pagar las cotizaciones y la continuación de la actividad de prostitución por la demandante; ella tampoco había demostrado, a juicio de la Corte, la imposibilidad de obtener ganancias de otra manera²⁴. Por lo tanto, no se había producido ninguna vulneración de la prohibición del trabajo forzoso.

Desde una perspectiva negativa, la Comisión Europea Derechos Humanos en el asunto *Talmon c. Los Países Bajos*²⁵, en el que el

fenómeno a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de derechos humanos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 48, 2018, p.390. Con cita a Andriantsimbazovina, J., “L’esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire dans la jurisprudence de la cour européenne des droits de l’homme: une échelle pertinente des formes d’exploitation de l’être humain?”, *Revue Française de Théorie, de Philosophie et de Culture Juridiques*, 2010, n. 52, p. 103 y Russo, D., “Lo sfruttamento del lavoro negli Stati membri del Consiglio d’Europa: una riflessione a margine del caso Chowdury”, *Rivista di diritto internazionale*, vol. 100, n. 3, 2017, p. 840.

²³ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Tremblay c Francia*, 11 de septiembre de 2007. Demanda n. 37194/02. Párrafo 19: “la requérante expose qu’elle tente depuis une dizaine d’années de quitter la prostitution, et que l’obligation qui lui est faite de payer des cotisations d’allocations familiales la contraint à poursuivre cette activité afin de pouvoir faire face à ces paiements”.

²⁴ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Tremblay c Francia*, de fecha 11 de septiembre de 2007. Demanda n. 37194/02. Párrafo 33: “la Cour ne doute pas que l’obligation ainsi faite à la requérante de payer ces dettes récurrentes ait rendu malaisée la cessation de l’activité prostitutionnelle dont elle tirait ses seuls revenus et entravé son projet de réinsertion. (...) Cela ne suffit cependant pas pour convaincre la Cour que la requérante est fondée à se dire contrainte de ce fait à continuer à se prostituer. (...) aucun (...) organisme ou autorité n’ont jamais exigé d’elle qu’elle finance le paiement des cotisations et majorations réclamées par la poursuite de son activité prostitutionnelle. Ensuite, la requérante ne fournit aucun élément concret dont il ressortirait qu’elle était dans l’impossibilité de le faire par d’autres moyens”.

²⁵ Comisión Europea de los Derechos Humanos, *Talmon c. Los Países Bajos*, de fecha 26 de febrero de 1997. Decisión n. 30300/96 .

demandante solo estaba dispuesto a trabajar como un “investigador independiente o un crítico social” y argumentaba que Bélgica no tenía derecho a reducirle la prestación de desempleo por rechazar ofertas de empleo que “no eran adecuadas” para él, consideró el la pérdida de beneficios sociales sujetos a determinadas condiciones para su devengo no suponía ninguna violación del artículo 4 del Convenio Europeo de Derechos Humanos²⁶.

2.1.4. Voluntariedad

La expresión “se ofrece voluntariamente” refiere al consentimiento libre e informado de los trabajadores para prestar el consentimiento en el contexto de una relación de trabajo y a su libertad para rescindir la relación laboral en cualquier momento²⁷.

Así, la presencia de una amenaza cualquiera, que constituye uno de los elementos para determinar la existencia de trabajo forzoso determina la nulidad del consentimiento prestado por una víctima de trabajo forzoso. Según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el adjetivo “obligatorio” no puede abarcar cualquier obligación jurídica, por ejemplo las obligaciones que derivan de la suscripción de un contrato, sino que debe tratarse de una obligación que provenga de una amenaza o pena y que, por tanto, es contraria a la voluntad del individuo²⁸.

²⁶ Comisión Europea de los Derechos Humanos, *Talmon* c. Los Países Bajos, de fecha 26 de febrero de 1997. Decisión n. 30300/96. Párrafo 1.

²⁷ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso de *Rantsev* c. Chipre y Rusia, de fecha 7 de enero de 2010, Demanda n. 25965/04. Párrafo 276. Por “trabajo forzoso u obligatorio” para así, el Tribunal ha considerado que debe existir alguna limitación física o mental, así como algunas prioridades de la voluntad de la persona. En el mismo sentido, Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Van der Mussele* c. Bélgica, de fecha de 23 de noviembre de 1983. Demanda n. 8919/80. Párrafo 34 Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Siliadin* vs Francia, de fecha 26 de Julio de 2005, Demanda n. 73316/01. Párrafo 117.

²⁸ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Van der Mussele* c. Bélgica, demanda n. 8919/80, sentencia de fecha de 23 de noviembre de 1983. Párrafo 34: “it remains to be ascertained whether there was “forced or compulsory” labour. The first of these adjectives brings to mind the idea of physical or mental constraint, a factor that was certainly absent in the present case. As regards the second adjective, it cannot refer just to any form of legal compulsion or obligation. For example, work to be carried out in pursuance of a freely negotiated contract cannot be regarded as falling within the scope of Article 4 on the sole ground that one of the parties has undertaken with the other to do that work and will be subject to sanctions if he does not honour his promise. (...)”

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha considerado que debe existir alguna limitación física o mental de la víctima de trabajo forzoso²⁹ y para ello bastaría con que la obligación del trabajador sea injusta u opresiva y signifique una privación evitable³⁰ o que el trabajo o servicio sea penoso o vejatorio³¹.

La sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos caso *Chowdury y Otros c. Grecia*³² se juzgan unos hechos en los que la ausencia de voluntariedad es palmaria³³. Se trata de cuarenta y dos demandantes, nacionales de Bangladesh, inmigrantes en situación administrativa irregular carentes de permiso de trabajo, fueron reclutados en Atenas entre octubre de 2012 y febrero de 2013 para trabajar en una explotación de fresas en Grecia, Manolada, bajo el acuerdo cobrar 22 euros por hora de trabajo y 3 más por cada hora extraordinaria, de lo que descontaría 3 euros para alimentación. Trabajaban de 7 a 19 horas cada día recogiendo fresas “bajo la vigilancia de guardias armados” contratados por los empleadores para los que aquellos prestaban sus servicios Vivían en tiendas de cartón, nylon y bambú en los que “no había ni baños ni agua corriente y hacía tanto calor que la piel se fundía”. A pesar de que los trabajadores reclamaron sus salarios, los empleadores se negaron a pagarles por el trabajo desarrollado. Esta situación provocó la huelga de los trabajadores en tres ocasiones durante el primer cuatrimestre de 2013 en reivindicación de sus derechos económicos. Para eludir las

What there has to be is work “exacted (...) under the menace of any penalty” and also performed against the will of the person concerned, that is work for which he “has not offered himself voluntarily”.

²⁹ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso de *Rantsev* c. Chipre y Rusia, de fecha 7 de enero de 2010, Demanda n. 25965/04. Párrafo 276. Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Van der Musselle* c. Bélgica, de fecha de 23 de noviembre de 1983. Demanda n. 8919/80. Párrafo 34. Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Siliadin* vs Francia, de fecha 26 de Julio de 2005, Demanda n. 73316/01. Párrafo 117.

³⁰ Decisión de la Comisión, caso X.v. *The Federal Republic of Germany*, de 1 de abril de 1974, Demanda n. 4653/70, Annuaire 17. Decisión de la Comisión, caso X. v. Netherlands, de fecha 3 de mayo de 1983. Demanda n. 9322/81, DR. Vo. 32, p. 186.

³¹ Resolución de la Comisión, asunto *Iversen* contra Noruega, de fecha 17 de diciembre de 1963. Req1468/62.p. 327-329. Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Van der Musselle* c. Bélgica, de fecha de 23 de noviembre de 1983. Demanda n. 8919/80. Párrafo 37.

³² Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso *Chowdury* y Otros c. Grecia, de fecha 30 de marzo de 2017. Demanda n. 21884/15.

³³ Un interesante comentario a la sentencia es el realizado por Rojo Torrecilla, E., *Trabajo forzado u obligatorio. Sí existe en la Europa del siglo XXI. Notas a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 30 de marzo de 2017*. Blog, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>, de fecha 9 de mayo de 2017.

consecuencias de la huelga, los empleadores en abril del año 2013 llevaron a los campos de fresas a una nueva cuadrilla trabajadores migrantes de Bangladesh. Esta circunstancia significó un fuerte enfrentamiento entre los huelguistas y sus empleadores, produciéndose un tiroteo por parte de un guardia armado contra los trabajadores.

Para concluir, no se puede obviar que será difícil probatoriamente determinar si una persona se ha ofrecido voluntariamente para trabajar o prestar un servicio. En ese sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que los tribunales deben evaluar la validez del consentimiento a la luz de todas las circunstancias concurrentes en cada caso y puede que incluso en ese caso el consentimiento sea suficiente para declarar la inexistencia de trabajo forzoso. Para que los tribunales resuelvan la existencia de trabajo forzoso, deberá concurrir por un lado, una ausencia de consentimiento a las circunstancias existentes y por otro, una ausencia de control sobre el trabajo y sus condiciones³⁴.

2.1.5. Remuneración

Si bien la existencia de una remuneración facilita la consideración del trabajo como voluntario, el carácter de forzoso del trabajo no depende del carácter retribuido o gratuito del trabajo³⁵.

En ese sentido, no se ha constatado vulneración del artículo 4 en los casos en que el trabajador no recibía remuneración por el trabajo realizado pero el trabajo se realizaba voluntariamente y el derecho al pago no era objeto de controversia³⁶.

2.1.6. Duración

Al trabajo forzoso u obligatorio se le ha asignado, generalmente, un carácter temporal u ocasional, sin que ello suponga un período de

³⁴ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Van der Musselle c. Bélgica, demanda n. 8919/80, sentencia de fecha de 23 de noviembre de 1983.

³⁵ Sarrasola Gorriti, S., “El artículo 4: Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso”, en Lasagabaster Herrarte (Dir.), *Convenio Europeo de Derechos Humanos: Comentario Sistemático*, Civitas, Cizur Menor, 2004, p. 84. Como refrendo, Decisión *Iversen vs Norway*. Req. n. 1468/62 (1963). *Annuaire* 6.

³⁶ European Court Of Human Rights, *Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights: Prohibition of slavery and forced labour*, Estrasburgo, 2014. Párrafo 30.

sometimiento breve³⁷.

3. Conclusiones

Es relevante definir el concepto de trabajo forzoso a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos para implementar adecuadamente las obligaciones internacionales contraídas por España tras la ratificación del Protocolo de 2014 al Convenio de 1930 sobre trabajo forzoso. Nos referimos, especialmente, a la obligación de tipificación del trabajo forzoso³⁸.

4. Bibliografía

Andriantsimbazovina, J., “L’esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire dans la jurisprudence de la cour européenne des droits de l’homme: une échelle pertinente des formes d’exploitation de l’être humain?”, *Revue Française de Théorie, de Philosophie et de Culture Juridiques*, 2010, n. 52.

Cavas Martínez, F., “Trabajo libre, trabajo digno: revisando viejas ideas a propósito de un reciente informe de la OIT sobre el trabajo forzoso en el mundo”, *Aranzadi Social*, n. 5, 2001.

European Court Of Human Rights, *Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights: Prohibition of slavery and forced labour*, Estrasburgo, 2014.

Harris, D., Darcy, J., *The European Social Charter*, Transnational Publishers, Nueva York, 2001, pp. 44-47 y Samuel, L., *Droits sociaux fondamentaux. Jurisprudence de la Charte sociale européenne*, Ediciones del Consejo de Europa, Estrasburgo, 2002.

Malinverni, G. “Article 4”, en Pettiti, L., Decaux, E., Imbert, P. (Dir.), *La Convention Européenne des Droits de l’Homme. Commentaire article par article*, Economica, París, 1999.

Organización Internacional Del Trabajo, *El trabajo forzoso*, Estudio general de 1968.

³⁷ Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Siliadin* vs Francia, de fecha 26 de Julio de 2005, Demanda n. 73316/01. Párrafo 94.

³⁸ Artículo 1 párrafo 1: “al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para (...) y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio”.

- Organización Internacional Del Trabajo, *Abolición del trabajo forzoso*, Estudio general de 1979.
- Plant, R., “Foreword”, Andrees, B., Belser, P. (Eds.), *Forced Labour. Coercion and exploitation in the private economy*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.
- Rodríguez, J., “Trabajo forzado u obligatorio: el significado contemporáneo de un viejo fenómeno a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de derechos humanos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 48, 2018.
- Russo, D., “Lo sfruttamento del lavoro negli Stati membri del Consiglio d’Europa: una riflessione a margine del caso Chowdury”, *Rivista di diritto internazionale*, vol. 100, n. 3, 2017.
- Sarrasola Gorriti, S., “El artículo 4: Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso”, en Lasagabaster Herrarte (Dir.), *Convenio Europeo de Derechos Humanos: Comentario Sistemático*, Civitas, Cizur Menor, 2004.
- Velu, J., Ergec, R., *La Convention Européenne des Droits de l’Homme*, Bruylant, Bruselas, 1990.

Web sites

- Rojo Torrecilla, E., *Trabajo forzado u obligatorio. Sí existe en la Europa del siglo XXI. Notas a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 30 de marzo de 2017*. Blog, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>, de fecha 9 de mayo de 2017.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo