ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA
REPÚBLICA DE COSTA RICA

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930

EXPEDIENTE N.º 19.626

DICTÁMEN UNÁNIME AFIRMATIVO
12 de noviembre de 2015

SEGUNDO PERIÓDO DE SESIONES ORDINARIAS
(Del 1° de setiembre de 2015 al 30 de noviembre de 2015)

COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE RELACIONES INTERNACIONALES Y COMERCIO EXTERIOR

COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE RELACIONES INTERNACIONALES Y COMERCIO EXTERIOR

DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Los suscritos diputados y diputadas miembros de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior rendimos **DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO** sobre el proyecto: "**APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930"**, expediente N.º 19.626, iniciativa del Poder Ejecutivo, publicado en el Alcance N.° 63, a La Gaceta N.º 154, de 10 de agosto de 2015, basados en los siguientes argumentos:

I. DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO

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].

[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.

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 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.

[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.

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 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

[4] Idem. Pág. 2-3.
[5] Idem. Pág. 1.

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 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 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.

[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 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 política 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 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].

[7] Organismos de Investigación Judicial. Reporte de Situación 2013: "Tráfico de Drogas y Amenazas del Crimen Organizado". 2013. Pág. 17.
[8] Idem. Pág. 18.

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 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

II. DEL ARTICULADO

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

(…)

III. DE LAS ORGANIZACIONES O INSTITUCIONES CONSULTADAS

El contenido del proyecto fue consultado a las siguientes entidades:

1. Corte Suprema de Justicia.
2. Ministerio Público.
3. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. Caja Costarricense de Seguro Social.
5. Patronato Nacional de la Infancia.
6. Dirección General de Migración y Extranjería.
7. Ministerio de la Condición de la Mujer (INAMU).
8. Defensoría de los Habitantes.
9. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.
10. Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor.
11. Coalición Nacional contra el Trato Ilícito de Migrantes
12. Ministerio de Seguridad Pública.
13. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
14. Ministerio de Justicia y Gracia.
15. Unión Costarricense de Cámaras

IV. DE LAS RESPUESTAS RECIBIDAS POR LAS ORGANIZACIONES O INSTITUCIONES CONSULTADAS

La Comisión analizó las siguientes respuestas recibidas, incorporando las observaciones pertinentes:

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

Al Respecto, este Ministerio mediante documento DGPE-DT/159-2015, con fecha 13 de octubre del 2015, indica:

Este Ministerio considera que el mencionado proyecto de ley, es acorde con los objetivos de la política exterior costarricense de defensa y promoción de los derechos fundamentales y refuerza la lucha contra la trata de personas.

Ministerio Público

Por medio de Oficio FGR-780-2015 del 15 de octubre de 2015, expresa lo siguiente:

Luego del análisis que el instrumento internacional merece, esta representación considera que el proyecto de ley es conteste con la legislación nacional, vinculando interestatalmente derechos humanos fundamentales sin que se riña de manera alguna con el manejo soberano de la nación. Dicho protocolo abunda el derecho interno que entrelaza la intención de perseguir estas tipologías delictivas, haciendo mosaicos con ejemplos legislativos tales como: Ley contra la Trata de Personas (Ley número 9095),

Convención de naciones Unidas contra el Crimen Organizado (Convención de Palermo), Protocolo para Prevenir, Prevenir, Reprimir y Sancionan la Trata de Personas, especialmente Mujeres y niños, más lo regulado en el artículo 182 del Código Penal.

En ese mismo orden, la Fiscalía General de la República, atendiendo el prevalente interés de la materia que se trata, creó – a partir de los instrumentos vigentes – la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (FACTRA), evidenciándose que, el proyecto de ley traído a consulta hábil e integra hermenéuticamente el derecho anual.

Concordantes: el libelo consultado no provoca oposición, entendiendo que la literalidad del texto es reflejo del instrumento internacional que la origina.

Dirección de Migración y Extranjería

Luego de la lectura y valoración de la propuesta, y mediante oficio DG-4040-10-2015, se realizan las siguientes observaciones:

El protocolo no se aleja de lo ratificado como país dentro del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños del año 2000, así mismo refiere a poblaciones vulnerables como son las personas migrantes que buscan labores que les permitan mejorar su condición de vida, exponiéndose incluso a situación de Tráfico Ilícito de Migrantes, haciendo referencia a la prevención para evitar que terminen siendo víctimas del Trabajo Forzoso, complementando otra de las funciones de la CONATT.

Con relación al artículo 1 del proyecto en consulta, el compromiso que asume el país lo veremos reflejado en el artículo 73 **"Acción civil resarcitoria;** *Cuando le tribunal declare al imputado penalmente responsable del delito de trata de personas o sus actividades conexas, y se haya ejercido a acción civil resarcitoria por parte de la víctima y si así procediera, también lo condenará al pago de la reparación del daño provocado a la persona víctima. La condenatoria civil debe incluir:*

a) Los costos del tratamiento médico.
b) Los costos de la atención psicológica y la rehabilitación física y ocupacional.
c) Las costos del transporte, incluido el de retorno voluntario a su lujar de origen o traslado a otro país cuando corresponda, los gastos de alimentación, de vivienda provisional y el cuidado de personas menores de edad o e personas con discapacidad, en que haya incurrido.
d) El resarcimiento de los perjuicios ocasionados.
e) La indemnización por daños psicológicos.

El estatus migratorio de la persona víctima o su ausencia por retorno a su país de origen, residencia o tercer país, no impedirá que el tribunal ordene el pago de una indemnización como arreglo del presente artículo.

Las autoridades judiciales correspondientes, con el apoyo de las representaciones consulares y diplomáticas, realizarán todas las gestiones necesarias para localizar a la víctima y ponerla en conocimiento de la resolución judicial que le otorga el beneficio resarcitorio.

El Daño sufrido por la víctima será valorado".

Es importante indicar que la Ley N° 9095 contempla un Capítulo sobre la Generación de la Política nacional contra la Trata de Personas y el plan de acción.

Para el inciso 3 del artículo 1 del proyecto en consulta, es fundamental realizar la observación que en el Capítulo de Disposiciones Generales la Ley N° 9095 en el artículo 80 adiciona el artículo 180 bis al título V sección I del Código Penal, donde se sanciona con pena d cuatro a ocho años, quien induzca, mantenga o de alguna forma someta a una persona a la realización de trabajos o servicios en grave detrimento de sus derechos humanos, medie consentimiento o no, además se contempla una pena de seis a doce años si la persona es menor de edad y tenga alguna situación de vulnerabilidad.

Para los artículos segundo, tercero y cuarto se considera importante realizar mención a la integralidad de la normativa vigente respecto al delito de la trata de personas ya se establece no solo una Ley específica sino que el país cuenta con un modelo integral para la atención de sobrevivientes víctimas de la trata, así como manuales que dan las pautas a seguir pata la tención interinstitucional de personas menores de edad en explotación sexual, trata, trabajo infantil y trabajo adolescente peligrosos.

Por lo descrito anteriormente la Dirección General de Migración y Extranjería en su función de Presidencia de la CONATT, realizó consulta a las 22 instancias miembros sobre este expediente y se considera que es un documento completo que contempla las diferentes áreas de combate integral del Trabajo Forzoso, garantizando los derechos de las personas a un trabajo digno que viene a complementar el trabajo que como país se viene realizando.

Patronato Nacional de la Infancia

Se extiende criterio de Asesoría Jurídica mediante Oficio A.J.-00825-2015, con fecha del 16 de octubre 2015. Mismo que indica lo siguiente:

Este Despacho considera oportuno consolidar el marco jurídico nacional en lo que respecta a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones. Por lo cual se estima procedente incorporar a nuestra legislación y por consiguiente ratificar el Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930, lo cual además consideramos una obligación del Estado costarricense en virtud de que el Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 N°. 29 fue ratificado por Costa Rica.

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

Sobre el particular manifiestan por medio de documento DE-E-420-2015, del 26 de octubre, 2015, manifiesta lo siguiente:

Una vez revisado el texto en consulta, se pronuncia en total acuerdo con el mismo.

Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado

Por medio de Oficio P-151-15 del 19 de octubre de 2015, UCCAEP expresa lo siguiente:

1. UCCAEP como actor social responsable tiene como criterio que el Estado no debe ratificar más normas internacionales. Históricamente lo que ha demostrado la constante ratificación de estas normas es que, a pesar de que nuestra legislación nacional proteja los derechos de los trabajadores, la aplicación de una norma internacional nos puede poner en algún tipo de incumplimiento en estratos internacionales. En algunas ocasiones se han ratificado normas sin que existan estudios previos o análisis que sustenten técnica y económicamente la eventual aplicación de una norma internacional.
2. El caso que nos ocupa no es diferente. Costa Rica ratificó desde el año 1960 el Convenio número 29 como uno de los convenios fundamentales emitidos por la Organización Internacional de Trabajo. Ahora bien, pese a la discusión que se ha dado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre necesidad de actualizar las condiciones establecidas en el Convenio, aún hay temas que preocupan en su aplicación a lo interno de nuestro país.
3. En ese sentido, temas objetados por el sector empleador a nivel internacional tales como las medidas que deben adoptarse para garantizar la recuperación y readaptación de las víctimas de trabajos forzosos y el no enjuiciamiento de personas que hayan cometido delitos y que estén el supuesto de trabajos forzosos, representan una grave preocupación de lo pretenda incorporar en nuestra legislación y la norma que nos ocupa.
4. Nuestro país debe hacer una reflexión pausada y detallada de los compromisos que se asuman a nivel internacional cuando se ratifica un convenio. No supone un acto

formal simplemente, sino que impone obligaciones serias al estado que si no están en capacidad de afrontar nos puede colocar en un incumplimiento reiterado.
5. Por lo anterior es que UCCAEP se manifiesta en contra de ratificar más convenios internacionales que sólo nos colocan en situación de riesgo de incumplimiento y no se considera oportuno que el Gobierno proceda con esta gestión.

Instituto Nacional de las Mujeres

Por medio de documento PE-390-2015, con fecha del 16 de octubre de 2015 el INAMU concluye lo siguiente:

En virtud de que se han adelantado esfuerzos trascendentales para brindar una respuesta integral y articulada en esta materia que deben ser continuados y reforzados, es nuestro criterio que el Protocolo relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, es un instrumento complementario que actualiza y sirve de guía para procurar mejores condiciones de protección de los derechos humanos con perspectiva de género, libres de violencia y discriminación en el acceso y permanencia al trabajo decente. En consecuencia consideramos pertinente y oportuna la ratificación del Protocolo y los esfuerzos para la difusión y aprobación por parte de las personas funcionarias como de la sociedad en general.

Defensoría de los Habitantes

Mediante oficio DH-0784-2015, con fecha del 19 de octubre del 2015, la Defensoría de los Habitantes manifiesta:

Esta Defensoría reconoce la importancia de la ratificación del Protocolo relativo al Convenio sobre Trabajo Forzado, no solo por ser un instrumento del Convenio sobre Trabajo Forzado que ya fue ratificado por el país, sino, además, por considerarlo una herramienta importante en la definición de las acciones que resultan necesarias para prevenir y eliminar el trabajo forzado, así como para la adopción de medidas efectivas para la protección de las víctimas de esta actividad ilícita.

Corte Suprema de Justicia

Con relación a la consulta realizada mediante documento del 28 de octubre del 2015, mismo que indica lo siguiente:

Hago de su conocimiento que a partir de lo resuelto por la Corte Plana en sesión N° 6-2006 del 20 de marzo de 2006, artículo IX, ratificado en sesión N° 24-2006 celebrada el 28 de agosto de ese mismo año, artículo XXXVI, y previa consulta general a las señoras Magistradas y Magistrados, conlleva que devuelta su solicitud de consulta sin pronunciamiento de la Corte; pues el texto consultado no se refiere a la organización o funcionamiento del Poder Judicial, conforme lo establece el artículo 167 de la Constitución Política.

Caja Costarricense de Seguro Social

Por medio de documento N° 58.193 del 06 de noviembre de 2015, la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, concluye lo siguiente:

Habiéndose hecho la respectiva presentación por parte de la licenciada Martha Baena Isaza; Asesora de la Gerencia Administrativa, con fundamento en las consideraciones y recomendaciones vertidas en el mencionado oficio GA-23750-15, la Junta Directiva **ACUERDA** comunicar a la Comisión que la aprobación del Protocolo constituye un avance importante para respaldar los esfuerzos que se han venido haciendo para combatir el trabajo forzoso y velar por el respeto de los derechos humanos en el país. En el Proyecto objeto de consulta no se encuentran aspectos técnicos o normativos que rocen con los preceptos legales en materia de aprobación de tratados, convenios y protocolos internacionales.

Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor

Con atención a la consulta realizada y mediante documento CONAPAM-DE-1299-O-2015, emitido con fecha, 12 de noviembre de 2015, en donde se indica lo siguiente:

ACUERDO N°. 10. La junta Rectora del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) acuerda, por unanimidad, que con relación a la consulta del “Expediente N°. 19626. Aprobación del Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930”, el CONAPAM no tiene observaciones al mismo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Como respuesta a consulta realizada este Misterio por medio de oficio DMT-1153-2015, con fecha del 03 de noviembre de 2015, indica lo siguiente:

En resumen, las instituciones y dependencias consultadas coinciden en la importancia de aprobar el instrumento internacional propuesto, dado que fortalece la legislación nacional vigente, tal y como quedó consignado en la iniciativa legal.

Sobre este último aspecto, es necesario destacar que el Protocolo en cuestión prevé dentro de las mismas de prevención, la garantía de fortalecer los servicios del país, incluido el servicio de inspección de trabajo que es resorte de la Dirección nacional de Inspección de Trabajo que brinda la institución a mi cargo.

Esa última dependencia administrativa he desarrollado esfuerzos significativos con el fin de unificar y sistematizar todos los procedimientos administrativos que la legislación laboral le encomienda. Igualmente se espera desarrollar todas las acciones que demande la nueva normativa internacional para el fortalecimiento de la inspección laboral, con la expectativa de contar en esta labor con el respaldo de todas las autoridades competentes.

En consecuencia dado que el texto del "Protocolo del Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930", es conteste con la normativa nacional e internacional vigente, el suscrito Ministro apoya de forma favorable su aprobación, en resguardo de todos los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras que viven en el país.

V. DEL INFORME JURÍDICO, DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TÉCNICOS

Informe AL-DEST-IJU-311-2015, del departamento de Servicios Técnicos

1. RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto pretende la aprobación del 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.

Dicho Protocolo tiene como fin 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.

Según se detalla en la exposición de motivos del proyecto de ley:

> *"… 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."*

El instrumento internacional está conformado por 12 disposiciones. Ellas pretenden la derogación de las disposiciones transitorias que se encuentran en diferentes artículos (véase artículo 7 del Protocolo) y otras buscan completar algunas lagunas que tiene el texto actual.

2. CONSIDERACIONES DE FONDO

En este apartado se desarrollará los orígenes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cómo funciona la OIT, generalidades del "Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930" y el tratamiento jurídico en Costa Rica, y observaciones específicas sobre el "Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29)".

2.1 Generalidades de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban "movidas por

sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

1. Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
3. Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;

1. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
2. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
3. Protección de niños, jóvenes y mujeres.
4. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
5. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
6. Reconocimiento del principio de libertad sindical;
7. Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.

La depresión y la guerra

El británico Harold Butler, sucesor de Albert Thomas desde 1932, tuvo que enfrentar la Gran Depresión y su consecuencia de desempleo masivo. Al darse cuenta de que para abordar temas laborales necesitaba también de la cooperación internacional, Estados Unidos se convirtió en Miembro de la OIT en 1934, aunque continuaba fuera de la Sociedad de las Naciones.

El estadounidense John Winant asumió el cargo en 1939 cuando la Segunda Guerra Mundial era inminente. Por motivos de seguridad trasladó la sede de la OIT en forma temporal a Montreal, Canadá en mayo de 1940. En 1941 cuando fue nombrado embajador de EE.UU. en Gran Bretaña dejó la Organización.

Su sucesor, el irlandés Edward Phelan, había ayudado a escribir la Constitución de 1919 y desempeñó otra vez un papel importante durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, todavía bajo la dirección de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Los años de la post guerra

El estadounidense David Morse fue Director General entre 1948 y 1970, período durante el cual se duplicó el número de países miembros. La Organización asumió su carácter universal, los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo, el presupuesto creció cinco veces y el número de funcionarios se

cuadruplicó. La OIT creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra en 1960 y el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965. La Organización ganó el Premio Nobel de la Paz en su 50 aniversario en 1969.

Entre 1970 y 1973, con el británico Wilfred Jenks como Director General, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Su sucesor, el francés Francis Blanchard, extendió la cooperación técnica de la OIT con países en desarrollo y logró evitar el deterioro de la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE.UU. desde 1977 hasta 1980. La OIT desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato Solidarnosc basándose en el respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957.

Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la OIT después del fin de la Guerra Fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la OIT hacia una decentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.

El 4 de marzo 1999 el chileno Juan Somavia asumió el cargo de Director General. Somavia ha planteado la importancia de convertir el Trabajo Decente un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. También ha destacado el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la OIT en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015.

El Británico Guy Ryder fue elegido como el décimo Director General de la OIT y comenzó su mandato de cinco años en octubre de 2012.

2.2 Cómo funciona la OIT

Tripartismo y diálogo social

Un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico.

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se

garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación – y cuando es pertinente – en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones.

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales (la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina), los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.

Sistema de control de las normas de la OIT

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.

Asociaciones y desarrollo

Desde comienzos de los años 1950, la OIT ha proporcionado cooperación técnica a países de todos los continentes y de todos los niveles de desarrollo económico. Los proyectos se llevan a cabo en estrecha colaboración entre los países receptores, los mandantes, los donantes y la OIT, que mantiene una red de oficinas regionales y de zona en el mundo.

Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra es la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo, y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia.

Programa y Presupuesto

El Programa y Presupuesto de la Organización, que establece los objetivos estratégicos y los resultados esperados de la labor de la Organización, es aprobado cada dos años por la Conferencia Internacional del Trabajo.

2.3 Generalidades del Trabajo Forzoso u Obligatorio

Con el Convenio N° 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio, el cual fue ratificado por Costa Rica mediante la Ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960, se estableció la definición de trabajo forzoso u obligatorio considerándolo 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". (Artículo 2 del Convenio).

Además de establecer una regulación en el siguiente sentido:

"Dentro de las excepciones que contempla el Convenio se encuentra el trabajo exigido en virtud de leyes sobre servicio militar obligatorio, que contengan un carácter puramente militar; cualquier trabajo o servicio que forme parte de los deberes cívicos normales de los ciudadanos de un país; cualquier trabajo que se exija a un ciudadano como consecuencia de una sentencia judicial, a condición de que sea vigilado por las autoridades públicas y que dicho individuo no sea puesto a disposición de particulares, compañías, o personas jurídicas de carácter privado; los trabajos que se exijan en virtud de fuerza mayor (guerras, siniestros o amenazas de siniestro como incendios, inundaciones, hambre, temblores, epidemias, invasiones de animales, insectos, etc.); y, en general, todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen la existencia de la población. También se exceptúan de la prohibición del trabajo forzoso las pequeñas labores comunales que se impongan para beneficio colectivo, a condición de que la misma población, o sus representantes, tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los trabajos.

En los casos de excepción en los cuales está permitido el trabajo forzoso u obligatorio deben cumplirse ciertas condiciones, entre ellas, que quienes estén sometidos a él sean adultos aptos para el trabajo, cuya edad no sea inferior a los 18 años ni superior a los 45 años. Asimismo, el período máximo durante el cual un individuo puede estar sujeto al trabajo forzoso no puede exceder de sesenta días por cada período de doce meses y debe otorgarse, dentro de ese período, un día de descanso semanal."

Para efectos de un estudio completo del Convenio N° 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio, se sugiere la remisión al apartado de “Anexos” del presente informe jurídico, donde se incorporó el Convenio en forma integral.

En el año de 1957, la OIT emitió el Convenio N° 105, Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, como complemento al Convenio n.° 29. El Convenio N° 105 fue ratificado por Costa Rica mediante la ley N° 2330 de 9 de abril de 1959. Dicho Convenio tiene como objetivo prohibir el trabajo forzoso u obligatorio como un medio de coerción o educación política, como castigo por externar determinadas opiniones políticas o por participar en huelgas. También prohíbe la movilización obligatoria de mano de obra con fines de desarrollo económico, como medida de disciplina en el trabajo, o por discriminación racial, social, nacional o religiosa.

De acuerdo con el seguimiento y evolución del trabajo forzoso por parte de la OIT, específicamente de la Comisión de Expertos para las Cuestiones de Trabajo Forzoso y Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral, ha determinado que las actuales formas de trabajo forzoso son distintas de aquellas que prevalecían en décadas anteriores.

Por ello es que reviste de especial interés la aprobación y ratificación del “Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930”, adoptado en la centésima tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en mayo 2014, en Ginebra, Suiza. Dicho Protocolo actualiza las disposiciones del Convenio y ataca las formas contemporáneas de abuso en ese campo.

La Procuraduría General de la República, resumió las características del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, de la siguiente manera:

“El Protocolo establece la obligación de todo miembro de adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar el trabajo forzoso, de proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación, así como de sancionar a los autores del trabajo forzoso. También prevé la necesidad de realizar un plan de acción nacional, en consulta con las organizaciones de patronos y trabajadores, para la adopción de medidas sistemáticas tendientes a la supresión sostenida y efectiva del trabajo forzoso.

Contempla además una serie de medidas específicas que los Estados miembros deben adoptar para prevenir el trabajo forzoso. Entre esas medidas está la información y la educación destinada, en especial, a las personas particularmente vulnerables y a los empleadores, para que no se involucren en prácticas de ese tipo; el fortalecimiento de los servicios tanto de la inspección de trabajo, como de los responsables de la aplicación de la legislación sobre la materia; la protección de las personas trabajadoras migrantes contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas; y el apoyo a los sectores público y privado para que actúen con diligencia en la prevención del trabajo forzoso.

El Protocolo establece también la obligación de adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a las víctimas de trabajo forzoso, y para permitir su

recuperación y readaptación. Asimismo, reitera la obligación de los Estados miembros de velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces; y de adoptar las medidas necesarias para que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar, ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligados a cometer como consecuencia directa de estar sometidos a trabajo forzoso u obligatorio.

Además se prevé en el instrumento en estudio un deber de cooperación entre los Estados miembros para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Igualmente, establece la necesidad de consultar a las organizaciones de patronos y trabajadores antes de adoptar las medidas para aplicar el Protocolo y suprime varias disposiciones transitorias del Convenio que han perdido vigencia.

Finalmente, el instrumento establece el trámite para su ratificación, la fecha de su entrada en vigor, el procedimiento para denunciarlo y lo relacionado con el registro de ratificaciones."

Coincide esta asesoría en la conclusión de que el "Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930" es congruente con los más altos valores y principios que privan en el ordenamiento jurídico costarricense, lo cual constituye un paso importante para respaldar los esfuerzos que se han venido haciendo para combatir el trabajo forzoso u obligatorio.

2.4 Tratamiento del Trabajo Forzoso u obligatorio en Costa Rica

En relación con los esfuerzos que se han venido realizando para combatir el trabajo forzoso u obligatorio, es fundamental retomar la garantía constitucional de 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, regulados en los artículos 20, 22, 33 y 56 de nuestra Constitución Política.

En el Código Penal se sanciona el sometimiento de trabajos forzados. En la

Ley Contra la Trata de Personas y creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT), se combate integralmente la Trata de Personas. Además:

- Se promueve las políticas públicas y la normativa necesaria para fortalecer la sanción de ese delito y de sus actividades conexas.
- Establece un marco específico de protección y asistencia a las víctimas tanto nacionales como extranjeras, y a sus dependientes.
- Facilita la cooperación nacional e internacional para combatir la Trata de Personas.
- Establece una serie de estrategias para contar con el financiamiento adecuado para el abordaje integral del problema.

Aspectos que son determinados en las medidas que se deben adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio, según el artículo 2 del Protocolo en estudio.

2.5 Observaciones específicas sobre el “Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29)”

En relación con la disposición 2 del Protocolo, donde se deben tomar una serie de medidas para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio, se ha señalado que con la “ratificación de ese Protocolo supone adquirir algunas obligaciones económicas que deben ser ponderadas por las autoridades nacionales encargadas del tema presupuestario, obligaciones dentro de las cuales se encuentra la de brindar educación e información a las personas consideradas particularmente vulnerables y a los empleadores, a efecto de evitar las prácticas orientadas hacia el trabajo forzoso u obligatorio.”

Además, en el aspecto de los esfuerzos para garantizar el fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación, se llama la atención en cuanto a los nuevos compromisos en fortalecer los servicios de inspección del trabajo, y de administración de justicia, para perseguir y sancionar las conductas que tiendan hacia el trabajo forzoso.

En el sentido del fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo, 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.”

En cuanto a lo establecido en el artículo 4 del Protocolo, sobre la obligación de “adoptar 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;” hacemos notar la preocupación manifestada por la Procuraduría General de la República así como por la Corte Suprema de Justicia respecto a este punto y de la interpretación que de la misma hacen.

En relación con la eliminación de las disposiciones del Convenio OIT CIT 29 sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio, específicamente *“el artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio”*, según lo indica el artículo 7 del Protocolo en estudio, se recomienda la remisión al apartado de “Anexos” del presente informe jurídico, para realizar la lectura de las disposiciones que se pretenden eliminar.

En relación con lo establecido en el artículo 12 sobre “Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Protocolo son igualmente auténticas.” Es oportuno señalar que revisado el expediente legislativo, consignado en el folio 21, aparece el sello y la firma,

indicando que es copia certificada conforme y completa del texto español por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, George Politakis, Consejero Jurídico Adjunto, Oficina Internacional del Trabajo.

De manera que esta asesoría considera que la aprobación del presente Protocolo de 2014, relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, obedece a criterios de conveniencia y oportunidad que deben ser valorados por los y las señoras diputadas.

3. ASPECTO DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO

3.1.- Competencia parlamentaria sobre los Instrumentos Internacionales

Una de las atribuciones que establece la Constitución Política a la Asamblea Legislativa, según el inciso 4) del artículo 121 es la de: "*Aprobar o improbar los convenios internacionales, tratados públicos y concordatos".*

De manera que la competencia del Parlamento en el trámite de los instrumentos internacionales consiste únicamente en la aprobación o no de convenios internacionales, tratados públicos y concordatos; estableciéndole límites al legislador de no modificar el acuerdo de dos voluntades, realizados entre sujetos de derecho internacional.

No obstante, se permite en el ámbito legislativo introducir adiciones, supresiones o modificaciones a las normas de implementación del Convenio, no así a las cláusulas del Convenio, que se encuentra en el artículo Único.

Es oportuno aclarar el significado de "la expresión *"PROTOCOLO" que hace referencia a un tratado, pero comúnmente se usa para referirse a un tratado que reforma a uno anterior (protocolo de reforma), que* ***amplía las normas de uno anterior*** *(protocolo adicional) o que permite a un Estado adherirse a un tratado ya existente (protocolo de adhesión). En suma, se trata de una modificación a las normas de un tratado anterior."*

Ese mismo autor señala que *"los protocolos internacionales son los acuerdos de voluntades entre dos o más estados que modifican cartas o tratados internacionales. En analogía con los contratos privados, el protocolo supondría un addendum al acuerdo inicial, manteniendo la validez del cuerpo principal, pero modificándolo o ampliándolo en algunos aspectos."*

En el caso que nos ocupa, el Protocolo Relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 103ª reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, el 28 de mayo de 2014, pretende complementar el Convenio OIT CIT 29 sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio, al adaptar sus disposiciones a la evolución de las circunstancias actuales del trabajo forzoso y mejorar su pertinencia, eficacia y eficiencia; por lo que 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 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, 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.

3.2. Votación

Esta iniciativa legislativa requiere para su aprobación de la mayoría absoluta de los votos presentes en el Plenario Legislativo, conforme lo señala el artículo 119 y 121 inciso 4) de la Constitución Política.

3.3.- Delegación

Este proyecto de ley no puede ser delegado para su aprobación en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, en virtud de que se enmarca dentro de las excepciones que establece la Constitución Política, en el párrafo tercero del artículo 124 en relación con el artículo 121 inciso 4).

3.4.- Consultas

Preceptiva:

- Tiene consulta preceptiva con la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, después de ser aprobado en Primer Debate, según lo disponen los artículos 10 de la Constitución Política, 96 inciso a) y el 98 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, Ley N° 7135 del 11 de octubre de 1989, en concordancia con el artículo 144 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

Obligatorias:

- Corte Suprema de Justicia

Facultativas:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Caja Costarricense del Seguro Social
- Patronato Nacional de la Infancia
- Dirección General de Migración y Extranjería
- Ministerio de la Condición de la Mujer (INAMU)
- Defensoría de los Habitantes
- Consejo Nacional de Persona con Discapacidad

- Coalición Nacional contra el Trato Ilícito de Migrantes
- Ministerio de Seguridad Pública
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
- Ministerio de Justicia y Gracia
- Unión Costarricense de Cámaras

VI. DE LA VOTACIÓN DEL PROYECTO EN COMISIÓN

En la sesión ordinaria Nº 18, celebrada el día jueves 12 de noviembre 2015, los miembros presentes de la Comisión acogieron y aprobaron en forma unánime el proyecto de ley en cuestión.

VII. DE LAS CONSIDERACIONES FINALES

Con fundamento en lo analizado, y cumpliendo con la consulta obligatoria establecida por el Departamento de Servicios Técnicos. Esta comisión ha tomado la decisión, de dictaminar positivamente, el presente proyecto de ley, **"APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE TRABAJO FORZOSO, 1930"**. **EXPEDIENTE Nº 19626**.

VIII. DE LA RECOMENDACIÓN FINAL

Con base en lo expuesto se rinde **Dictamen Unánime Afirmativo de Comisión**, y se le recomienda al Plenario Legislativo aprobar dicho dictamen y votar afirmativamente el proyecto de ley contenido en el expediente 19.626. **"APROBACIÓN DEL PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE 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 EL 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 SALA DE SESIONES DE LA COMISIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES Y COMERCIO EXTERIOR, A LOS DOCE DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL QUINCE.

NATALIA DIAZ QUINTANA **JORGE RODRÍGUEZ ARAYA**

EDGARDO ARAYA SIBAJA **MARTA ARAUZ MORA**

MICHAEL ARCE SANCHO **EPSY CAMPBELL BARR**

ROSIBEL RAMOS MADRIGAL **NIDIA JIMÉNEZ VÁSQUEZ**

JUAN LUIS JIMÉNEZ SUCCAR
DIPUTADOS