

*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*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> 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*)

## Convenio sobre el trabajo forzoso 1930 (núm. 29)

Josune LÓPEZ RODRÍGUEZ\*

---

**RESUMEN:** El trabajo forzoso u obligatorio ha estado presente a lo largo de la Historia y, en la actualidad, sigue constituyendo un problema alarmante a nivel mundial. En 1930, la OIT aprobó el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, un instrumento fundamental en la lucha contra este fenómeno. Partiendo de estas premisas, el objetivo del presente estudio radica en analizar el alcance del Convenio 29, prestando atención, asimismo, a su actualización mediante la aprobación del Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957, y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.

*Palabras clave:* OIT, Convenio 29, trabajo forzoso u obligatorio, Protocolo 2014.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Análisis del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso. 2.1. Aproximación a los antecedentes. 2.2. Alcance del Convenio 29. 2.3. Actualización del Convenio 29: el Convenio 105 y el Protocolo 29. 3. A modo de conclusión. 4. Bibliografía.

---

\* Profesora Doctora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto e investigadora del grupo de investigación reconocido por el Gobierno Vasco Cooperativismo, fiscalidad, fomento, relaciones laborales y protección social.

## Forced Labour Convention 1930 (No. 29)

---

**ABSTRACT:** Forced or compulsory labour has existed all throughout History and, nowadays, it is still a serious problem around the world. In 1930, the ILO approved the Convention 29 concerning forced labour, an essential instrument regarding the fight against this phenomenon. From these premises, the main purpose of this study consists in analysing the scope of the Convention 29, paying attention also to the update of the Convention by means of the approval of the Convention 105 concerning the abolition of forced labour, of 1957, and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention.

*Key Words:* ILO, Convention 29, forced or compulsory labour, Protocol of 2014.

## 1. Introducción

El trabajo forzoso es un fenómeno que, de una forma u otra, ha estado presente a lo largo de toda la Historia. Si bien pudiera pensarse, en un principio, que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” se corresponde con épocas pasadas, las cifras sobre su situación actual demuestran que este viejo fenómeno sigue subsistiendo de manera alarmante. En concreto, la OIT y la Walk Free Foundation calculan que, en el momento presente, alrededor de 24,9 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en el mundo<sup>1</sup>.

Sin duda alguna, estos datos evidencian que la actuación internacional promovida hasta ahora para prevenir y suprimir el trabajo forzoso no ha sido suficiente y que, como consecuencia, resulta imprescindible promover acciones eficaces para avanzar hacia la erradicación de esta grave violación de derechos humanos. Así se establece, ciertamente, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada mediante la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015, en cuyo Objetivo 8.7 se urge a los Estados a «adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso».

A tal fin, como paso preliminar, es importante echar la vista atrás y valorar la trascendencia de los esfuerzos efectuados por la comunidad internacional hasta el momento para prevenir y combatir esta lacra. En esta tarea resulta fundamental analizar el alcance del Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, adoptado en 1930, pues este constituye uno de los instrumentos internacionales por excelencia en la lucha contra este fenómeno. Y es, precisamente, en este cometido en el que se centra el presente trabajo.

Partiendo de estas premisas, en los siguientes apartados se llevará a cabo un análisis y comentario del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, de 1930. Antes de realizar dicho estudio, se repasarán brevemente los antecedentes de la lucha internacional contra el trabajo forzoso. Asimismo, tras el análisis del Convenio 29, se procederá a poner de relieve cómo se ha actualizado este instrumento para adaptarse a las circunstancias cambiantes y a la rápida evolución del trabajo forzoso u obligatorio.

---

<sup>1</sup> OIT, WALK FREE FOUNDATION, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2017, p. 10.

## 2. Análisis del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso

### 2.1. Aproximación a los antecedentes

La lucha internacional contemporánea contra el trabajo forzoso se remonta a comienzos del siglo XX<sup>2</sup>.

Pues bien, con la aprobación del Pacto de la Sociedad de Naciones, firmado en Versalles el 28 de junio de 1919, los miembros de la Sociedad se comprometieron a esforzarse «en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre, la mujer y el niño, tanto en sus territorios como en todos los países a los que se extendieran sus relaciones comerciales e industriales» (cfr. artículo 23.a). Cabe advertir, sin embargo, que el texto no se refirió explícitamente a la prohibición del trabajo forzoso.

Pocos años después, la Convención sobre la Esclavitud, firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926 en el seno de la Sociedad de Naciones, cuyo principal objetivo radicaba en prevenir y reprimir la trata de esclavos y en suprimir de manera progresiva la esclavitud en todas sus formas, contempló de manera expresa la problemática del trabajo forzoso. Así, en el Preámbulo de la Convención se puso de manifiesto que una de las razones que motivó su elaboración fue la necesidad de impedir que el trabajo forzoso se convirtiera en una condición análoga a la de la esclavitud<sup>3</sup>. Más concretamente, en el articulado, las Altas Partes contratantes reconocieron que el recurso al trabajo forzoso u obligatorio podía tener graves consecuencias y se comprometieron, cada una de ellas en lo que concernía a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio o tutela, a adoptar las medidas necesarias para evitar que el trabajo forzoso llevara consigo condiciones análogas a la esclavitud (cfr. artículo 5). Ahora bien, este instrumento internacional no recogió una prohibición absoluta del trabajo forzoso u obligatorio al permitir su imposición para fines de pública utilidad (cfr. artículo 5.1.). Más aún, en el texto no se prohibió de manera contundente el recurso al trabajo forzoso u obligatorio para fines distintos a los de utilidad pública. Precisamente, en los territorios en los que el trabajo forzoso u obligatorio existía para otras finalidades distintas a las de pública utilidad, las Altas Partes contratantes se comprometieron a esforzarse en ponerle término tan

---

<sup>2</sup> S. OLARTE ENCABO, *La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre esclavitud, servidumbre y trabajo forzado. Análisis crítico desde la perspectiva laboral*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 145, p. 62.

<sup>3</sup> *Vid.* J. ALLAIN, R. HICKEY, *Property and the definition of slavery*, en *International and Comparative Law Quarterly*, 2012, vol. 61, n. 4, p. 919.

pronto como fuera posible, y que, mientras persistiera, se emplearía solamente a título excepcional, con una remuneración adecuada y bajo la condición de que no pudiera imponerse un cambio del lugar habitual de residencia (cfr. artículo 5.2.). Sin desvalorizar la relevancia de estas estipulaciones en la lucha contra el trabajo forzoso, debe señalarse que las mismas fueron excesivamente débiles y ambiguas.

Así las cosas, la subsistencia del trabajo forzoso llevó a la Sociedad de Naciones a solicitar a la OIT el fomento de distintas acciones para abordar esta problemática<sup>4</sup>. En cumplimiento de este mandato, la OIT adoptó el 28 de junio de 1930 el Convenio n. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio, el cual entró en vigor el 1 de mayo de 1932. Este instrumento constituye uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT y «el único convenio anterior a la Segunda Guerra Mundial que trata verdaderamente de un derecho humano»<sup>5</sup>. Desde la entrada en vigor de este instrumento hasta la actualidad, el trabajo forzoso u obligatorio ha sido uno de los ejes de la acción de la OIT<sup>6</sup>. Ello quedó patente en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada el 18 de junio de 1998, en la que se recogió «la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio» como uno de los principios básicos que deben respetarse en el ámbito laboral (cfr. apartado 2.b).

Con el fin de complementar las disposiciones del Convenio 29, la OIT adoptó en la misma fecha, el 28 de junio de 1930, la Recomendación n. 35 sobre la imposición indirecta del trabajo. En términos generales, el principal objetivo de la Recomendación consistía en exponer los principios más apropiados para orientar la política de los Estados Miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta que pudiera resultar demasiado gravosa para las poblaciones de los territorios en los que fuera aplicable el Convenio 29.

Tras la adopción del Convenio 29 en 1930, la proscripción del trabajo forzoso ha sido incluida en numerosos instrumentos internacionales y regionales<sup>7</sup>. A este respecto, en el seno de la OIT se ha reconocido que

---

<sup>4</sup> F. CAVAS MARTÍNEZ, *Trabajo libre, trabajo digno: revisando viejas ideas a propósito de un reciente informe de la OIT sobre el trabajo forzoso en el mundo*, en *Aranzadi Social*, 2001, n. 5, p. 92.

<sup>5</sup> J.L. GIL Y GIL, [Justicia social y acción normativa de la OIT](#), en [esta Revista](#), 2015, vol. 3, n. 4, p. 29. Sobre el carácter fundamental del convenio, véase Y. MANEIRO GONZÁLEZ, *Los Convenios de la OIT en el Derecho español*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117, p. 262.

<sup>6</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *La libertad de trabajo y la interdicción del trabajo forzoso*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 1, p. 4.

<sup>7</sup> Para profundizar en esta cuestión, puede consultarse J. LÓPEZ RODRÍGUEZ, *Trabajo forzado u obligatorio: el significado contemporáneo de un viejo fenómeno a la luz de la jurisprudencia del*

«en Derecho internacional existe hoy una norma que prohíbe imperativamente todo recurso al trabajo forzoso y de que el derecho de no ser obligado a realizar un trabajo o un servicio es uno de los derechos humanos»<sup>8</sup>. En otras palabras, «la prohibición del trabajo forzoso ha devenido una norma imperativa del Derecho internacional de los derechos humanos y es reconocimiento y garantía de una libertad consustancial a la persona humana»<sup>9</sup>.

## 2.2. Alcance del Convenio 29

A grandes rasgos, el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso está compuesto por 33 artículos que van precedidos de un Preámbulo.

En virtud del artículo 1.1, los Estados Miembros de la OIT que ratificasen el Convenio se obligaban a suprimir, «lo más pronto posible», el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Ciertamente, la expresión “lo más pronto posible” denota que el Convenio no planteó una supresión inmediata y absoluta del trabajo forzoso u obligatorio, dejando «la concreción de la prohibición en el aire»<sup>10</sup>. En este sentido, se determinó que el trabajo forzoso u obligatorio podría emplearse, durante un período transitorio, solamente para fines públicos y a título excepcional (cfr. artículo 1.2.). Precisamente, se encomendó al Consejo de Administración de la OIT examinar la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas tras un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del Convenio (cfr. artículo 1.3).

De este modo, en el articulado del Convenio, entre los artículos 3 y 26, se establecieron las condiciones y garantías para el empleo del trabajo forzoso u obligatorio con fines públicos y a título excepcional durante un período transitorio. En dicho período temporal, el artículo 25 cobró especial importancia en tanto determinaba que «exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro

---

Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 48, pp. 376-379.

<sup>8</sup> OIT, *Informe de la Comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*, 1998, p. 60, § 203. En un sentido similar, véase M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 4.

<sup>9</sup> *Idem.*

<sup>10</sup> M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, *No se ve, no se toca y sin embargo, existe: la esclavitud hoy. Hacia una reconceptualización del trabajo esclavo*, en *Lan Harremanak*, 2017, n. 35, p. 403.

que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente».

Dicho esto, una de las aportaciones más significativas del Convenio 29 fue, ciertamente, la inclusión de una definición sobre el trabajo forzoso u obligatorio que sigue vigente en la actualidad. En concreto, en el artículo 2 se recogió la definición del trabajo forzoso u obligatorio y, asimismo, se enumeraron cinco supuestos que quedan fuera del alcance de la expresión “trabajo forzado u obligatorio”.

Por un lado, en lo que al significado del trabajo forzoso u obligatorio se refiere, el artículo 2.1 del Convenio determina 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 partir de esta definición, puede deducirse que el concepto de trabajo forzoso u obligatorio se compone de tres elementos principales, a saber: la realización de un trabajo o servicio; la exigencia de dicho trabajo o servicio bajo la amenaza de una pena cualquiera; y la ejecución del trabajo o servicio de manera involuntaria<sup>11</sup>. En concreto, la labor realizada por los órganos supervisores de la OIT desde la adopción del Convenio ha ayudado a delimitar el alcance de estos elementos<sup>12</sup>.

En primer lugar, el trabajo forzoso u obligatorio implica la ejecución de un trabajo o servicio. Cabe advertir que la definición internacional integra el servicio dentro de la expresión “trabajo forzoso u obligatorio”, debiendo éste reunir «las notas de ajenidad y productividad en sentido amplio»<sup>13</sup>. A este respecto, la OIT ha puntualizado que, para que un trabajo o servicio sea considerado forzoso u obligatorio, resulta irrelevante la legalidad o ilegalidad del trabajo o servicio en cuestión según la legislación nacional aplicable y no es necesario que la actividad efectuada esté reconocida oficialmente como actividad económica<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> T. RODRÍGUEZ MONTAÑÉS, *Trata de personas y explotación laboral. Reflexiones sobre la realidad práctica*, en *La Ley Penal*, 2014, n. 109, p. 3; A.B. VALVERDE CANO, *Trata de seres humanos con fines de explotación laboral: la problemática de las definiciones*, en F.M. FERRANDO GARCÍA, E. BAS PEÑA (dirs.), *La trata de seres humanos: protección de las víctimas*, Laborum, 2018, p. 190.

<sup>12</sup> OIT, [Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I \(B\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005, p. 5.

<sup>13</sup> E. POMARES CINTAS, *El delito de trata de seres humanos con finalidad de explotación laboral*, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminológica*, 2011, n. 13, p. 21.

<sup>14</sup> OIT, [Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I \(B\)](#),

En segundo lugar, el trabajo forzoso u obligatorio conlleva la imposición del trabajo o servicio bajo la amenaza de una pena cualquiera. En aras de comprender el alcance de este elemento, resulta importante concretar el significado de la palabra “amenaza” y de la expresión “pena cualquiera” en este contexto. Así, según las directrices emanadas de la OIT, el término “amenaza” debe entenderse en sentido amplio, de modo que la misma puede adoptar muy diferentes formas. Si bien la modalidad más extrema de amenaza entraña violencia física o, incluso, amenazas de muerte dirigidas a la víctima o a sus familiares, debe tenerse en consideración que existen formas más sutiles de amenaza de naturaleza psicológica<sup>15</sup>. Respecto de la expresión “pena cualquiera”, la palabra “pena” debe interpretarse en sentido extenso como «cualquier sanción o pena infligidas por personas o por cualquier organismo»<sup>16</sup>. Por su parte, el adjetivo “cualquiera” revela que la pena con la que se amenaza no tiene por qué consistir en sanciones penales y que, en este sentido, puede radicar en la pérdida de derechos y privilegios<sup>17</sup>.

En tercer lugar, el trabajo forzoso u obligatorio supone la ejecución del trabajo o servicio de manera involuntaria, es decir, en contra de la libertad de elección de la persona<sup>18</sup>. En concreto, la ausencia de voluntariedad en la asunción del trabajo no abarca únicamente los casos en los que la prestación del trabajo o servicio se origina en contra de la voluntad de la persona, sino que también comprende los supuestos en los que, tras la aceptación voluntaria del trabajo, la persona no puede revocar su consentimiento<sup>19</sup>.

Con base en estos elementos, cabe concluir que el trabajo forzoso u obligatorio constituye un grave atentado contra la dignidad y la libertad de la persona. Al mismo tiempo, el trabajo forzoso vulnera otros derechos fundamentales y supone un atentado contra los derechos de ciudadanía social<sup>20</sup>.

Por otro lado, el apartado segundo del artículo 2 describe cinco casos

---

cit., p. 6.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>16</sup> J. ALLAIN, *125 años de abolición: el derecho de la esclavitud y la explotación humana*, en E. PÉREZ ALONSO (dir.), *El Derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 159.

<sup>17</sup> OIT, *Erradicar el trabajo forzoso. Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª Reunión, 2007, p. 20.

<sup>18</sup> K. SKRIVANKOVA, *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*, Joseph Rowntree Foundation, 2010, p. 6.

<sup>19</sup> T. RODRÍGUEZ MONTAÑÉS, *op. cit.*, p. 3.

<sup>20</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 15.

concretos que, si bien pueden cumplir los elementos constitutivos del trabajo forzoso u obligatorio, quedan explícitamente fuera de su alcance, a saber:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija 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;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija 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;
- e) 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<sup>21</sup>.

En suma, cabe concluir que «lo que caracteriza el trabajo forzado no es la naturaleza del trabajo mismo [...], sino la naturaleza de la relación entre la persona que realiza el trabajo y la persona que lo exige, y que se caracteriza por la coerción y la falta de consentimiento válido»<sup>22</sup>. Por consiguiente, el trabajo forzoso u obligatorio no es sinónimo de la realización de un trabajo o servicio en malas condiciones laborales; precisamente, lo que exige el trabajo forzoso u obligatorio es que el trabajo o servicio en cuestión se efectúe bajo coerción<sup>23</sup>. Ello no obstante, cabe matizar que, en la práctica, el trabajo forzoso u obligatorio suele

---

<sup>21</sup> *Ibidem.*, pp. 8-9.

<sup>22</sup> T. RODRÍGUEZ MONTAÑÉS, *op. cit.*, p. 3.

<sup>23</sup> E. LÓPEZ RUBIA, *Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado*, en I. ORDEÑANA GEZURAGA (dir.), *La Carta de los Derechos Fundamental de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español*, Aranzadi, 2014, p. 109.

implicar unas pésimas condiciones laborales.

### 2.3. Actualización del Convenio 29: el Convenio 105 y el Protocolo 29

La elaboración y adopción del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso se enmarcó en un contexto histórico determinado en el que predominaba, fundamentalmente, la explotación de mano de obra en las colonias. En aquel momento, «el problema que más preocupaba a la comunidad internacional era la remanente imposición de trabajo forzoso u obligatorio a poblaciones nativas durante el período colonial»<sup>24</sup>.

Sin embargo, desde la entrada en vigor de este instrumento hasta el momento presente, el trabajo forzoso ha ido adoptando nuevas manifestaciones y ha ido desarrollándose en un contexto cambiante<sup>25</sup>. Lejos de conseguir el resultado esperado por el Convenio 29, esto es, la progresiva supresión del trabajo forzoso u obligatorio, este fenómeno ha continuado expandiéndose. Si bien es cierto que determinadas formas de trabajo forzoso han sido eliminadas o, cuanto menos, reducidas, lo cierto es que otras formas de trabajo forzoso han aumentado considerablemente e, incluso, han aparecido nuevas formas de explotación de los seres humanos<sup>26</sup>.

De este modo, los constantes cambios en las estructuras socioeconómicas y la progresiva transformación del trabajo forzoso han conllevado la necesidad de actualizar las disposiciones del Convenio 29.

Ciertamente, a partir de la segunda mitad de la década de 1940, se produjo una creciente imposición de trabajo forzoso por razones políticas<sup>27</sup>. Asimismo, la comunidad internacional empezó a percibir la utilización por parte de algunos Estados del trabajo forzoso con fines económicos en

---

<sup>24</sup> R. GARCÍA SCHWARZ, *Trabajo forzoso*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 2070; G. MALINVERNI, *Article 4*, en L.-E. PETTITI, E. DECAUX, P.-H. IMBERT (dirs.), *La convention européenne des droits de l'homme. Commentaire article par article*, Economica, 1999, p. 180.

<sup>25</sup> En profundidad, *vid.* OIT, [Alto al trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I \(B\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión, 2001, pp. 9-13.

<sup>26</sup> D. DE LA VILLA DE LA SERNA, *Los Protocolos de la Organización Internacional del Trabajo y el Protocolo de 2014 relativo al trabajo forzoso*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 112, p. 295.

<sup>27</sup> F. CAVAS MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 93; R. GARCÍA SCHWARZ, *op. cit.*, p. 2071.

contra de sus propias poblaciones<sup>28</sup>. Como consecuencia de estos nuevos desafíos, varias décadas después de la entrada en vigor del Convenio 29, la OIT adoptó un nuevo Convenio internacional para conseguir la supresión inmediata del trabajo forzoso, a saber, el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso. Este instrumento, el cual entró en vigor el 17 de enero de 1959, completa la regulación del Convenio 29 y pretende suplir sus lagunas<sup>29</sup>. En virtud de este nuevo Convenio, los Estados Miembros de la OIT que lo ratificasen se obligaban «a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio» (cfr. artículo 2).

El Convenio 105 no proporcionó una nueva definición del trabajo forzoso u obligatorio, entendiéndose, por consiguiente, que avala y comparte el concepto establecido en el Convenio 29<sup>30</sup>. En cambio, lo que hizo el nuevo Convenio fue enumerar cinco situaciones concretas en las que los Estados Miembros que lo hubieran ratificado se comprometían a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio (cfr. artículo 1), a saber:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por no tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa<sup>31</sup>.

Evidentemente, los Convenios 29 y 105 desempeñan un papel fundamental en la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio. Ello no obstante, los vacíos patentes en su aplicación requieren la adopción de medidas adicionales adaptadas a las circunstancias presentes, sobre todo, teniendo en consideración que las formas de trabajo forzoso están en constante evolución.

En la actualidad, «la mayor parte de los peligros contra la libertad de trabajo no provienen de imposiciones de los poderes públicos [...], sino

---

<sup>28</sup> J. ALLAIN, *op. cit.*, pp. 160-161.

<sup>29</sup> J.F. LOUSADA AROCHENA, [\*Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT\*](#), en *Lan Harremanak*, 2018, n. 39, p. 164.

<sup>30</sup> Vid. T. GARCÍA SEDANO, [\*El concepto de Trabajo Forzoso en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos\*](#), en *esta Revista*, 2018, vol. 6, n. 4, p. 173.

<sup>31</sup> Consultense G. MALINVERNI, *op. cit.*, p. 181, y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, pp. 9-10.

de las economías privadas»<sup>32</sup>. Tal y como se ha señalado en el apartado introductorio, según los datos proporcionados por la OIT y la Fundación *Walk Free*, alrededor de 24.9 millones de personas están en situación de trabajo forzoso u obligatorio en el momento actual. En concreto, de este total de víctimas, se calcula que aproximadamente el 83% son explotadas en la economía privada (de entre las cuales alrededor del 64% son víctimas de trabajo forzoso en actividades económicas como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico o la manufactura y el 19% son víctimas de explotación sexual forzada), mientras que el 17% son víctimas de trabajo forzoso u obligatorio impuesto por el Estado<sup>33</sup>.

Así las cosas, ante la persistencia del trabajo forzoso y su alarmante presencia en las economías privadas, el 11 de junio de 2014 la OIT aprobó el Protocolo 29 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que entró en vigor el 9 de noviembre de 2016. El Protocolo ha sido complementado por la Recomendación 203 sobre el trabajo forzoso, adoptada en la misma fecha.

Tras descartar inicialmente la aprobación de un nuevo Convenio sobre esta materia, y tras someter a encuesta de los Estados Miembros la posible adopción de un Protocolo completado por una Recomendación o la simple aprobación de una Recomendación, al final se optó por adoptar un Protocolo complementado por una Recomendación<sup>34</sup>. Al respecto, debe recordarse que los Protocolos son «normas vinculantes abiertas a la ratificación de los Estados miembros, por lo que la principal diferencia con los Convenios estriba en que no son regulaciones sistemáticas *ex novo* sobre una determinada materia, sino regulaciones limitadas a la revisión o a la modificación parcial de un Convenio preexistente»<sup>35</sup>.

La adopción de este instrumento en pleno siglo XXI evidencia la ineficacia de las medidas adoptadas hasta el momento para erradicar este fenómeno y pone de manifiesto, al mismo tiempo, que el trabajo forzoso u obligatorio no constituye un problema secundario y marginal, sino que es un verdadero problema estructural a nivel mundial.

En el Preámbulo del Protocolo se reconoce que «la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio forma parte de los derechos fundamentales, y que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de los derechos humanos, atenta contra la dignidad de millones de mujeres, hombres, niñas y niños, contribuye a perpetuar la pobreza y es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos». Al hilo

<sup>32</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 15.

<sup>33</sup> OIT, WALK FREE FOUNDATION, *op. cit.*, p. 29.

<sup>34</sup> D. DE LA VILLA DE LA SERNA, *op. cit.*, pp. 295-296.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 293.

de esta última cuestión, en tanto el trabajo decente comprende el «trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social»<sup>36</sup>, el trabajo forzoso u obligatorio se considera «la antítesis del trabajo decente»<sup>37</sup>.

Más concretamente, el Protocolo reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio 29 (cfr. artículo 1.3.) e insta a los Estados Miembros a «adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio» (cfr. artículo 1.1.).

### 3. A modo de conclusión

La erradicación del trabajo forzoso, reto de la comunidad internacional desde los albores del siglo XX, sigue constituyendo un desafío pendiente en pleno siglo XXI. Durante este tiempo, la OIT ha mostrado un compromiso firme para alcanzar la abolición de esta grave violación de derechos humanos, bien a través de la aprobación de distintos instrumentos jurídicos, bien a través de la implementación de acciones concretas. Sin duda alguna, la adopción en 1930 del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso constituyó un hito en la lucha contra este fenómeno. Desde entonces, el trabajo forzoso u obligatorio ha ido cambiando y adoptando nuevas manifestaciones, lo que ha hecho necesario revisar y actualizar dicho texto. En este contexto, tanto el Convenio 105 de 1957, como el Protocolo de 2014, han pretendido suplir las carencias del Convenio 29.

Sin desmerecer las actuaciones promovidas hasta la fecha por la OIT, las cifras sobre la magnitud actual del trabajo forzoso u obligatorio en el mundo advierten que este fenómeno constituye un problema estructural alarmante que requiere la adopción de acciones efectivas y urgentes, ello en consonancia con los Objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

---

<sup>36</sup> A.P. BAYLOS GRAU, *Sobre el trabajo decente: la formación del concepto*, en J.L. MONEREO PÉREZ, A. MÁRQUEZ PRIETO (dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad de trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, p. 307.

<sup>37</sup> T. GARCÍA SEDANO, *En las antípodas del trabajo decente: el trabajo forzoso*, en *Lan Harremanak*, 2018, n. 39, p. 15.

#### 4. Bibliografía

ALLAIN J., *125 años de abolición: el derecho de la esclavitud y la explotación humana*, en E. PÉREZ ALONSO (dir.), *El Derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud*, Tirant lo Blanch, 2017

ALLAIN J., HICKEY R., *Property and the definition of slavery*, en *International and Comparative Law Quarterly*, 2012, vol. 61, n. 4

BAYLOS GRAU A.P., *Sobre el trabajo decente: la formación del concepto*, en J.L. MONEREO PÉREZ, A. MÁRQUEZ PRIETO (dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad de trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016

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*, en *Aranzadi Social*, 2001, n. 5

DE LA VILLA DE LA SERNA D., *Los Protocolos de la Organización Internacional del Trabajo y el Protocolo de 2014 relativo al trabajo forzoso*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 112,

GARCÍA SCHWARZ R., *Trabajo forzoso*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2014

GARCÍA SEDANO T., [El concepto de Trabajo Forzoso en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2018, vol. 6, n. 4

GARCÍA SEDANO T., [En las antípodas del trabajo decente: el trabajo forzoso](#), en [Lan Harremanak](#), 2018, n. 39

GIL Y GIL J.L., [Justicia social y acción normativa de la OIT](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2015, vol. 3, n. 4

LÓPEZ 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*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 48

LÓPEZ RUBIA E., *Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado*, en I. ORDEÑANA GEZURAGA (dir.), *La Carta de los Derechos Fundamental de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español*, Aranzadi, 2014

LOUSADA AROCHENA J.F., [Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT](#), en [Lan Harremanak](#), 2018, n. 39

MALINVERNI G., *Article 4*, en L.-E. PETITTI, E. DECAUX, P.-H. IMBERT (dirs.), *La convention européenne des droits de l'homme. Commentaire article par article*, Economica, 1999

MANEIRO GONZÁLEZ Y., *Los Convenios de la OIT en el Derecho español*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117

OIT, [Erradicar el trabajo forzoso. Informe III \(Parte 1B\). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª Reunión, 2007

OIT, [Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I \(B\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005

OIT, [Alto al trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I \(B\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión, 2001

OIT, [Informe de la Comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#), 1998

OIT, WALK FREE FOUNDATION, [Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso](#), 2017

OLARTE ENCABO S., *La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre esclavitud, servidumbre y trabajo forzado. Análisis crítico desde la perspectiva laboral*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 145

POMARES CINTAS E., *El delito de trata de seres humanos con finalidad de explotación laboral*, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminológica*, 2011, n. 13

RODRÍGUEZ MONTAÑÉS T., *Trata de personas y explotación laboral. Reflexiones sobre la realidad práctica*, en *La Ley Penal*, 2014, n. 109

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M., *La libertad de trabajo y la interdicción del trabajo forzoso*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 1

SKRIVANKOVA K., [Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation](#), Joseph Rowntree Foundation, 2010

URRUTIKOETXEA BARRUTIA M., [No se ve, no se toca y sin embargo, existe: la esclavitud hoy. Hacia una reconceptualización del trabajo esclavo](#), en *Lan Harremanak*, 2017, n. 35

VALVERDE CANO A.B., *Trata de seres humanos con fines de explotación laboral: la problemática de las definiciones*, en F.M. FERRANDO GARCÍA, E. BAS PEÑA (dirs.), *La trata de seres humanos: protección de las víctimas*, Laborum, 2018

# Red Internacional de ADAPT



**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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*