

**GRI 409: TRABAJO FORZOSO  
U OBLIGATORIO  
2016**

**GRI  
409**

# Índice

---

## Introducción 3

---

## GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 5

### 1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión 5

### 2. Contenidos temáticos 6

Contenido 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 6

---

## Referencias 7

---

### Descripción del Estándar

<b>Responsabilidad</b>	El <a href="#">Global Sustainability Standards Board (GSSB)</a> ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, envíelos a <a href="mailto:standards@globalreporting.org">standards@globalreporting.org</a> para ser considerados por el GSSB.
<b>Objeto y campo de aplicación</b>	<i>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio</i> establece los requerimientos de notificación sobre el tema “trabajo forzoso u obligatorio”. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
<b>Referencias normativas</b>	Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos. <a href="#">GRI 101: Fundamentos</a> <a href="#">GRI 103: Enfoque de Gestión</a> <a href="#">Glosario de los Estándares GRI</a>  Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.
<b>Fecha de entrada en vigor</b>	Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados el o después del 1 de julio de 2018. Se recomienda la adopción anticipada.

**Nota:** Este documento incluye hipervínculos a otros Estándares. En la mayoría de los navegadores, al utilizar “ctrl” + clic se abrirán enlaces externos en una ventana del navegador nueva. Después de hacer clic en un enlace, use “alt” + flecha izquierda para volver a la vista anterior.

# Introducción

## A. Descripción general

Este Estándar forma parte del conjunto de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Estos Estándares se han diseñado para que las organizaciones los usen a la hora de notificar sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad.

Los Estándares GRI están estructurados como un conjunto de Estándares modulares interrelacionados. El conjunto completo puede descargarse de [www.globalreporting.org/standards/](http://www.globalreporting.org/standards/).

Existen tres Estándares universales aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad:

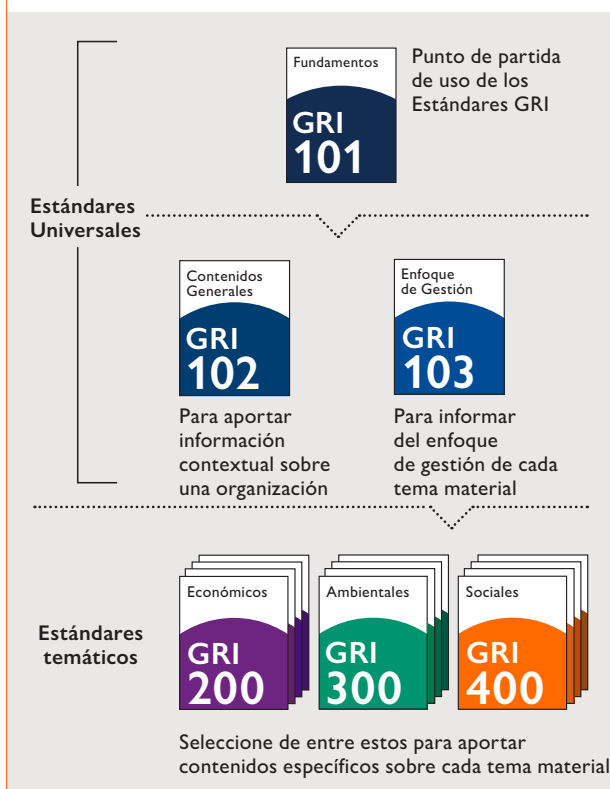
*GRI 101: Fundamentos*

*GRI 102: Contenidos Generales*

*GRI 103: Enfoque de Gestión*

**El GRI 101: Fundamentos es el punto de partida de uso de los Estándares GRI. Incluye información esencial sobre cómo usar y hacer referencia a los Estándares.**

Figura 1  
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



La organización después selecciona de entre el conjunto de Estándares GRI temáticos los que utilizará para presentar información sobre sus temas materiales. Estos Estándares están organizados en tres series: 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Cada Estándar temático incluye contenidos específicos sobre dicho tema y está diseñado para utilizarse junto con *GRI 103: Enfoque de Gestión*, que se usa para presentar información sobre el enfoque de gestión del tema.

**El GRI 408: Trabajo forzoso u obligatorio es un Estándar GRI temático de la serie 400 (temas sociales).**

## B. Uso de los Estándares GRI y elaboración de declaraciones

Existen dos enfoques básicos de uso de los Estándares GRI. Para cada enfoque de uso de los Estándares, existe una declaración correspondiente o declaración de uso que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.

1. Los Estándares GRI se pueden usar como conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que elaboren informes de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el *GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio*, si este es uno de sus temas materiales.

2. Ciertos Estándares GRI o parte de su contenido pueden usarse también para aportar contenidos específicos sin elaborar un informe de conformidad con los Estándares. Todo aquel material publicado que use los Estándares GRI de dicho modo deberá incluir una declaración "con referencia a GRI".

**Consulte la Sección 3 del GRI 101: Fundamentos para obtener más información sobre cómo usar los Estándares GRI y las declaraciones específicas que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.**

---

## C. Requisitos, recomendaciones y directrices

Los Estándares GRI incluyen:

**Requerimientos.** Se trata de instrucciones obligatorias. En el texto, los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra “debe”. Los requerimientos se deben leer en el contexto de las recomendaciones y directrices. Sin embargo, las organizaciones no están obligadas a cumplir las recomendaciones o directrices para declarar que el informe se ha elaborado de conformidad con estos Estándares.

**Recomendaciones.** Se trata de casos en los que se anima a tomar unas medidas concretas, que no son obligatorias. En el texto, la palabra “debería” indica una recomendación.

**Directrices.** En estas secciones, se incluye información sobre antecedentes, explicaciones y ejemplos para ayudar a las organizaciones a entender mejor los requerimientos.

Las organizaciones están obligadas a cumplir todos los requerimientos aplicables para declarar que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI. Consulte el [GRI 101: Fundamentos](#) para obtener más información.

---

## D. Información de contexto

En el contexto de los Estándares GRI, la dimensión social de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización en los sistemas sociales en los que opera.

*GRI 409* aborda el tema del trabajo forzoso u obligatorio.

No estar sometido a trabajo forzoso u obligatorio es un derecho humano fundamental. De acuerdo con el Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio”, el trabajo forzoso u obligatorio se define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el que dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.<sup>1</sup>

El trabajo forzoso u obligatorio afecta a todas las regiones, países y sectores económicos del mundo e incluye a los trabajadores en empleos formales e informales.<sup>2</sup>

Algunos de los tipos más frecuentes de trabajo forzoso son el trabajo forzoso en cárceles (excepto los reclusos condenados en un tribunal de justicia cuyo trabajo esté supervisado y controlado por una autoridad pública), la trata de seres humanos con el fin de que realicen trabajo forzoso, la coacción en el empleo, el trabajo forzoso relacionado con sistemas de contratos de trabajo en condiciones de explotación y el trabajo forzoso inducido por deudas, también llamado “servidumbre por deudas” o “trabajo en servidumbre”.<sup>3</sup>

Lo más probable es que las víctimas formen parte de grupos sometidos a discriminación o que lleven a cabo el trabajo de un modo informal o precario. Esto incluye a las mujeres y niñas forzadas a prostituirse, los inmigrantes atrapados en la servidumbre por deudas y los trabajadores en talleres o granjas explotadoras, entre otros grupos.<sup>4</sup>

Se espera debida diligencia por parte de las organizaciones a fin de evitar el trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades. También se espera que estas eviten contribuir con el trabajo forzoso u obligatorio o hacerse cómplices del mismo mediante sus relaciones con otros (p. ej., proveedores o clientes).

Estos conceptos se tratan en algunos instrumentos clave de la OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización de Naciones Unidas; consulte las [Referencias](#).

Los contenidos de este Estándar pueden aportar información sobre los impactos de una organización en relación con el trabajo forzoso u obligatorio y cómo los gestiona.

Los contenidos relativos al tema del trabajo infantil se encuentran en:

- [GRI 408: Trabajo infantil](#)

---

<sup>1</sup> Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre el trabajo forzoso”, 1930.

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Combatir contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas*, 2015.

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Combatir contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas*, 2015.

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos*. URL: <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>. Acceso: 1 de septiembre de 2016.

# GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio

Este Estándar incluye contenidos sobre el enfoque de gestión y contenidos sobre el tema específico. Estos figuran en el Estándar como sigue:

- Contenido sobre el Enfoque de Gestión (esta sección hace referencia a *GRI 103*)
- Contenido 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

---

## 1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión

El contenido sobre el enfoque de gestión es una explicación narrativa de cómo una organización gestiona un tema material, los impactos relacionados y las expectativas e intereses razonables de los grupos de interés. Cualquier organización que declare que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI está obligada a informar de su enfoque de gestión para cada tema material, además de a aportar contenidos sobre esos temas.

Por lo tanto, este Estándar temático se ha diseñado para usarse junto con el *GRI 103: Enfoque de Gestión* para aportar contenidos exhaustivos sobre los impactos de la organización. El *GRI 103* especifica cómo se debe informar del enfoque de gestión y qué datos se debe aportar.

---

### Requerimientos para la presentación de información

- 1.1 La organización informante debe informar de su enfoque de gestión del trabajo forzoso u obligatorio utilizando *GRI 103: Enfoque de Gestión*.

## 2. Contenidos temáticos

### Contenido 409-1

#### Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

##### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a:
  - i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor;
  - ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.
- b. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Contenido  
409-1

##### Directrices

###### Directrices para el Contenido 409-1

El proceso de identificación de operaciones y proveedores, como se indica en el Contenido 409-1, puede reflejar el enfoque de la organización informante para la evaluación de riesgos sobre esta cuestión. También puede basarse en fuentes de datos reconocidas internacionalmente, como *Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones* de la OIT (consulte la referencia 1 de la [sección Referencias](#)).

Al elaborar informes sobre las medidas adoptadas, la organización puede hacer referencia a la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” de la OIT y a las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

###### Antecedentes

El trabajo forzoso u obligatorio existe en todo el mundo de diversas formas. Los ejemplos más extremos son la esclavitud y la servidumbre. Las deudas también pueden utilizarse para mantener a los trabajadores en una situación de trabajo forzoso. Algunos de los indicadores de trabajo forzoso son la retención de documentos de identidad, la obligación de hacer depósitos y la obligación, bajo amenaza de despido, de trabajar horas adicionales que no se han acordado previamente.

Eliminar el trabajo forzoso sigue representando un reto importante. El trabajo forzoso no es solo una infracción grave de un derecho humano fundamental, sino que también perpetúa la pobreza y obstaculiza el desarrollo económico y humano.<sup>5</sup>

La existencia y la aplicación eficaz de políticas para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son una expectativa básica de una conducta socialmente responsable. Las organizaciones con operaciones internacionales están obligadas por ley, en algunos países, a proporcionar información sobre sus esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso en sus cadenas de suministro.

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Normas del Trabajo: Trabajo Forzoso*. URL: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-es/index.htm>. Acceso: 1 de septiembre de 2016.

# Referencias

Los siguientes documentos han informado del desarrollo de este Estándar y pueden ser útiles para comprenderlo y aplicarlo.

## Instrumentos intergubernamentales de referencia:

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe III - Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*. Se actualiza anualmente.
2. Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre el trabajo forzoso”, 1930.
3. Convenio n.º 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso”, 1957.
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Protocolo del Convenio 29”, 2014.
5. Recomendación n.º 203 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias)”, 2014.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”, 2006.
7. Convención de la Sociedad de Naciones: “Convención para suprimir la trata de esclavos y la esclavitud”, 1926.
8. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, 2011.
9. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración Universal de Derechos Humanos”, 1948.
10. Organización de Naciones Unidas (ONU): “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Implementando el Marco de las Naciones Unidas 'Proteger, Respetar y Remediar'”, 2011.
11. Organización de Naciones Unidas (ONU): “Proteger, Respetar y Remediar: Un marco para las actividades empresariales y los Derechos Humanos”, 2008.
12. Organización de Naciones Unidas (ONU): *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie, 2011.
13. Convención suplementaria de la Organización de Naciones Unidas (ONU): “Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud”, 1956.

---

# Reconocimientos

Language Scientific se ha encargado de la traducción al español de este documento, que han revisado los siguientes expertos:

Jaime Moncada, Natural Capital Director, Colombian Business Council for Sustainable Development (CECODES), Colombia, presidente

Jorge Reyes Iturbide, Director, IDEARSE Center for Corporate Sustainability and Responsibility, Universidad Anáhuac, Mexico, *Chair of the Peer Review Committee*

Laura Pujol Giménez, Director, International Association of Authorised Economic Operator (AEO) Customs and Logistics, Spain

Paul D. Maidstone, Corporate Director of Environmental Compliance, Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), Chile

La traducción se ha hecho con el patrocinio de:



*El crecimiento  
de todo un país*

**INDITEX**



Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad se han desarrollado y redactado en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles por garantizar que la traducción fuera precisa, el texto en lengua inglesa es el que debe prevalecer en caso de dudas o discrepancias con respecto a la traducción. La versión más reciente de los Estándares GRI en lengua inglesa y todas las actualizaciones de la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).



standards@globalreporting.org  
www.globalreporting.org

GRI  
PO Box 10039  
1001 EA  
Ámsterdam  
Países Bajos

---

### Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, lo ha desarrollado el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo de múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de organizaciones y usuarios de informes de todo el mundo. Si bien la Junta Directiva de GRI y el GSSB fomentan el uso de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y de las interpretaciones de todas las organizaciones, la preparación y la publicación de los informes basados totalmente o parcialmente en los Estándares GRI son responsabilidad de quienes los producen. Ni la Junta Directiva de GRI, ni el GSSB, ni Stichting Global Reporting Initiative (GRI) pueden responsabilizarse de las consecuencias o los daños resultantes directa o indirectamente del uso de los Estándares GRI ni de las interpretaciones relacionadas para la elaboración de informes basados en los Estándares GRI y en las interpretaciones relacionadas.

---

### Aviso sobre los derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante copyright por Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Están permitidas, sin autorización previa de GRI, la reproducción y distribución de este documento a efectos informativos o para la elaboración de informes de sostenibilidad. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto del mismo puede reproducirse, almacenarse, traducirse ni transferirse de cualquier modo o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación o de otra manera) para cualquier otro fin sin la autorización por escrito de GRI.

Global Reporting Initiative, GRI y su logotipo, el GSSB y su logotipo y los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

© 2016 GRI  
Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-90-8866-080-1