

12 de marzo de 2024

CONTRIBUCIÓN CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ESPAÑA (CS CCOO) PARA EL INFORME RE SOBRE LA ESCLAVITUD A LA 79ª SESIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL

- 1. ¿Están reconocidos los derechos sindicales, protegidos por los Convenios de la OIT nº 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), en los marcos legislativos nacionales de su país? En caso afirmativo, sírvase proporcionar detalles, incluidas las disposiciones relativas a las vías de recurso en caso de infracción.**

Sí, los arts. 28 y 37 de la Constitución española y su legislación de desarrollo (Ley orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, Estatuto básico del Empleado Público...) reconocen y protegen los derechos de huelga, libertad sindical y negociación colectiva. Los dos primeros se reconocen con el rango de derechos fundamentales. El derecho a la negociación colectiva es también un derecho constitucional reconocido para todos que alcanza la consideración de fundamental cuando se ejerce por las organizaciones sindicales.

En caso de infracción, pueden hacerse valer a través del denominado recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art. 53 y 161 de la Constitución española), recurso reservado a las libertades y derechos fundamentales que merecen mayor reconocimiento en nuestro estado de derecho. Con carácter previo a este recurso, las personas y organizaciones pueden acceder a la protección jurisdiccional de estos tres derechos a través de procedimientos judiciales especiales en los que se garantiza con la mayor inmediatez su restauración.

De conformidad tanto con el ordenamiento jurídico interno como con los distintos tratados internacionales suscritos por el estado español, el propio Tribunal Constitucional ha interpretado los términos y la amplitud con la que debe ser reconocido tanto el ejercicio del derecho de huelga como el ejercicio de la libertad sindical, adoptando y asumiendo como propios los criterios interpretativos adoptados por la CEACR y el CLS en relación con estos convenios. Los derechos de libertad sindical y huelga se reconocen a los extranjeros independientemente de su situación administrativa (SSTC 236/2007 y 259/2007).

2. ¿Las organizaciones de trabajadores/-as de su país han jugado algún papel en cuanto a la prevención de las formas contemporáneas de esclavitud, o de ayudar a las víctimas a salir de situaciones de explotación? En caso afirmativo, facilite detalles, que pueden incluir, entre otras cosas.

Desde CCOO de España mantenemos una constante actitud vigilante y de denuncia así como de sensibilización respecto a situaciones – reales o hipotéticas – de esclavitud y/o trabajo forzoso. El papel desarrollado por CCOO es muy activo tanto a nivel general como respecto a todos los colectivos especialmente vulnerables.

a) Promoción de los derechos sindicales de las personas trabajadoras que pueden correr un mayor riesgo de ser explotadas, incluidas las mujeres, personas jóvenes, las personas con discapacidad, integrantes de pueblos indígenas o de minorías, personas migrantes, personas mayores, personas trabajando en el sector informal y las personas LGBTQI+, que pueden estar o no sindicadas.

Señalamos en este apartado los siguientes recursos:

Igualdad y diversidad en los convenios colectivos (junio 2022)

<https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf>

La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales

<https://www.ccoo.es/72578ce002ccafcc9e4e26db25894876000001.pdf>

Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral

<https://www.ccoo.es/1c3958c2431f403bf418852fba3f2848000001.pdf>

Guía Integral Trabajadoras del Hogar. Extranjería (marzo 2023)

<https://habitat.ccoo.es/9cb35ffdfa1801d15e3d35423e420f3e000072.pdf>

Manifiesto: 25N-Trabajadoras del Hogar libres de acoso sexual o por razón de sexo

<https://habitat.ccoo.es/5dd70ed41f1ccea7fa2e0d107b176d10000072.pdf>

CCOO del Hábitat de Galicia, consigue que la justicia reconozca el cobro del paro a una empleada de hogar que lo solicitó antes de permitirlo la legislación

<https://habitat.ccoo.es/noticia:676476-->

[CCOO del Habitat de Galicia consigue que la justicia reconozca el cobro del paro a una empleada de hogar que lo solicito antes de permitirlo la legislacion&opc_id=d0d0165d3981c71e2ffa138dfcf83c46](https://habitat.ccoo.es/noticia:676476--)

b) Promoción de la ratificación y aplicación nacional de las normas pertinentes de la OIT por parte de los Estados miembros, incluidos los Convenios n.º 29 (Trabajo forzoso) y su Protocolo de 2014, 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación), 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), 105 (Abolición del trabajo forzoso), 138 (Edad mínima), 182 (Peores formas de trabajo infantil) y 189 (Trabajadores domésticos)

Sobre el convenio 29 y su protocolo de 2014 contra el trabajo forzoso - citando la Memoria de la Fiscalía 2019- "nos encontramos con una de las mayores carencias de nuestro ordenamiento jurídico penal: en España no están tipificados los delitos de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso como delitos propios e independientes. Se puede ser víctima de un delito de trata con fines de esclavitud, de servidumbre o de trabajo forzoso, pero no se puede ser víctima de un delito de esclavitud, de servidumbre o de trabajo forzoso tal como exige el derecho internacional. En esto, el ordenamiento jurídico penal español se separa incomprensiblemente del resto de derechos europeos más respetuosos con la protección de los derechos humanos".

Esta situación es insostenible tras la entrada en vigor del Protocolo de 2014 OIT relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso que impone a todos los Estados miembros entre otras medidas la persecución y castigo de los responsables de la imposición del trabajo obligatorio. Para dar cumplimiento a nuestros compromisos internacionales y dar cabal respuesta a una realidad criminológica gravemente atentatoria contra los derechos humanos, en el seno de la Secretaría Técnica del Ministerio de Trabajo se ha formado una comisión para la redacción de un Plan de Acción Nacional contra el trabajo obligatorio y otras actividades humanas forzadas. Entre las distintas medidas que se pretenden adoptar figura la de estudiar una reforma del Código Penal para: tipificar como delitos la esclavitud, la servidumbre, el delito de trabajo obligatorio y otras actividades forzadas; sistematizar correctamente y actualizar la redacción de los delitos contra los derechos de los trabajadores; y establecer un tratamiento específico de la responsabilidad de las personas jurídicas en la subcontratación de trabajadores sometidos a trabajos forzados". Asimismo, por otro lado, la Resolución de 20 de diciembre de 2021 (BOE 24/12/2021), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas, se centra en la protección de las víctimas.

El 29/02/2024 entró en vigor el C189 en España, lo que supone un paso en firme para acabar con la discriminación que históricamente han venido sufriendo las trabajadoras del hogar además de ser un avance en la equiparación de los derechos con respecto a cualquier otro sector productivo: dicha ratificación facilita el reconocimiento e identificación en su caso de situaciones de trabajo esclavo.

El 25 de mayo de 2023 entró en vigor en España el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un hito en la lucha contra la violencia. Se trata del primer instrumento adoptado en el inicio del segundo siglo de existencia de la OIT. Junto con la Recomendación 206, que lo complementa, representan una prueba manifiesta de la importancia del Diálogo Social así como de su eficacia, necesaria para su aplicación a escala nacional.

Es un convenio que nació con el ánimo de persistir en el tiempo: muestra de ello es que contempla que el trabajo no siempre se realiza en un lugar físico concreto y determinado. Por eso sus disposiciones abarcan, entre otras situaciones, las

comunicaciones profesionales, en particular las que tienen lugar mediante las TIC, así como en aquellas actividades sociales o de formación vinculadas al trabajo.

En el ánimo de no dejar a nadie atrás, se abordan los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo para tratar de mitigar su impacto sobre las víctimas. De este modo se arroja luz sobre la violencia doméstica y se contribuye a cambiar actitudes. Además, la Recomendación 206 que acompaña al Convenio propone una serie de medidas destinadas a mitigar los efectos de la misma y que redundarán en beneficio de la víctima.

En lo relativo al convenio 182, nuestro ordenamiento jurídico es conforme al mismo, durante el periodo 2019 -2023, se han producido notables avances normativos y aprobado numerosos planes de acción, dándose además respuesta por parte del Gobierno de España al CEARC tanto en su observación como en su solicitud directa de 2020 y el Plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social 2021-2023 en cumplimiento del ODS 8 que alude a la erradicación del trabajo infantil en cualquier forma.

c) Adopción y aplicación de estrategias/orientaciones específicas sobre las formas contemporáneas de esclavitud en el seno de sus organizaciones;

Desde 1989 CCOO de España cuenta con una herramienta sindical específica para el trabajo con personas trabajadoras de origen extranjero (migrantes y sus familias), el Centro de Información al Trabajador Extranjero (CITE).

El CITE es un instrumento de contacto, una puerta de entrada de la población migrante al sindicato, al servicio de la organización y un instrumento esencial de observación y conocimiento de la realidad social y laboral de esta población, incluidas las relativas a las formas contemporáneas de esclavitud.

d) Inspección de los lugares de trabajo y alojamiento cuando éstos sean proporcionados por los empleadores;

El CITE es también una herramienta de incidencia política e institucional ante los organismos competentes en materia de extranjería y políticas de inclusión efectivas

e) Facilitación del acceso a la educación, a la formación profesional, así como a los servicios públicos financieros y esenciales;

Esta labor de apoyo mencionada a través de nuestros CITE a las personas trabajadoras inmigrantes es un servicio sindical de CCOO de España muy consolidado, de gran tradición y un referente para la población inmigrante en España. En ellos se realizan labores de información y asesoramiento en materia de extranjería (autorizaciones de trabajo o residencia, renovaciones, reagrupación familiar, nacionalidad etc.), y de acompañamiento social y sindical con el fin de favorecer un proceso de inserción más garantista y efectivo.

El servicio es siempre gratuito. Cuando surge la necesidad de atención en materias relacionadas con el empleo, el CITE deriva a las federaciones sectoriales de CCOO los casos que son de índole laboral. El CITE orienta a los y las inmigrantes en todos aquellos temas que puedan afectarles: sanidad, educación, vivienda etc. derivándoles a los recursos y servicios que ofrecen las comunidades autónomas, ayuntamientos e instituciones y organismos diversos.

- f) Facilitar el acceso a la justicia y a las vías de recurso (incluidas la asistencia jurídica, financiera, de inmigración, de subsistencia o de otro tipo) para las personas trabajadoras explotadas/sujetas a las formas contemporáneas de la esclavitud.**

Esta red CITE proporciona asesoramiento técnico-legal de manera gratuita y universal, lo que viabiliza – asimismo- el acceso a la justicia.

- 3. Sírvase proporcionar ejemplos positivos de colaboración o coordinación con las siguientes entidades para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las personas trabajadoras vulnerables y a las víctimas:**

- a. Autoridades públicas**
- b. Empresas/organizaciones patronales**
- c. Actores contra la esclavitud, defensores de los derechos humanos y/u otras organizaciones de la sociedad civil**
- d. Otros actores como instituciones financieras, proveedores de servicios, mundo académico, medios de comunicación y organizaciones regionales/internacionales (por ejemplo, la OIT).**

La Secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO participa en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración con sede en el Ministerio de Seguridad Social, Inmigración e Inclusión donde se aborda toda la temática relativa al trabajo de la población extranjera.

Asimismo, tanto las federaciones sindicales implicadas por mayor presencia de población extranjera trabajadora, como desde las estructuras territoriales del sindicato se participa en mecanismos institucionales específicos de participación que pueden facilitar la detección y denuncia de estas situaciones, por ejemplo Convenio entre la Administración general del Estado – Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones y Asaja, Coag-Ir, Upa, Fepex, CCOO Industria, UGT Fica y FEMP, para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada, adoptado en junio de 2020 y donde se incorporan mecanismos de detección y/o prevención o la propia elaboración de la Orden para la gestión colectiva de trabajadores en origen que se consulta y se aprueba anualmente.

Por otro lado, el vigente marco normativo de extranjería e inmigración prevé la obtención de autorización de trabajo y residencia para personas víctimas de este tipo de prácticas.

El texto del Convenio guarda relación directa con el contenido de diferentes normas españolas, siendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las “implicadas” de forma más directa.

En base a lo indicado en este punto 3 relativo a ejemplos positivos adjuntamos los siguientes artículos de la Revista Trabajadora de CCOO denunciando violaciones en Murcia y Huelva, en los cuales CCOO junto con otras entidades han denunciado las siguientes situaciones:

Violaciones en el campo murciano

<https://www.ccoo.es/noticia:647945-->

[Empleo Violaciones en el campo murciano de Teresa Fuentes Rivera&opc id=](#)

Las trabajadoras del oro rojo

<https://www.ccoo.es/noticia:233926-->

[Las trabajadoras del oro rojo de Pastora Cordero&opc id=](#)

'Operación Yawari': "Si las temporeras no se acostaban con él, no trabajaban"

<https://www.publico.es/sociedad/agresiones-sexuales-temporeras-murcia-operacion-yawari-temporeras-no-acostaban-intermediario-no-trabajaban.html>

Incluimos además este artículo sobre LGTBIfobia en el centro de trabajo, donde Asociación Roja Directa Andalucía LGTBI+ y CCOO presentaron la denuncia:

Diversidad sexual y de género/ Contra el acoso laboral al colectivo LGTBI+

<https://www.ccoo.es/noticia:657091-->

[Diversidad sexual y de genero Contra el acoso laboral al colectivo LGTBIy#43 d e Manuel Jose Triano&opc id=](#)

Trabajando con mujeres migrantes

Proyecto *Sensibilizando contra el acoso sexual y por razón de sexo*, Número de Expediente: ACCEDA 1530-01277390

<https://www.ccoo.es/noticia:686481-->

[Por Aquí Migrantes y acoso sexual de Carmen Briz Hernandez&opc id=3f4aab5a06bf3cf965b5397fe82c277c](#)

Mujeres migrantes ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

<https://observatorioacoso.ccoo.es/noticia:681255-->

[Mujeres migrantes ante el acoso sexual y por razon de sexo en el trabajo&opc id=4c8c75224a553b2e364141b2ccc43190](#)

4. **¿Existen en su país organizaciones de personas trabajadoras que se dediquen a organizar y defender los derechos de las personas trabajadoras en determinados sectores con mayor riesgo de explotación laboral y/o sexual (por ejemplo, agricultura, pesca, construcción, servicios, incluida la hostelería, industria manufacturera, trabajo doméstico y formas atípicas de empleo) o poblaciones en situación de riesgo (por ejemplo, pueblos indígenas, migrantes y refugiados, minorías, personas trabajadoras de edad avanzada, trabajadores con discapacidad y trabajadores informales)? En caso afirmativo, facilite detalles, incluidas las actividades de prevención o protección adaptadas.**

Los sindicatos de clase

5. **En caso afirmativo, describa las dificultades o limitaciones a las que se enfrentan las organizaciones de personas trabajadoras en su país para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las víctimas, que pueden incluir:**
1. **No reconocimiento de los sindicatos/organizaciones de personas trabajadoras o de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica;**
 2. **Limitaciones de los derechos de sindicación y de emprender acciones colectivas, incluida la negociación;**
 3. **Represión sindical y otras formas de acoso y discriminación antisindical;**
 4. **Falta de cooperación/coordiación de diversos actores estatales/no estatales;**
 5. **Limitaciones/problemas específicos de determinados sectores laborales o grupos de trabajadores, incluida la falta de representación para la negociación colectiva;**
 6. **Acceso limitado a los lugares de trabajo y a los alojamientos proporcionados por los empleadores;**
 7. **Otras dificultades prácticas, como la falta de recursos, experiencia y afiliación, o la reticencia/miedo de las personas trabajadoras a participar.**

En este punto, señalamos especialmente los puntos 5, 6 y 7 como las dificultades más comunes que enfrentan los sindicatos de clase en España.

6. **¿Qué recomendaciones prácticas haría a las partes interesadas (gobiernos, empresas/organizaciones de empleadores, actores de la sociedad civil y de la lucha contra la esclavitud, organizaciones internacionales y otros) para que las organizaciones de personas trabajadoras (incluidos los centros y las federaciones) puedan prevenir y abordar con mayor eficacia las formas contemporáneas de esclavitud?**

Desde CCOO la colaboración con las instituciones es máxima si bien sería conveniente el desarrollo de protocolos normalizados de colaboración y coordinación con las instituciones implicadas, especialmente los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, dado que muchas veces es a los propios servicios de asistencia técnica, sindical y/o jurídica donde llegan las personas afectadas o la

noticia sobre situaciones indicadoras de fenómenos de sobreexplotación laboral, trabajo forzoso o esclavitud.

Esa colaboración institucional se extiende también a organismos institucionales, por ejemplo el Grupo de expertos en la lucha contra la trata de seres humanos (GRETA) del Consejo de Europa para la elaboración de los correspondientes informes.

Además en la anterior legislatura se tramitó un proyecto de Ley Orgánica integral contra la trata y la explotación de seres humanos que abordaba todo tipo de políticas públicas para la prevención, persecución, reparación, protección, etc... de las víctimas y se abordaba una reforma del Código Penal que incluía los delitos de esclavitud y servidumbre. No se pudo culminar su tramitación y sería recomendable hacerlo en la actual legislatura.