

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^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*)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 1957 (núm. 105)

Mauricio César ARESE*

RESUMEN: El convenio 105 sobre abolición del trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo, complementario del convenio 29 sobre trabajo forzoso, constituye una especialización de esta norma dirigida, fundamentalmente, a la actividad estatal. Se vincula con el núcleo central de Derechos Humanos e integra al concepto de Derechos Humanos Laborales. Por lo tanto, el derecho a trabajar en libertad y dignidad, sin trabajo forzoso es un derecho humano laboral. Pero a su vez, se encuentra comprendido dentro de la idea de *jus cogens* laboral, debido a su antigua, amplia, y completa consagración en normas de derechos fundamentales de carácter general y del Derecho del Trabajo. También se vincula y complementa con el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el trabajo (2019) porque el trabajo forzoso en su diversidad de situaciones, constituye también un acto de violencia laboral. La amplia cantidad de hipótesis de transgresión de trabajo libre del Convenio 105 poseen plena potencia en pleno Siglo XXI, valga la redundancia. Su erradicación definitiva es tarea esencial para un justo futuro del trabajo.

Palabras clave: Trabajo forzoso, derechos humanos laborales, *jus cogens* laboral, violencia; huelga.

SUMARIO: 1. El derecho fundamental de libertad y dignidad personal. 2. Una deuda en materia de derechos humanos. 3. El concepto de trabajo forzoso del Convenio n. 105. 4. Integración de la prohibición del trabajo forzoso dentro del concepto de derechos humano laborales y *jus cogens* laboral. 5. Trabajo forzoso y Convenio OIT n. 190. 6. Modalidades de trabajo forzoso del Convenio n. 105. 6.1. Ámbito de aplicación. 6.2. Sin excepciones automáticas. 6.3. 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. 6.4. Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. 6.5. Como medida de disciplina en el trabajo. 6.6. Sanciones que implican trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo o por haber participado en huelgas. 6.7. Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. 7. Breves conclusiones. 8. Bibliografía.

* Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, post doctorado, profesor e investigador de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Abolition of Forced Labour Convention 1957 (No. 105)

ABSTRACT: Agreement 105 on the abolition of forced labour of the International Labour Organization, complementary to agreement 29 on forced labour, constitutes a specialization of this norm directed, fundamentally, to state activity. It is linked to the central nucleus of Human Rights and integrates the concept of Labour Human Rights. Therefore, the right to work in freedom and dignity without forced labour is a human labour right. But at the same time, it is included within the idea of labour jus cogens, due to its old, broad, and complete consecration in norms of fundamental rights of a general nature and of Labour Law. It is also linked and complemented with Convention 190 and Recommendation 206 on violence and harassment at work (2019) because forced labour in its diversity of situations also constitutes an act of labour violence. The large number of hypotheses of transgression of free labour of Convention 105 have full power in the XXI century, regardless of redundancy. Its definitive eradication is an essential task for a just future of work.

Key Words: Forced labour, labour human rights, labour jus cogens, violence; strike.

1. El derecho fundamental de libertad y dignidad personal

La lucha por el reconocimiento como de persona y de ciudadanía en libertad hace a la esencia de los derechos humanos. Cuando una persona es sometida a trabajos forzosos en cualquiera de sus variantes, es decir desde las más clásicas y conocidas hasta las más sutiles o encubiertas, en las diversidad de formas en que puede expresarse, increíblemente en pleno siglo XXI¹, se está hablando de la violación de derechos fundamentales muy antiguos como la libertad personal, la dignidad y la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida autónomo².

La libertad es un presupuesto nuclear de la vida en sociedad democrática³. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la libertad con respecto al trabajo forzoso u obligatorio es piedra angular del concepto de trabajo decente y uno de los derechos humanos más básicos entre los que le competen⁴. En suma, y aunque lo obvio suele ser invisible, el derecho a no ser sometido al trabajo forzoso es un derecho humano⁵, no sólo un derecho humano laboral.

Sin embargo, su definitiva supresión enfrenta increíbles fuerzas retrógradas, de naturaleza económica, política y también cultural. De hecho uno de los últimos estudios de la OIT sobre trabajo forzoso, subdividió las manifestaciones del trabajo forzoso a los fines de su cuantificación en trabajo forzoso como explotación económica, sexual e impuesto por el Estado, incluyendo también el matrimonio forzoso y otras práctica similares⁶. Si bien la esclavitud y el trabajo forzoso son prácticas absolutamente repudiables y no resisten el avance de la cultura mundial, existen “tradiciones” ligadas a la servidumbre doméstica y la crianza de niños, por ejemplo, difíciles de erradicar⁷.

La emigración de millares de personas, un fenómeno absolutamente actual en más de un continente, suele incluir el trabajo forzoso y la trata de personas. Por lo tanto, lamentablemente, se trata de una verdadera

¹ Ver por ejemplo, G. VELLOSO, M. NEVES FAVA (coord.), *Trabalho Escravo Contemporaneo*, LTr-Anamatra, 2006.

² C. ARESE, *Derechos Humanos Laborales*, Rubinzal Culzoni, 2014, p. 195.

³ J.-M. SERVAIS, *Derecho Internacional del Trabajo*, Heliasta, 2011, p. 132.

⁴ OIT, [Dar un rostro humano a la globalización](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012, p. 109.

⁵ OIT, *Reunión Tripartita de expertos sobre trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral*, 2013, p. 43.

⁶ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2017.

⁷ A. BRONSTEIN, *Derecho Internacional del Trabajo*, Astrea, 2013, p. 216.

hecatombe⁸, pero a la vez, un fracaso en materia de derechos humanos. No por redundancia normativa o enunciativa, la declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo de 2019, se fijó como objetivo «erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil, promover el trabajo decente para todos y fomentar la cooperación transfronteriza, inclusive en áreas o sectores de alta integración internacional».

2. Una deuda en materia de derechos humanos

El primer principio general que se fijó para la OIT en el art. 427 del Tratado de Paz de Versalles de 1919 fue precisamente dictado sobre la base de un principio fundamental: «el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o como un artículo de comercio». Si quién produce el trabajo es el hombre, su cosificación mediante la supresión de la libertad personal, resultó inadmisibles desde un comienzo de la existencia de OIT.

El concepto aparece también en la Convención sobre la Esclavitud de 1926 de la Sociedad de las Naciones vigente hasta hoy. Se definió a la esclavitud como la «condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos», es decir, se la considera una mercancía o cosa. Pero además, avanzó en la condición laboral no libre. En su art. 5 se indica: «Las Altas Partes contratantes reconocen que el recurso al trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio (suzeraineté) o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud»⁹.

⁸ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, cit., p. 9: «Se estima que en cualquier momento dado de 2016, 40,3 millones de personas han estado sometidas a la esclavitud moderna. Esta cifra incluye 24,9 millones en trabajo forzoso y 15,4 millones en matrimonio forzoso. Esto significa que en el mundo hay 5,4 víctimas de la esclavitud moderna por cada 1.000 personas. 1 de cada 4 víctimas de la esclavitud moderna son niños. De los 24,9 millones de personas atrapadas en el trabajo forzoso, 16 millones son explotadas en el sector privado, por ejemplo, en el trabajo doméstico, la industria de la construcción o la agricultura; 4,8 millones de personas son víctimas de la explotación sexual forzosa; y 4 millones de personas se encuentran en situación de trabajo forzoso impuesto por el Estado. El trabajo forzoso afecta en forma desproporcionada a las mujeres y niñas, que representan el 99 por ciento de las víctimas en la industria sexual comercial y el 58 por ciento en otros sectores».

⁹ Continúa la disposición: «Se entiende: 1. Que la reserva de las disposiciones transitorias

Con estos precedentes y acompañando el proceso de descolonización mundial, en 1930, OIT puso en vigencia el Convenio 29 sobre trabajo forzoso, seguido por los convenios 50, 64 y 65 sobre trabajadores indígenas y varias recomendaciones, luego dejados de lado. Durante esa época el trabajo forzoso se relacionaba con un fenómeno de carácter colonial.

Luego de la Segunda Guerra mundial se tomó conciencia sobre el uso de diversos tipos de trabajo forzoso, pero en este caso dispuesta por los Estados. Nuevos estudios Comité Especial del Trabajo Forzoso conformado entre las Naciones Unidas y la OIT revelaron diversos tipos de trabajo forzoso como medio de coerción política, castigo por infracción de la disciplina laboral y con fines económicos. Estas amplias investigaciones condujeron a la adopción, en 1957, del Convenio n. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, destinado a la abolición de la movilización obligatoria y de la utilización del trabajo forzoso con fines económicos, el trabajo forzoso como medio de coerción política o de castigo en diversas circunstancias.

Cuatro décadas después, OIT elevó el objeto de esos convenios a principios y derechos fundamentales en el trabajo en la declaración de 1998. No obstante el tiempo ya transcurrido de vigencia, las modalidades comprendidas en este convenio no es menor.

Según OIT, «hubo un promedio de 4.1 millones de personas en trabajo forzoso impuesto por el estado en promedio en 2016». Se incluyeron a ciudadanos reclutados por las autoridades estatales para participar en tareas agrícolas o de construcción con fines de desarrollo económico, reclutas militares obligados a llevar a cabo tareas de naturaleza no militar; personas obligadas a prestar servicios comunitarios no decididos por sus comunidades sin beneficios para estas; presos obligados a trabajar contra su voluntad fuera de las excepciones aceptadas por los órganos de control de la OIT¹⁰.

Con todo, este convenio 105 poseía a agosto de 2019, un total 175

enunciadas en el apartado segundo siguiente, el trabajo forzoso u obligatorio no podrá exigirse más que para fines de pública utilidad. 2. Que en los territorios en los cuales el trabajo forzoso u obligatorio existe aún para otros fines que los de pública utilidad, las Altas Partes contratantes se esforzarán en ponerle término tan pronto como sea posible, y que, mientras subsista ese trabajo forzoso u obligatorio, no se empleará sino a título excepcional, con una remuneración adecuada y a condición de que no pueda imponerse un cambio del lugar habitual de residencia. 3. Y que, en todo caso, las Autoridades Centrales competentes del territorio interesado asumirán la responsabilidad del recurso al trabajo forzoso u obligatorio».

¹⁰ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, cit., p. 11.

ratificaciones; 12 países no lo han ratificado. Es decir, ha tenido un altísimo grado de aceptación a nivel mundial.

3. El concepto de trabajo forzoso del Convenio n. 105

Los Convenios 29 y 105 tienen el mismo objeto, se complementan recíprocamente y poseen una aplicación concurrente, salvo que el segundo se dirige a cuatro formas específicas de trabajo forzoso y el resto de sus disposiciones son de carácter instrumental. Su aplicación concurrente debería contribuir a la total eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas¹¹. Es el convenio 29 el que incluye el concepto de trabajo forzoso como «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» (art. 2 del Conv. 29).

Es remarcar que la expresión «bajo la amenaza de una pena cualquiera» no significa que se vaya a aplicar una sanción penal; la sanción podría revestir la forma de una pérdida de derechos o privilegios. Estas situaciones pueden además incluir casos de trata de seres humanos y prácticas similares a la esclavitud, los cuales son términos similares pero no idénticos desde el punto de vista legal. La legislación internacional establece que exigir a alguien el trabajo forzoso es un crimen, y debe ser castigado a través de penas que reflejen la gravedad del delito.

La OIT ha detallado los seis elementos que revelan la existencia del trabajo forzoso: 1. Violencia física o sexual; 2. Restricción de movimientos del trabajador; 3. Servidumbre por deudas/trabajo servil que se da cuando una persona pasa a ser la garantía o fianza de un préstamo. 4. Retención de los salarios o negativa tajante a pagar al trabajador. 5. Confiscación de pasaportes y documentos de identidad. 6. Amenaza de denuncia a las autoridades¹².

El elemento del consentimiento o voluntariedad es clave en la apreciación de los casos y ha motivado precisiones por parte de la Comisión de

¹¹ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, cit., p. 109.

¹² Vid. OIT, *Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación*, 2006, p. 17, “servidumbre por deudas”: «Estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o sino se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios» (Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), art. 1.a).

Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de OIT. No existe tal voluntariedad cuando el trabajo se consigue con los siguientes medios: «amenazas, uso de la fuerza, otras formas de coacción, raptos, fraude, engaño, abuso de poder, vulnerabilidad y/o pago o cobro de salarios o prestaciones para conseguir el consentimiento de una persona que avasalla a otra para que se someta a la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción con fines de explotación»¹³.

Ahora bien, según la CEACR el ámbito de aplicación del Convenio 105, está vinculado con libertades civiles, pero no se refiere a la libertad de pensamiento o expresión u otras libertades civiles, ni regula en general cuestiones de disciplina del trabajo o huelgas. El objeto del Convenio es asegurar que no se utilice ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio en las circunstancias especificadas en el Convenio. Por lo tanto, afirma aquel órgano de OIT, cuando las sanciones aplicables a los delitos cometidos en relación con la expresión de opiniones políticas, la disciplina laboral o la participación en huelgas no entrañen la obligación de trabajar, las disposiciones sustantivas que reglamentan dichos delitos quedarán excluidas del ámbito de aplicación del Convenio¹⁴.

4. Integración de la prohibición del trabajo forzoso dentro del concepto de derechos humano laborales y *jus cogens* laboral

Se decía del carácter complementario del Convenio 105 respecto del Convenio 29 y por lo tanto, tanto el Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 como la Recomendación 203 sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), ambos de 2014, adquieren igual naturaleza. Es que en el prólogo del protocolo se alude específicamente al Convenio 105 y realiza una actualización de la pertinencia de la aplicación de normas de OIT¹⁵ y del sistema mundial de Derechos Humanos¹⁶

¹³ *Ibidem*, p. 22.

¹⁴ OIT, [Dar un rostro humano a la globalización](#), cit., p. 139, y OIT, [Erradicar el trabajo forzoso](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª Reunión, 2007, p. 84.

¹⁵ «Recordando las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

vinculadas con la cuestión del trabajo forzoso. Obviamente, se relaciona también con normas de otros sistemas regionales de Derechos Humanos. Pues bien, el grado de aceptación normativa mundial y regional de la prohibición del trabajo forzoso, integra al derecho a un trabajo libre de este flagelo como un Derecho Humano Laboral (DHL) y a la vez, el concepto de *jus cogens* laboral. En efecto, desde el primer aspecto y tal como se reseña, el derecho a la libertad y al respeto de la dignidad que significa la prohibición absoluta del trabajo forzoso, cabe plenamente dentro de la consagración de derechos humanos relativos a la persona que se portan y manifiestan en las relaciones laborales. Esas líneas de valores, principios y reglas se consolida en la idea de DHL, es decir, los derechos atinentes a la simple condición humana o de persona y que se expresan en el ámbito del trabajo dependiente, lo que implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, un campo en que es posible y necesaria la idea de derechos humanos. En este punto, confluyen los derechos fundamentales o derechos humanos reconocidos a todos los seres humanos con los específicos laborales de igual rango supra ordenados a nivel de reglas internacionales y constitucionales. El trabajador es portador de ciudadanía laboral, es decir, sus derechos ciudadanos y sus derechos laborales con rango supra normado¹⁷.

(núm. 143), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)».

¹⁶ «Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la esclavitud (1926), la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000), el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000), la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)».

¹⁷ Ver sobre este el concepto de Derechos Humanos Laborales en C. ARESE, *op. cit.*, p. 33; M.F. CANESSA MONTEJO, *El sistema interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humano laborales*, Palestra, 2014, p. 174, y M.F. CANESSA MONTEJO, *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Plades, 2007, p.

A su vez la definición del *jus cogens* consagrada en el art. 53 y 64 del Tratado de Viena sobre Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados es igualmente aplicable al derecho en cuestión¹⁸. Es una máxima categoría jurídica como un derecho necesario fundado en los principios, valores y ética fundamentales le da a la prohibición del trabajo forzoso una solidez ineludible¹⁹. La existencia de un *jus cogens laboral*, es

12; J.L. UGALDE, *Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo*, Thompson Reuters, 2014; C.A. CARBALLO MENA, W. SANGUNETI RAYMOND, *Derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa*, Universidad Católica Andrés Bello, 2014; M. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, 2012, p. 105; J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Civitas, 2005, p. 11; A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos fundamentales*, Trotta, 1992, p. 20; G.P. ROJAS RIVERO, *Libertad de expresión del trabajador*, Trotta, 1991, p. 7; Ó. ERMIDA URIARTE, *Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*, en H. BARRETTO GHIONE, [Investigación sobre la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Uruguay](#), OIT, 2006; H.-H. BARBAGELATA, *El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales*, FCU, 2009, p. 223; V. ABRAMOVICH, C. COURTIS, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Trotta, 2004; F. VALDES DAL RÉ, *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*, en AA.VV., *XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2 al 5 de setiembre de 2003, Montevideo, Uruguay. Libro de informes generales*, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003, p. 42.

¹⁸ Art. 53 del Tratado de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados: «Tratados que están en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general (“*jus cogens*”). Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter»; art. 64: «Aparición de una nueva norma imperativa de derecho internacional general (“*jus cogens*”). Si surge una nueva norma imperativa de derecho internacional general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará».

¹⁹ Explica el concepto, juez de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Antônio Augusto Cançado Trindade: «La emergencia y consagración del *jus cogens* en el Derecho Internacional contemporáneo atienden a la necesidad de un mínimo de verticalización en el ordenamiento jurídico internacional, erigido sobre pilares en que se fusionan lo jurídico y lo ético. El *jus cogens* se incorporó en definitiva al universo conceptual del derecho internacional contemporáneo a partir de la inclusión, entre las bases de nulidad y extinción de tratados, de las normas imperativas del derecho internacional general, en los artículos 53 y 64 de la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados». Destaca que «la emergencia y consagración del *jus cogens* evocan las nociones de orden público internacional y de una jerarquía de normas jurídicas, así como la prevalencia del *jus necessarium* sobre el *jus voluntarium*; el *jus cogens* se presenta como la expresión jurídica de la propia comunidad internacional como un todo, la cual, en fin, toma conciencia de sí misma, y de los principios y valores fundamentales que la guían» (voto concurrente del juez Antônio Augusto Cançado Trindade en la [Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados](#), de la Corte

decir, esa recepción generalizada de determinados derechos en normas internacionales pero dentro de trabajo, es aceptada desde hace tiempo²⁰. Es más, como toda materia inherente a derechos humanos, se encuentra en constante expansión²¹. Sin embargo, en tanto no existe ninguna definición concreta de cuales son los derechos que podrían ingresar taxativamente, en el concepto de *jus cogens*, se intentan diversidad de conclusiones. Sin embargo, un repaso del repertorio de normas, jurisprudencia, doctrina y estudios sobre trabajo forzoso conduce como conclusión ineludible que se encuentra aquí materia de *jus cogens* laboral²².

Interamericana de Derechos Humanos). Ver también R. GIALDINO, *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, Abeledo Perrot, 2013, p. 277.

²⁰ Ver C. ARESE, *op. cit.*, p. 46; A. BRONSTEIN, *op. cit.*, p. 47, y A. BRONSTEIN, *Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho*, en *Revista de Derecho y Seguridad Social*, 2014, vol. II, n. 2; H.-H. BARBAGELATA, *op. cit.*, p. 305; A. ISLAS COLÍN, [Normas imperativas de derecho laboral de los derechos humanos](#), en [Perfiles de las Ciencias Sociales](#), 2015, vol. 3, n. 5, p. 11; M.F. CANESSA MONTEJO, *Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights*, en J.R. BELLACE, B. TER HAAR (ed.), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar, 2019, p. 334 (versión en castellano: *Los derechos humanos laborales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, gentileza del autor), y M.F. CANESSA MONTEJO, *El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007, n. 14, p. 72. En estas obras indica que para reunir la condición de *jus cogens*, se deben reunir tres condiciones: son normas imperativas del Derecho Internacional general; son normas aceptadas y reconocidas por la Comunidad Internacional y son normas inderogables que sólo pueden ser sustituidas por otra norma. Imperativa en su conjunto. Sostiene que en el listado de normas imperativas se destacan entre los derechos humanos laborales: la prohibición de la esclavitud y la prohibición de la discriminación racial. Entiendo que estos dos derechos humanos laborales están recogidos en normas imperativas de Derecho Internacional general.

²¹ *Vid.* voto “Tibi” de Cançado Trindade y [Opinión Consultiva OC-18/03](#), cit.; R. GIALDINO, *op. cit.*, p. 284.

²² M.F. CANESSA MONTEJO, *Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights*, cit., advierte que si bien no existe un pronunciamiento judicial estableciendo que la prohibición general del trabajo forzoso u obligatorio se encuentra recogida en una norma de *jus cogens*, la jurisprudencia de los tribunales penales internacionales resalta que la violación de la prohibición del trabajo forzoso configura un crimen contra la humanidad. En sentido estricto, la jurisprudencia internacional apunta que algunas determinadas modalidades de la prohibición del trabajo forzoso se encuentran recogidas por normas imperativas. En conclusión, algunas modalidades de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio se encuentran recogidas en normas de *jus cogens*, tales como: la prohibición de la esclavitud, prácticas análogas a la esclavitud y otras formas ilícitas de trabajo obligatorio, y la trata de personas con fines de explotación. De este modo, la intersección entre la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre con la prohibición del trabajo forzoso sería el contenido protegido por las normas de *jus cogens*.

5. Trabajo forzoso y Convenio OIT n. 190

En la 108ª Conferencia Internacional, la OIT aprobó el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, acompañado por la Recomendación 206. En el concepto violencia y acoso en el mundo del trabajo, se «designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual» (art. 1)²³.

Tal concepto es amplio y a completar, en cuanto a casos y circunstancias, por los órganos de control de OIT así como por la jurisprudencia y doctrina. En tal sentido, el art. 5 del convenio se indica: «Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro».

Por otra parte, según OIT, la violencia física y la coacción psicológica se utilizan a veces para obligar a las personas a aceptar trabajo forzoso, según la definición dada en el Convenio n. 29 y la credibilidad y el impacto de las amenazas que se utilicen para obligar a una persona a efectuar un trabajo deben evaluarse desde la perspectiva del trabajador, teniendo en cuenta sus características personales y su situación. Abusar de una persona en situación de vulnerabilidad es una forma de coacción psicológica empleada a menudo para arrancar el consentimiento de las víctimas de trabajo forzoso²⁴.

De tal forma, en una primera visión sobre el nuevo convenio y las diversas formas de manifestación del trabajo forzoso incluidas en el

²³ C. ARESE, *El convenio 190 de OIT sobre violencia y acoso laboral. Un destello de futuro*, en imprenta en *Revista Derecho Laboral Actualidad*, 2019.

²⁴ OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, 2017, p. 36.

Convenio general 29 como en el 105, pueden encuadrar cómodamente en las definiciones centrales del Convenio 190 y su recomendación 206. Es sólo una aproximación a la nueva norma.

6. Modalidades de trabajo forzoso del Convenio n. 105

6.1. Ámbito de aplicación

El art. 1 del Convenio 105, como se dijo, establece los tipos especiales de trabajo de trabajo forzoso u obligatorio: «(a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; (c) como medida de disciplina en el trabajo; (d) como castigo por haber participado en huelgas; (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa».

No obstante, los relevamientos de OIT extienden casuísticamente, esas hipótesis. En el documento de OIT *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, de 2017, a los fines de estudio, el trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales se ha clasificado en seis categorías principales: 1. Abuso del servicio militar obligatorio, cuando los reclutas se ven obligados a trabajar para tareas que no son de carácter puramente militar. 2. Obligación de realizar un trabajo más allá de las obligaciones cívicas normales. 3. Abuso de la obligación de participar en servicios comunales menores, cuando estos servicios no están en el interés directo de la comunidad y no se han beneficiado de la consulta previa de los miembros de dicha comunidad. 4. Trabajo penitenciario Obligatorio trabajo penitenciario de los presos en prisión preventiva o en detención administrativa. 5. El trabajo penitenciario obligatorio exigido en beneficio de particulares, empresas o asociaciones fuera de las excepciones permitidas por los órganos de control de la OIT. El trabajo penitenciario obligatorio exigido a personas bajo ciertas circunstancias, como el castigo por opiniones políticas urgentes, Disciplina laboral o participación pacífica en huelgas. Trabajo obligatorio con fines de desarrollo económico y 6. Reclutamiento forzoso de niños por parte de los gobiernos²⁵.

²⁵ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, cit., p. 60.

6.2. Sin excepciones automáticas

Es de remarcar que conforme lo expresa la CEARC²⁶, la condición complementaria de Convenio 105 respecto del 29, indica que no incorpora, *ipso jure*, ninguna de las disposiciones de este último²⁷. Las excepciones del artículo 2, § 2, del Convenio n. 29 «a los efectos del presente Convenio» no se apliquen automáticamente al Convenio núm. 105. Agrega que en lo que atañe a la excepción relativa al trabajo penitenciario o de otras formas de trabajo obligatorio exigido en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, es necesario examinar la legislación y la práctica nacionales para cerciorarse de que los regímenes de trabajo penitenciario no se conviertan en métodos de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, lo cual está prohibido en el Convenio n. 105. Lo mismo indica respecto de los otros incisos del art. 1 del convenio.

²⁶ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, cit., p. 139.

²⁷ «2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: (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».

6.3. 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

En el informe de la CEACR ante la Conferencia de OIT de 2019 así como en el informe de 2018, se abordaron varios casos relativos a este inciso del Convenio 105 y que resultan ilustrativos a los fines de actualizar el estado de esta norma. Se incluye el caso de Argelia, ratificando el llamado de atención que viene realizando sobre las disposiciones de la ley n. 12-06 relativa a las asociaciones (12 de enero de 2012). Asimismo, indicó que, en virtud del artículo 39 de dicha ley, la asociación puede ser objeto de una suspensión de actividades o de una disolución «en caso de injerencia en los asuntos internos del país o de vulneración de la soberanía nacional» y que, según el artículo 46, «todo afiliado a una asociación o dirigente de una asociación que aún no esté registrada o autorizada, o haya sido suspendida o disuelta, que continúe actuando en su nombre», puede ser castigado con una multa o una pena de prisión de entre tres y seis meses. La Comisión señaló que, con base en las disposiciones antes citadas de la ley n. 12-06, pueden imponerse penas de prisión y, por lo tanto, también trabajo penitenciario a las personas que al expresar ciertas opiniones políticas o manifestar una oposición ideológica al orden político, social o económico establecido no han respetado las limitaciones al derecho de asociación previstas por la ley.

En el caso de Burundi se ocupó de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU), relativas a la imposición de penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar como sanción por expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Igualmente, la comisión trató la situación de Botswana pidió que no se impongan penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo de tal modo que afecte al funcionamiento de servicios esenciales que no cumplen los criterios de servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Desde 1964, la CEACR se ocupa de Egipto y en los informes de los años 2018 y 2019 se vuelve sobre las penas que conllevan trabajo penitenciario obligatorio (en virtud de los artículos 16 y 10 del Código Penal), en situaciones cubiertas por el artículo 1, a), del Convenio, y, en particular varios artículos de Código Penal que criminalizan diversas formas del ejercicio de la libertades de opinión y reunión. Similar observación se realizó para Guinea e Indonesia respecto de disposiciones

que obligan a trabajar como castigo por expresión de una oposición ideológica.

La imposición de penas de trabajo obligatorio es objeto de observaciones también para Kuwait e Indonesia por expresión de opiniones o puntos de vista políticos opuestos al orden político, social o económico establecido.

En cuanto a la China Región Administrativa Especial de Hong Kong el informe 2018 realizó un extenso repaso de la legislación que contempla la imposición de prisión con trabajo penitenciario obligatorio en diversidad de situaciones vinculadas con la libertad de expresión y de manifestarse públicamente. Resaltó los casos de represión de tales expresiones.

Finalmente, también aparecen referidos especialmente Camboya y Libia en lo relativos a disposiciones penales que reprimen con pena de prisión igualmente con trabajo obligatorio por varias formas del ejercicio de la libertad de expresión.

6.4. Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico

En la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 2018²⁸, se subraya que las «infracciones a la disciplina en el trabajo punibles con sanciones que conllevan trabajo obligatorio» como el «régimen de educación por el trabajo» con respecto a personas que ya han sido liberadas constituye una forma de trabajo forzoso y una medida de detención administrativa de personas no condenadas por los tribunales e incluso, en ciertos casos, no susceptibles de ser sancionadas por los órganos judiciales. Agrega: «Esta forma de detención y de trabajo forzoso constituye sin duda alguna una violación de las normas fundamentales de la OIT que garantizan el respeto de los derechos humanos, y cuando se aplica a personas que han realizado actividades de carácter sindical, una violación manifiesta de los principios de la libertad sindical».

También considera que el sometimiento de trabajadores al régimen de educación por el trabajo sin condena judicial es una forma de detención administrativa que constituye una violación de los derechos humanos fundamentales cuyo respeto es esencial para el ejercicio de los derechos sindicales, como lo señaló la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970²⁹.

Asimismo, en el informe 2019 de la CEACR, se reiteró el caso de Eritrea

²⁸ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 2018, § 149.

²⁹ *Ibidem*, § 150.

al observar que amplio abanico de actividades exigidas al conjunto de la población en el marco del cumplimiento de la obligación de prestar un servicio nacional y la obligación de servicio nacional, a la que están sujetos todos los ciudadanos con edades comprendidas entre los 18 y los 40 años durante un período indefinido, consiste en reconstruir el país, luchar contra la pobreza y fortalecer la economía nacional y, en consecuencia, contradice abiertamente el objetivo enunciado por el Convenio n. 105, que en su artículo 1, b), prohíbe hacer uso de ninguna forma de trabajo obligatorio «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico». Igualmente, Mozambique fue analizado por la CEACR en 2019 porque los artículos 10, 12, 13, y 14 de la ley sobre defensa de la economía prevén penas de prisión (que comportan la obligación de trabajar) por faltar de diversas maneras a las obligaciones económicas enunciadas en las instrucciones, directivas, procedimientos, etc., que rigen, en particular, la preparación y la ejecución del plan estatal nacional.

6.5. Como medida de disciplina en el trabajo

Según la CEACR esta prohibición abarca la aplicación de medidas destinadas a conseguir el servicio que se desea del trabajador por medio de una obligación legal (ya sea mediante coacción física o amenaza de una pena), o la aplicación de sanciones por infracción a la disciplina en el trabajo que conlleven la obligación de trabajar. Agrega que en la inmensa mayoría de los países no existen disposiciones legales que autoricen el trabajo forzoso u obligatorio como medida de disciplina en el trabajo, ya que las infracciones a la disciplina en el trabajo redundan únicamente en la aplicación de sanciones disciplinarias o de otra índole (por ejemplo de carácter pecuniario) que no conllevan obligación alguna de trabajar³⁰.

No obstante, esta forma de trabajo forzoso se continua registrando como da cuenta el Informe de la misma CEACR de 2018 reiterando las observaciones que viene realizando desde hace muchos sobre Angola en su Marina Mercante pero que se encuentra en numerosos países según informes anteriores³¹. En el caso, Código Penal y Disciplinario de la Marina Mercante está en contradicción con el Convenio en la medida en que permiten imponer penas de prisión (que entrañan trabajo obligatorio) por faltas disciplinarias cometidas en el trabajo que no ponen en peligro la

³⁰ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, cit., p. 144.

³¹ *Ibidem*, p. 146.

seguridad del buque ni la vida o la salud de las personas a bordo.

6.6. Sanciones que implican trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo o por haber participado en huelgas

El plexo de convenios y recomendaciones de la OIT no tratan de manera expresa del derecho de huelga, salvo la excepción contenida precisamente en el art. 1, inc. d, del Convenio 105. No se encuentra expresamente mencionado en la Constitución de OIT, ni en la Declaración de Filadelfia, la Declaración de Principios y derechos fundamentales de OIT de 1998. Sin embargo, la ausencia de normas expresas no debe llevar a inferir, que la OIT desconozca el derecho de huelga o se exima de garantizar un ámbito de protección al ejercicio del mismo³². De hecho, el Comité de Libertad Sindical ha dedicado gran parte de sus miles de dictámenes al derecho de huelga y ha estimado «es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos»³³. A su vez, la CEACR agrega que tampoco está específicamente reconocido en los Convenios n. 87 y n. 98, parece darse por sentado en el informe elaborado para la primera discusión del Convenio n. 87³⁴. No es necesario aclarar que este derecho posee reconocimiento explícito en la Carta de Derechos Humanos de Naciones a través del art. 8, 1, d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos según el art. 8, 1 b. del Protocolo de San Salvador. Sin embargo, continúa motivando controversia en seno de OIT³⁵.

³² B. GERNIGON, A. ODERO, H. GUIDO, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, OIT, 2000, p. 7.

³³ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., p. 145.

³⁴ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, cit., y OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª Reunión 1994, § 142.

³⁵ Frente a la controversia planteada por el grupo de empleadores contra los criterios de la CEACR enunciados, los que fueron respondidos por el grupo de trabajadores, en 2015, se arribó a un acuerdo entre la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en virtud del cual el Consejo de Administración suspendió la toma de decisión respecto de acudir o no a la Corte Internacional de Justicia con sede en La Haya, en procura de una opinión consultiva que ponga fin a la discusión abierta por el mencionado grupo empresarial en cuanto consideran que el derecho de huelga no integra el contenido del Convenio OIT n. 87, sobre libertad sindical.

Desde ya que el CLS indica que «el uso de la fuerza armada y la movilización de huelguistas con el fin de acabar con una huelga de reivindicaciones profesionales, salvo en el caso de los servicios esenciales o en circunstancias de la más alta gravedad, constituyen una violación grave de la libertad sindical»³⁶.

De tal forma, la disposición del Convenio 105 se dirige a la prohibición del trabajo forzoso, pero a la vez, resulta un medio de protección de la huelga conforme los alcances indicados.

Así y todo, se continúan reiterando las observaciones en los informes de la CEACR de 2018 como en los casos de Estados Unidos (2018) motivada por la legislación general de Carolina del Norte que habilita la “sanción comunitaria” y de ser reincidente una “sanción activa”, es decir a una pena de prisión, por el ejercicio de la huelga de empleados público; de Marruecos por imposición de penas de prisión que entrañan la obligación de trabajar como castigo por haber participado en huelgas y de Tanzania (2018) en la sanción por huelgas ilegales incluye la prisión que además implica trabajo obligatorio. Se agregan igualmente los casos de Belice, Mozambique y Pakistán que habilitan sanciones de prisión por huelgas.

6.7. Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa

La CEACR advirtió estos casos de trabajo forzoso «parecen ser sumamente raros». Indica que existe un extenso conjunto de garantías constitucionales y legislativas en relación con la igualdad de los ciudadanos. Con todo, se tomó nota de varios casos en que determinadas formas de trabajo forzoso afectaban únicamente a determinados grupos, o en que el trabajo obligatorio se imponía como sanción en casos de violación de disposiciones legislativas discriminatorias³⁷.

Estados Unidos fue objeto de observaciones por parte de la CEACR en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo 2018 relativa a la «sobrerrepresentación de los afroamericanos y de los latinos e hispanos en la población reclusa de las prisiones de los Estados Unidos», a lo que se agrega la obligación de trabajar. Inclusive cuando se imponen con más severidad condenas que conllevan trabajo obligatorio a algunos grupos definidos en términos raciales, sociales, nacionales o religiosos, se contraviene lo dispuesto en el Convenio.

³⁶ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, cit., p. 176.

³⁷ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, cit., p. 148.

Luego de ponderar una larga serie de precedentes, así como medidas adoptadas por los estados y particular, la Comisión instó al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para velar por que se adopte la legislación federal que aborda esta cuestión; alentó al Gobierno a que prosiga y redoble sus esfuerzos a nivel estatal para aplicar políticas y prácticas orientadas a detectar y reducir las desigualdades respecto a las minorías raciales y étnicas en el sistema de justicia penal a fin de asegurarse de que no se impongan con más severidad penas que conllevan trabajo obligatorio a algunas minorías raciales y étnicas.

7. Breves conclusiones

En el siglo XXI y en el Centenario de OIT causa escozor continuar hablando de trabajo forzoso, en este caso, el del Convenio 105 vinculado en primer lugar a los derechos humanos civiles y políticos como la libertad de expresión y reunión y al trato digno e igualitario. Estos derechos son parte de la primera generación de derechos humanos que comenzaron a plasmarse en normas en forma de declaraciones hace casi dos siglos y medio y tienen existencia positiva aceptada por la conciencia jurídica mundial, hace más de 70 años. Cuesta pensar que se tenga que volver permanentemente sobre este asunto.

Pero además, el trabajo forzoso aparece aquí involucrado también con cuestiones meramente económicas y disciplinarias, ciertamente violentas e irracionales a esta altura de la expansión de los derechos humanos en general y de los derechos humanos laborales en particular. En este punto, se alude también a un derecho fundamental que a la vez es gestor de derechos como es la huelga. Por supuesto, jamás se puede aceptar como motivo para un minuto de trabajo forzoso u obligatorio.

En fin, OIT propone revitalizar el contrato social mundial según concluyó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de OIT en el documento *Trabajar para un futuro más prometedor*³⁸. No hay dudas de que ese pacto incluye la supresión del trabajo forzoso. Pero para asegurar un futuro justo, con contenido humano para el trabajo, se necesita, antes que nada, dejar en el pasado el trabajo forzoso.

³⁸ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019, p. 58.

8. Bibliografía

- ABRAMOVICH V., COURTIS C., *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Trotta, 2004
- ARESE C., *El convenio 190 de OIT sobre violencia y acoso laboral. Un destello de futuro*, en imprenta en *Revista Derecho Laboral Actualidad*, 2019
- ARESE C., *Derechos Humanos Laborales*, Rubinzal Culzoni, 2014
- BARBAGELATA H.-H., *El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales*, FCU, 2009
- BRONSTEIN A., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho*, en *Revista de Derecho y Seguridad Social*, 2014, vol. II, n. 2
- BRONSTEIN A., *Derecho Internacional del Trabajo*, Astrea, 2013
- CANESSA MONTEJO M.F., *Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights*, en J.R. BELLACE, B. TER HAAR (ed.), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar, 2019
- CANESSA MONTEJO M.F., *El sistema interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humano laborales*, Palestra, 2014
- CANESSA MONTEJO M.F., *El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007, n. 14
- CANESSA MONTEJO M.F., *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Plades, 2007
- CARBALLO MENA C.A., SANGUNETI RAYMOND W., *Derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa*, Universidad Católica Andrés Bello, 2014
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, [Trabajar para un futuro más prometedor](#), OIT, 2019
- ERMIDA URIARTE Ó., *Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*, en H. BARRETTO GHIONE, [Investigación sobre la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Uruguay](#), OIT, 2006
- GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H., [Principios de la OIT sobre el derecho de huelga](#), OIT, 2000
- GIALDINO R., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, Abeledo Perrot, 2013
- ISLAS COLÍN A., [Normas imperativas de derecho laboral de los derechos humanos](#), en [Perfiles de las Ciencias Sociales](#), 2015, vol. 3, n. 5
- OIT, [La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), 2018
- OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, 2017

- OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2017
- OIT, *Reunión Tripartita de expertos sobre trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral*, 2013
- OIT, [*Dar un rostro humano a la globalización*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, 2012
- OIT, [*Erradicar el trabajo forzoso*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª Reunión, 2007
- OIT, *Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación*, 2006
- OIT, [*Libertad sindical y negociación colectiva*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª Reunión 1994
- PALOMEQUE LÓPEZ M., ÁLVAREZ DE LA ROSA M., *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, 2012
- PEDRAJAS MORENO A., *Despido y derechos fundamentales*, Trotta, 1992
- ROJAS RIVERO G.P., *Libertad de expresión del trabajador*, Trotta, 1991
- SAGARDOY BENGOCHEA J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Civitas, 2005
- SERVAIS J.-M., *Derecho Internacional del Trabajo*, Heliasta, 2011
- UGALDE J.L., *Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo*, Thompson Reuters, 2014
- VALDES DAL RÉ F., *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*, en AA.VV., *XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2 al 5 de setiembre de 2003, Montevideo, Uruguay. Libro de informes generales*, Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003
- VELLOSO G., NEVES FAVA M. (coord.), *Trabalho Escravo Contemporaneo*, LTr-Anamatra, 2006

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.

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