ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930

PODER EJECUTIVO

EXPEDIENTE N.° 19.626

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

PROYECTO DE LEY

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930

Expediente N.° 19.626

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Durante la Centésima Tercera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en mayo 2014, en Ginebra, Suiza, se adoptó el Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29) con el fin de actualizar el marco jurídico dirigido en abolir el trabajo forzoso a través de medidas de prevención y protección, las acciones jurídicas y de reparación necesarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso u obligatorio.

El protocolo en cuestión, también referido por la OIT como Protocolo de 2014, el cual, al igual que un convenio es un tratado internacional sujeto a ratificación por parte de los Estados Miembros. Por esta razón, se cumple con el presente proceso de sumisión dispuesto en el artículo 19º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo[1].

Como instrumento jurídico crea obligaciones para el Estado ratificante y solo puede ser ratificado por los Estados Miembros de la OIT que hayan ratificado el Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), como es el caso de la República de Costa Rica[2].

En términos generales, el cometido del protocolo en cuestión es revisar parcialmente y complementar el Convenio número 29 a fin de adaptar sus disposiciones a la evolución de las circunstancias actuales del trabajo forzoso y mejorar su pertinencia, eficacia y eficiencia.

En este sentido, el instrumento en cuestión contiene la cantidad de 12 disposiciones y presenta dos características esenciales. La primera, contempla la derogación tácita de los párrafos 1 y 2 del artículo 1º y las disposiciones contempladas en artículos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º del Convenio núm. 29. Así, también, deja

---

[1] La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 19, inciso b), establece que “cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas; …”

[2] La Asamblea Legislativa aprobó el Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29) con la Ley N.º 2561 de 11 de mayo de 1960 y quedó ratificado ante la Oficina del director general de la OIT el 2 de junio de 1960.

vigente el primer párrafo del artículo 1 º y los correspondientes del artículo 25 º al 33 º.

Para una mejor referencia a la adopción del Protocolo 2014 ha sido el resultado del seguimiento y evolución del trabajo forzoso por parte de la OIT. Al respecto, la organización internacional a través de la Comisión de Expertos para las Cuestiones de Trabajo Forzoso y Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral, la cual tiene una composición tripartita, ha determinado que las actuales formas de trabajo forzoso son distintas de aquellas que prevalecían en décadas anteriores.

Por ejemplo, en 1930, el Convenio núm. 29 estaba marcado por un fenómeno de carácter mayormente colonial, en el cual la obligación de trabajar es establecida en los sistemas de administración colonial, a menudo dependientes de las relaciones tribales tradicionales.

Posteriormente, en las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX, en un trabajo conjunto entre la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo, mediante el Comité Especial del Trabajo Forzoso, fue revelado que en todo el mundo se practicaban varias formas de trabajo forzoso, entre ellas, la coerción política, castigo por infracción de la disciplina laboral y con fines económicos[3].

Esta labor investigativa entre la ONU y la OIT condujo a la adopción del Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), cuya finalidad era abolir la movilización obligatoria y la utilización del trabajo forzoso con fines económicos, así como la práctica del trabajo forzoso como medio de coerción política o de castigo político o de castigo en diversas circunstancias.

Más reciente, la OIT mediante estudios como “Una alianza global contra el trabajo forzoso” (2005), “El costo de la coacción” (2009) y el “Estudio sobre estimaciones de trabajo forzoso en el mundo (2012)” han señalado que la mayor parte del trabajo forzoso no lo imponen entidades públicas sino privadas y, principalmente, de la economía informal.

En el 2013, el trabajo forzoso es un fenómeno que afecta tanto a hombres, mujeres, niños y niñas en todas las regiones del mundo. En cifras absolutas, la región de Asia y el Pacífico concentra la mayoría de todas las víctimas del trabajo forzoso con 11.7 millones de personas.

En orden descendente figura África con 3.7 millones, América Latina y el Caribe con 1.8 millones, Europa Central y Europa Sudoriental y la Comunidad de Estados Independientes con 1.6 millones. Finalmente, en las economías

[3] Organización Internacional del Trabajo. Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre la posible adopción de un instrumento que complemente el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29). TMELE/2013. Ginebra, 11 al 15 de febrero de 2013. Pág. 5.

desarrolladas y la Unión Europea hay 1.5 millones de personas en trabajo forzoso y en el Oriente Medio con 0.6 millones de personas[4].

Así, también, la OIT señala que del total de personas en trabajo forzoso en el mundo (20.9 millones de personas) el 18,7 millones (90 por ciento) son explotados por particulares o empresas privadas. Mientras tanto, el 10% restantes son víctimas de trabajo forzoso impuesto por el Estado o por grupos militares rebeldes. Entre los explotados por particulares o empresas privadas, 4,5 millones (22 por ciento) son víctimas de explotación sexual forzada y 14,2 millones (68 por ciento) de explotación laboral forzada[5].

Por otra parte, el trabajo forzoso puede existir tanto en la economía informal y formal. Por ejemplo, entre los sectores productivos más afectados figura el servicio doméstico, la agricultura, la construcción, manufacturero, ocio y hasta en algunas cadenas mundiales de suministro.

Además, los grupos de la población más vulnerables son los migrantes, los trabajadores domésticos, los pueblos indígenas y aquellas personas trabajadoras en la economía informal.

Un aspecto relevante del Protocolo 2014 con respecto a los convenios números 29 y 105, ambos de la OIT, es la incorporación de la trata de personas para fines de explotación laboral como una manifestación de trabajo forzoso.

Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT -en adelante referida como Comisión de Expertos- que se desempeña como un órgano de control que estudia y analiza las memorias de convenios que rinden los Estados Miembros, de las cuales se desprende información sobre el grado de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en el ordenamiento jurídico nacional, ha venido abordando de manera sistemática la trata de personas al examinar el Convenio número 29.

La Comisión de Expertos ha observado que la definición de «trata de personas» contemplada en el “Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente, mujeres y niños” del año 2000, el cual complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacionales, permite establecer una relación entre este instrumento y el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29).

Un elemento importante de la definición de la trata de personas contemplada en el protocolo que nos ocupa, que hace que esta práctica quede comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio número 29, son los medios de coacción utilizados contra la persona, en particular, la amenaza o el uso de la fuerza, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de

[4] Idem. Pág. 2-3.
[5] Idem. Pág. 1.

vulnerabilidad, que excluye definitivamente el ofrecimiento voluntario o el consentimiento de la víctima.

El Protocolo 2014 puntualiza que el consentimiento otorgado por la víctima de trata a toda forma de explotación no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados. Cuando la víctima sea un niño, se podrá declarar la existencia del delito de trata de personas con independencia de que haya mediado coacción o engaño.

En este marco, desde el año 2001, la Comisión de Expertos ha recalcado que la trata de personas con fines de explotación (definida con carácter específico de modo que incluya el trabajo o los servicios forzosos, la esclavitud o prácticas análogas, la servidumbre y diferentes formas de explotación sexual) se ajusta a la definición del trabajo forzoso u obligatorio establecida en el artículo 2, 1) del Convenio núm. 29.

Al respecto, buena parte de los comentarios que la Comisión de Expertos giran en torno a las medidas adoptadas por los gobiernos para combatir la trata de personas. En primer lugar, la Comisión de Expertos ha determinado que en la gran mayoría de los países examinados la legislación nacional impone sanciones y define los elementos constitutivos de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.

Además, en lo que respecta a otras prácticas de trabajo forzoso el mismo órgano de control de la OIT ha recomendado a los gobiernos que garanticen la configuración de un marco institucional para combatir la trata de personas que abarque la prevención, la sensibilización, la formación, la protección de las víctimas y la sanción de los infractores.

En este contexto, la Comisión de Expertos considera que las medidas adoptadas para la prevención de la trata de personas y la protección de las víctimas de la trata resultan esenciales para erradicar eficazmente la trata de personas y contribuir, por tanto, a la supresión de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 29.

Para una mejor referencia, se detallarán algunos aspectos específicos en los que se verifica la correspondencia del instrumento internacional con la legislación y práctica nacional costarricense.

Esas consideraciones se extraen de las respuestas ofrecidas por las distintas instituciones que fueron consultadas por la Cartera de Trabajo y Seguridad Social, de previo a la preparación de la presente iniciativa legislativa, a saber[6]: Corte Suprema de Justicia, Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio de

[6] Consultas formales a las instituciones competentes y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Las consultas fueron realizadas en consonancia con el Convenio N.º 144 sobre la consulta tripartita de la OIT, ratificado por Costa Rica mediante Ley N.º 6571, de

Relaciones Exteriores y Culto, Ministerio de Justicia y Gracia, Ministerio Público, Ministerio de la Condición de la Mujer, Caja Costarricense de Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Defensoría de los Habitantes, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Coalición Nacional contra el Trato Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas, las dependencias administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como Dirección General de Asuntos Laborales, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Dirección Nacional de Empleo, Dirección Nacional de Seguridad Social, Dirección de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Género. Además se hizo consulta a la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, Confederación Unitaria de Trabajadores, Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, Central General de Trabajadores, Central Social Juanito Mora, en lo principal.

En este contexto, las instituciones consultadas han manifestado que es pertinente y oportuna la incorporación a nuestra legislación y ratificación del Protocolo Relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29), en aras de complementar el marco jurídico nacional y realizar acciones y medidas concretas contra el trabajo forzoso.

También, han señalado que la adopción del protocolo en cuestión sugiere actualizar nuestra legislación nacional y un fortalecimiento de los servicios públicos, especialmente, aquellos relacionados al cuerpo de inspector de trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia y la Procuraduría General de la República han señalado la necesidad de analizar el alcance de no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas del trabajo forzoso en razón del artículo 4º del Protocolo y los numerales 5º y 12 º de la recomendación.

Por otra parte, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo ha valorado que es necesario complementar el Protocolo 2014 y la Recomendación 203 con una revisión del “Manual de Procedimiento Legales de la Inspección de Trabajo (Directriz No. 17-2013) y, además, fortalecer las capacidades del cuerpo de inspectores de trabajo mediante acciones como personal, equipo, capacitación y otros recursos para atender lo dispuesto en ambos instrumentos.

Así, las cosas, de análisis de las disposiciones contenidas en el Protocolo 2014 y del proceso de consulta realizada se logra desprender que la legislación nacional prevé un marco mínimo de disposiciones en materia de trabajo forzoso, el cual puede ser aumentado con la adopción del protocolo en cuestión.

23 de abril de 1981. Lo anterior, sin perjuicio de las consultas que los señores diputados de la Asamblea Legislativa tengan a bien llevar a cabo dentro del proceso de análisis y estudio de los instrumentos internacionales que se someten para su valoración.

En términos reales y de conformidad con la información recibida, las instituciones públicas no registran situaciones de trabajo forzoso de conformidad con el artículo 2.1 del Convenio Relativo al Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), es decir, el trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece voluntariamente.

La legislación nacional garantiza que la persona goce del disfrute de libertad que incluye la libre elección del trabajo, la igualdad ante la ley y la protección de las leyes contra la esclavitud.

Esas garantías están contempladas en la Constitución Política, concretamente, en los siguientes artículos:

> *Artículo 20.- Toda persona es libre en la República, quien se halle bajo la protección de sus leyes no podrá ser esclavo ni esclava.*
>
> *Artículo 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.*
>
> *Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*

En materia laboral estas normas están desarrolladas en disposiciones jurídicas que reúnen tanto normativa de carácter internacional como nacional. En primer orden, el Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u obligatorio, 1930 (núm. 29) de la OIT, aprobado mediante la Ley N.º 2561, de 11 de mayo de 1960 y ratificado el 2 de junio de 1960, establece en el artículo 4º que *"las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado"*.

Asimismo, el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) de la OIT, aprobado en la Ley N.º 2330 de 9 de abril de 1959 y ratificado el 4 de mayo de 1959, establece en el artículo 1º la obligación al Estado costarricense, la cual es extensiva a las autoridades públicas y al empleador, de suprimir y la restricción total de hacer uso del trabajo forzoso en las siguientes situaciones:

> a) *Como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones 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. (artículo 1 del Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1959 (núm. 105).

Por otra parte, el Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, contempla la libertad de trabajo, el derecho irrenunciable de los derechos y beneficios laborales, de salud ocupacional y de riesgos de trabajo y el derecho a demandar el auxilio a las autoridades nacionales encargadas del cumplimiento y la aplicación del Código de Trabajo, sus reglamentos y sus leyes conexas; por ejemplo:

Estas disposiciones, sin perjuicio de otras, son las siguientes:

Artículo 7.- A ningún individuo se le coartará la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que esa libertad resulte contraria a los intereses de los mismos trabajadores o de la colectividad; ni se cobrarán por dicho ejercicio otras cuotas e impuestos que los autorizados por las leyes respectivas.

Artículo 8.- A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley.

Artículo 11.- Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renuncias que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

Artículo 12.- Queda prohibido a los patronos despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus reglamentos y de sus leyes conexas.

Artículo 15.- Los casos no previstos en este Código, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de derecho de trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de estos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de

Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.

Artículo 17.- Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

Además, el Código de Trabajo establece una serie de sanciones en caso de incurrir en la falta relacionada al caso que nos ocupa, las cuales no solo deben ser fijadas por un juez de la República sino, además, toman como referencia el salario base del Oficinista 1 que aparece en la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la República, según el artículo 2º de la Ley N.º 7337, de 14 de mayo de 1993.

Estas sanciones quedan establecidas en el siguiente orden:

a. De uno a tres salarios base.
b. De cuatro a siete salarios base.
c. De ocho a once salarios base.
d. De doce a quince salarios base.
e. De dieciséis a diecinueve salarios base.
f) De veinte a veintitrés salarios base.

En cuanto a la trata de personas con fines de explotación laboral y sexual (una de las formas de trabajo forzoso contemplado en el Protocolo 2014), la dependencia administrativa denominada Gestión Trata y Tráfico de Migración y Extranjería, la cual está adscrita a la Dirección General de Migración y Extranjería, lleva registros que apunta la existencia de ese flagelo en Costa Rica.

Por ejemplo, para el período 2013 se registró un total de 30 nuevas víctimas de trata, siendo 13 de ellas explotadas para fines sexuales. Y, para el año 2014 se registraron cinco casos de trata personas por motivo de explotación laboral.

Por otra parte, el Organismos de Investigación Judicial mediante su Reporte de Situación 2013 ha señalado que "…desde un enfoque transnacional, Costa Rica es un país principalmente de destino de Trata de Personas y, en menor medida, país de origen y tránsito. Las modalidades de explotación más comunes son la explotación sexual de mujeres adultas y la explotación laboral de hombres. En el caso de Costa Rica, las víctimas provienen en su mayoría de Centroamérica, Colombia y de República Dominicana: la Trata de Personas intrarregional[7]".

En cuanto a la explotación laboral, el informe en cuestión indica que durante el período 2013 el 14% de las víctimas de trata de personas han sufrido de

[7] Organismos de Investigación Judicial. Reporte de Situación 2013: "Tráfico de Drogas y Amenazas del Crimen Organizado". 2013. Pág. 17.

explotación laboral. Así, también, que hasta ese momento se habían identificado 3 casos de trata laboral que de manera general tiene lugar en zonas agropecuarias. De las víctimas de explotación laboral en 2012 todas menos una eran mujeres. Sin embargo, en el 2013 no existía un hombre acreditado como víctima de explotación laboral[8].

Para los casos de trata de personas con fines de explotación laboral el país complementó las normas generales del Código de Trabajo con la aprobación de la Ley contra la Trata de Personas y la Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (Conatt), Ley N.º 9095, de 8 de octubre de 2012.

Esta ley permitió el establecimiento de un marco institucional que comprende políticas, normativa, asistencia y protección y cooperación en aras de combatir la trata de personas. De acuerdo con el artículo 5º de esta ley, la trata de personas incluye imponer a cualquier sexo, el trabajo forzoso en su manifestación de explotación laboral y sexual, esclavitud, trabajos o servicios forzados y mendicidad forzada.

Al respecto, el artículo 5º reza así:

> *Por trata de personas se entenderá el promover, facilitar o favorecer la entrada o salida del país o el desplazamiento, dentro del territorio nacional, de personas de cualquier sexo para realizar uno o varios actos de prostitución o someterlas a explotación o servidumbre, ya sea sexual o laboral, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, trabajos o servicios forzados, matrimonio servil, mendicidad forzada, extracción ilícita de órganos o adopción irregular.*

En el marco de esta ley, el combate de la trata de personas ocurre a través de diferentes mecanismos institucionales. El primero de estas es la adopción de una política nacional contra la trata de personas y sus actividades conexas, la cual involucraría a las instituciones del Estado costarricense y los entes no estables, organización civil y organismos internacionales.

Otro rasgo de la Ley núm. 9095 es la creación de un Equipo de Respuesta Inmediata (ERI), el cual está integrado por la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, El Ministerio de Seguridad Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público, el Organismos de Investigación Judicial, el Patronato Nacional de la Infancia, la Policía Profesional de Migración y la Secretaría Técnica de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas.

En términos generales, el ERI actúa para brindar protección integral en el caso de las personas sobrevivientes víctimas de la trata; lo anterior, a través de las

[8] Idem. Pág. 18.

instituciones que lo conforman. De acuerdo con las estadísticas del ERI, al mes de octubre de 2014 se había registrado 28 víctimas de trata de personas, de los cuales el 14% correspondió a la trata de personas con fines laborales.

Por otra parte, referida la Ley N.º 9095 contempla un régimen de protección a la víctima de trata de personas. Por ejemplo, las instituciones y organizaciones integrantes de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas tienen la obligación de brindar la absoluta confidencialidad en el manejo de la información durante todo el proceso.

Otro mecanismo establecido en dicha normativa gira entorno a la prevención orientada a desalentar la demanda de la trata de personas, el facilitar su detección y alertar a la población en general, especialmente, a las personas funcionarias de entidades públicas y privadas sobre la existencia de los efectos del tráfico ilícito y la trata de personas.

Finalmente, el marco jurídico en mención prevé la atención y protección a las víctimas, ya sea por causa del tráfico ilícito de migrantes y de trata de personas. Al respecto, la Ley N.º 9095 de reiterada cita dispone un conjunto de condiciones como, por ejemplo, el alojamiento apropiado, accesible y seguro, acceso gratuito a servicio de salud, terapias y tratamientos especializados, la protección de su identidad y privacidad y una repatriación o retorno voluntaria, segura y cómoda.

Alrededor de toda esta materia, resulta importante tener presente también la recomendación núm. 203 sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso de la OIT, que acompaña el proceso de adopción del Protocolo 2014. Aquella contiene disposiciones no vinculantes que ofrecen una orientación práctica y útil para poner en ejecución las obligaciones comprendidas en el protocolo en mención.

En todo caso, para la OIT, la finalidad fundamental de este proceso de sumisión de normas internacionales del trabajo como el que nos ocupa consiste en entablar un debate dentro de los órganos legislativos competentes y fomentar la ratificación de los convenios internacionales.

Para todos los efectos, el acto de ratificación del Protocolo 2014 conlleva la apertura de los Estados Miembros de la OIT a una supervisión por parte de los órganos de control de la misma organización y, además el compromiso de garantizar la efectiva aplicación de la normativa internacional aprobada mediante la legislación y políticas nacionales pertinentes.

En consecuencia, al ser que el Protocolo 2014 es conteste con la legislación nacional sobre trabajo forzoso, por cuanto reconoce la libertad de la persona y la libre elección de un empleo y una ocupación, el Poder Ejecutivo no puede sino emitir una recomendación favorable para su aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas de la Asamblea Legislativa y guarda

la esperanza de que en un futuro próximo se cuente con una normativa orientada a la prevención y abordaje integral del trabajo forzoso, especialmente, protegiendo los derechos fundamentales de las personas que son víctimas de este flagelo.

En virtud de lo anterior, se somete al conocimiento y aprobación de la Asamblea legislativa el presente proyecto de ley relativo a la **Aprobación del Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930.**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930

ARTÍCULO 1.- Apruébase el Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 103.ª reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, el 28 de mayo de 2014.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

“Protocolo al Convenio 29

PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 28 de mayo de 2014, en su 103.ª reunión;

Reconociendo 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;

Reconociendo el papel fundamental que desempeñan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, el «Convenio», y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, pero que las lagunas en su aplicación requieren la adopción de medidas adicionales;

Recordando que la definición de trabajo forzoso u obligatorio prevista en el artículo 2 del Convenio abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, y se aplica a todos los seres humanos sin distinción;

Recalcando la urgencia de eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones;

Recordando que los Miembros que han ratificado el Convenio tienen la obligación de cerciorarse de que el trabajo forzoso u obligatorio sea objeto de sanciones penales, con inclusión de sanciones impuestas por la ley que sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente;

Tomando nota de que ha expirado el período transitorio previsto en el Convenio, y de que las disposiciones del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 ya no son aplicables;

Reconociendo que el contexto y las formas del trabajo forzoso u obligatorio han cambiado y que la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio, que puede implicar explotación sexual, suscita una creciente preocupación internacional y que su eliminación efectiva requiere acciones urgentes;

Tomando nota de que un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la economía privada, de que ciertos sectores de la economía son particularmente vulnerables, y de que ciertos grupos de trabajadores corren un riesgo mayor de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, en particular los migrantes;

Tomando nota de que la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio contribuye a garantizar una competencia leal entre los empleadores, así como protección a los trabajadores;

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 (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);

Tomando nota de otros instrumentos internacionales pertinentes, en particular la 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);

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio, y reafirmado que las medidas de prevención y de protección y las acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo relativo al Convenio,

adopta, con fecha once de junio de dos mil catorce, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Artículo 1

1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para 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.

2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.

3. Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;

b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) esfuerzos para garantizar que:

i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y

ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;

d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;

e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y

f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 5

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 6

Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 7

Se suprimen las disposiciones transitorias del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio.

Artículo 8

1. Un Miembro podrá ratificar el presente Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, comunicando la ratificación formal, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, el presente Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 del presente Protocolo.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 30, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. La denuncia del Convenio de conformidad con sus artículos 30 ó 32 implicará, *ipso jure,* la denuncia del presente Protocolo.”

3. Toda denuncia del presente Protocolo efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias registradas por el Director General.

Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Protocolo son igualmente auténticas.”

Gerardo Bogantes Rivera
Director de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Que las fotocopias que anteceden, debidamente selladas y foliadas del 01 al 05 por el suscrito, son copia fiel y exacta al original del texto del Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). ES TODO.----

Se extiende la presente certificación, a las nueve horas del 07 de mayo de dos mil quince. No se cancelan las especies de Ley por estar exenta, de conformidad con los Pronunciamientos de la Procuraduría General de la República No. C-264-95 y O.J.061-98, en los que establece el principio de inmunidad fiscal del Estado.

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a los veintiocho días del mes de abril de dos mil quince.

Luis Guillermo Solís Rivera
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Víctor Morales Mora
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23 de junio de 2015

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Internacionales y Comercio Exterior.

Este texto es copia fiel del expediente N.º 19.626. Se respetan literalmente la ortografía, el formato y la puntuación del original, según lo dispuesto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en su resolución N.º 2001-01508, de las ocho horas con cincuenta y cuatro minutos de 23 de febrero de 2001.