

# **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

**GUÍA DE ESTUDIO  
UC3MUN 2019**



**UC3MUN**



## UC3MUN 2019

---

Guía de Estudio de los temas

*Derechos de los migrantes laborales*

*Nuevas formas de esclavitud*

de la Organización Internacional del Trabajo

---

Gonzalo Gómez Navazo, Anabel Herranz Beltrán y Christopher Alvarado Carrasco.

© ASOCIACIÓN PARA LAS NACIONES UNIDAS Y EL DERECHO INTERNACIONAL

[anudi@anudi.org](mailto:anudi@anudi.org)

C/ Madrid 126, 28903 Getafe

Universidad Carlos III de Madrid

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>I. Carta de Bienvenida</b>	<b>4</b>
<b>II. Competencias, Funciones y Composición del Comité</b>	<b>5</b>
<b>III. TEMA A: Derechos de los migrantes laborales</b>	<b>6</b>
<i>A. Contexto</i>	
<i>B. Palabras clave</i>	
<i>C. Principales problemas / temas a solventar</i>	
<i>D. Desafíos y propuestas de solución</i>	
<i>E. Aspectos que debe resolver una resolución</i>	
<i>F. Fuentes de información</i>	
<b>IV. TEMA B: Nuevas formas de esclavitud</b>	<b>13</b>
<i>A. Contexto</i>	
<i>B. Tipología de las principales formas modernas de esclavitud y estado de la cuestión</i>	
<i>C. Desafíos y propuestas de solución</i>	
<i>D. Aspectos que debe resolver una resolución</i>	
<i>E. Fuentes de información</i>	
<b>V. Información Adicional y Recordatorios</b>	<b>22</b>
<b>VI. Documento de Posición</b>	<b>22</b>



## I. CARTA DE BIENVENIDA

Estimados delegados.

Es un honor para nosotros darles la bienvenida al UC3MUN19, una de las más prestigiosas Conferencias del panorama nacional. Serán ustedes los encargados de coordinar el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, un Comité peculiar y que presentará bastantes dificultades, que estamos seguros sabrán resolver. El diálogo con sus compañeros y la comprensión de todos los actores que conforman la OIT será crucial para poder dirigir el debate hacia una solución.

Los temas que trataremos este año son de vital importancia a día de hoy, en un mundo convulso por las migraciones masivas internacionales de personas con precariedad. Tendrán que abordar una situación vacía en muchos casos de regulación, tratando de dar una respuesta consensuada al grave problema de las personas que se ven obligadas a abandonar su país por asuntos laborales. Asimismo, serán ustedes los que traten de aportar un amparo internacional a las conocidas como «nuevas formas de esclavitud», aportando nuevas y mejores definiciones que traten de comprender el problema real al que se enfrentan los trabajadores.

Ustedes decidirán si llegan a la Comunidad Internacional la regulación de estos problemas o fortalecen la soberanía y poder nacional en la toma de decisiones en dichas materias. La negociación será dura: sindicatos, organizaciones empresariales y Estados no siempre llegarán a entendimientos, y tendrán que manejar esos intereses particulares a la hora de comenzar una negociación. Estamos convencidos, no obstante, de que todos ustedes estarán a la altura y que podrán hacer del mundo un lugar más justo.

En todo caso, estudien, aprendan, empápanse de la experiencia. Un Modelo de Naciones Unidas siempre es una gran oportunidad para enriquecerse en lo personal y en lo académico. Les aseguramos que la experiencia valdrá la pena.

Quedamos a su entera disposición.

Atentamente,

Gonzalo Gómez, Anabel Herranz y Christopher Alvarado,

Presidente y Vicepresidentes de la Organización Internacional del Trabajo.

## II. COMPETENCIAS, FUNCIONES Y COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de la ONU con carácter tripartito. Este carácter viene dado por el hecho de que la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 187 Estados miembros. Fue fundada en 1919, al término de la I Guerra Mundial, impulsada por la necesidad de lograr una paz duradera y universal que estuviera asentada sobre el derecho al trabajo decente.<sup>1</sup> En 1946, se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas (NU).

Las tres clases de actores representados en la OIT (Estados, trabajadores y empleadores) tienen el mismo derecho a voto durante las deliberaciones de los órganos principales, a fin de establecer normas del trabajo y elaborar políticas y programas que tengan por objetivo promover el trabajo directo y justo para todos; con independencia de su género, nacionalidad, etnia o religión. Con esta estructura, la OIT garantiza que en sus decisiones estén presentes las inquietudes de los grandes interlocutores sociales.

Entre sus metas fundamentales se encuentran la promoción y protección de los derechos laborales; la consecución de la justicia social, el fomento de oportunidades de trabajo decente; la mejora de las garantías de seguridad sociales y el fortalecimiento del diálogo y del consenso en materia laboral. Para ello, la OIT ha dotado a sus normas internacionales de un sistema de control con el propósito de lograr su efectivo aseguramiento y la correcta aplicación de los convenios ratificados por los Estados miembros. Además de labores de vigilancia, supervisión y seguimiento, la OIT también puede efectuar recomendaciones a los gobiernos, con los que colabora mediante un diálogo fluido y asistencia técnica.

### **Principales órganos de gobierno:**

- La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT): establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. Se asemeja a un hipotético "Parlamento Internacional del Trabajo", y es convocada una vez al año. Es

el órgano en el que se discuten las cuestiones fundamentales de índole laboral y social.

- El Consejo de Administración: órgano que encarna el presente Comité. Se trata del órgano ejecutivo de la OIT, reunido tres veces al año en Ginebra. Sus funciones principales son la toma de decisiones sobre las líneas de acción política a seguir por la organización; el establecimiento tanto del programa de la misma como de su presupuesto (que será sometido a la Conferencia para ser efectivamente adoptado), determinar el orden del día de la CIT y elegir al Director General.

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales, están reservados de forma permanente a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la CIT cada tres años. Los empleadores y trabajadores son elegidos eligen sus propios representantes.

El Consejo de Administración se estructura en comisiones temáticas, con representantes de gobiernos, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales en cada una de ellas. También se vale de las aportaciones de comités de expertos para tratar materias diversas como la formación profesional, la seguridad y salubridad en el trabajo o las relaciones laborales.

- La Oficina Internacional del Trabajo: bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, hace las funciones propias de una secretaría permanente, responsable del conjunto de actividades emprendidas por la OIT.

### III. TEMA A: DERECHOS DE LOS MIGRANTES LABORALES

#### A. Contexto

El flujo migratorio mundial es originado por múltiples circunstancias, y una de ellas es el ejercicio del elemental derecho de libre tránsito, innato en los seres humanos; en este contexto, surgen diversos y complejos problemas de derecho internacional público y privado, de derecho social, de derecho constitucional y de derecho administrativo: todos ellos confluyen necesariamente en el análisis de la protección de los derechos humanos o garantías fundamentales de los migrantes; en este caso, el de los migrantes laborales.

En 2013 había 150 millones de trabajadores migrantes: 83,7 millones de hombres (el 55,7 por ciento) y 66,6 millones de mujeres (el 44,3 por ciento)<sup>1</sup>. El número de mujeres migrantes que participan en la fuerza de trabajo es mayor que el de las mujeres no migrantes que lo hacen (el 67 por ciento y el 50,8 por ciento, respectivamente), mientras que en el caso de los hombres migrantes y no migrantes la proporción es básicamente la misma (el 78 por ciento y el 77,2 por ciento, respectivamente).

La relación entre migrantes laborales y derechos humanos está presente en todo el ciclo migratorio. Los migrantes no calificados, que son la mayoría, son especialmente vulnerables a la violación de sus derechos: enfrentan generalmente discriminación, trato desigual e inequidad de oportunidades en el trabajo. Su acceso a servicios de salud, educación y vivienda no siempre son equiparables a los de los nacionales del país donde residen. Entre los migrantes laborales, las mujeres son las que sufren más la discriminación y el abuso.

En el extremo de vulnerabilidad se encuentran obviamente los migrantes irregulares, que por su propia situación están expuestos a mayores abusos y explotación por parte de los empleadores, funcionarios públicos y grupos criminales. Las políticas restrictivas en materia de migración no hacen sino fomentar la actividad ilícita, el tráfico y trata de personas, el empleo de personas sin contratos de trabajo y, por tanto, sin acceso a la seguridad social. Razón por la cual se incrementan de forma sostenida los "migrantes irregulares", los cuales viven en condiciones de vulnerabilidad y expuestos a la violación a sus derechos humanos.

---

<sup>1</sup> OIT: ILO global estimates (2013).



## **B. Palabras clave**

Trabajador migrante: Se entenderá por trabajador migratorio toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional<sup>2</sup>.

Trabajadores informales: conjunto de personas ocupadas en el servicio doméstico, trabajadores ocasionales, trabajadores por cuenta propia (excepto profesionales y técnicos) y patrones, empleados, obreros y trabajadores familiares ocupados en empresas cuyos efectivos no excedan de cuatro<sup>3</sup>. También, pueden ser definidos como aquellos que trabajan infringiendo o violando las leyes fundamentales y las reglamentarias de las actividades migratorias.

## **C. Principales problemas / temas a solventar**

### Protección de derechos de trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes poco o medianamente calificados son particularmente vulnerables a situaciones de abuso y explotación. A menudo están poco o mal informados sobre las condiciones de trabajo y de vida en el lugar de destino, pueden ser víctimas de fraude por parte de los agentes de contratación y se les pueden sustituir los contratos en el país de acogida. Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo busca estrategias, fomenta acuerdos y emprende acciones para resguardar los derechos de los migrantes laborales, entre los cuales se destaca: a la salud, a la igualdad, a la seguridad social y a condiciones laborales equitativas y satisfactorias.

Se han realizado esfuerzos amplios por generar datos fiables y comparables sobre la migración laboral. No obstante, la deficiencia de datos sigue siendo importante<sup>4</sup>, por lo cual, es necesario parte de un inicio de la creación y armonización de datos coherentes sobre la migración laboral, con el fin de respaldar mejor la formulación de políticas basadas en datos empíricos.

---

<sup>2</sup> Art. 2 de Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores Migratorios y de sus familias, del 18 de diciembre de 1990.

<sup>3</sup> OIT (2003).

<sup>4</sup> Comisión de Aplicación de Normas del Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, CIT, Actas Provisionales núm. 16, primera parte, 105.a reunión, 2016, párrafo 106, apartado 12.



Por otra parte, los trabajadores migrantes, sobre todo los que se encuentran en situación irregular, pueden ser objeto de discriminación en todas las fases del proceso de migración. La discriminación por denegación de servicios básicos, como el acceso de los niños a servicios de salud y educación, es un problema cada vez mayor para los trabajadores migrantes y sus familias.

Algunos gobiernos impiden que las migrantes viajen al extranjero en busca de empleo aduciendo motivos de edad, lo cual puede perpetuar las desigualdades de género estructurales en lugar de promover la igualdad de oportunidades para las trabajadoras. Existen otras situaciones en las que los derechos laborales se ven amenazados si los trabajadores migrantes están atados a un empleador (en caso de despido, se les puede considerar trabajadores irregulares), lo cual ha llevado a algunos gobiernos a permitir que los trabajadores tengan la posibilidad de cambiar de empleador con más facilidad<sup>5</sup>.

Una cuestión es si los trabajadores migrantes deberían tener acceso o no a los mismos mecanismos de recurso para proteger sus derechos que los trabajadores nacionales. La OIT está examinando los obstáculos que impiden la igualdad de acceso de los migrantes a los recursos judiciales (tribunales), administrativos y de otro tipo en caso de violación de sus derechos. Los mandantes de la OIT tienen un importante papel que desempeñar en la educación de los trabajadores migrantes para que conozcan sus derechos y en el fomento de la protección, prestando apoyo a los trabajadores migrantes para que presenten quejas y asegurándose de proteger de represalias a las personas que denuncian situaciones irregulares.

#### Negación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los trabajadores migrantes, especialmente los menos calificados, siguen sufriendo a causa de déficits de trabajo decente, incluidas vulneraciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otras infracciones, cuando buscan empleo en el extranjero y durante su estancia en el país de empleo.

---

<sup>5</sup> Convenio sobre los trabajadores migrantes. 1975. OIT: Dar un rostro humano a la globalización, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, párrs. 295 y 779.



Aunque en la mayoría de los países se reconoce el derecho de los trabajadores migrantes a la libertad sindical y la negociación colectiva, en la práctica los trabajadores migrantes están sujetos a restricciones para el ejercicio de este derecho, relacionadas con la nacionalidad y la residencia<sup>6</sup>. A menudo se deniega a los trabajadores migrantes con salarios bajos sus libertades de reunión pacífica y de asociación debido a su situación irregular o a los obstáculos estructurales en los canales legales que desempoderan sistemáticamente a los trabajadores.

Los trabajadores migrantes también son objeto de discriminación en el empleo, por ello, la OIT ha destacado la importancia de tomar medidas concretas para luchar contra la xenofobia y los estereotipos sociales y culturales que contribuyen a la discriminación contra los migrantes, en particular en el empleo y la ocupación<sup>7</sup>. Cabe destacar la especial vulnerabilidad de los trabajadores migrantes en situación irregular a ser objeto de explotación y discriminación, sobre todo respecto de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. También se enfrentan con obstáculos para afirmar sus derechos laborales debido a su temor a ser deportados y a sufrir otras consecuencias. Esto pone de relieve la necesidad de una mayor cooperación en este ámbito entre los ministerios del interior/inmigración y de trabajo. En ese contexto, muchos tienen dificultades para ejercer su derecho a la indemnización por los salarios retenidos y son más vulnerables a los empleadores que retienen los salarios.

---

<sup>6</sup> OIT: Dar un rostro humano a la globalización, op. cit., párrafo 79; OIT: Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, Informe de la CEACR, Informe III (1B), CIT, 105.ª reunión, Ginebra, 2016, párrafo 289.

<sup>7</sup> OIT: Promover una migración equitativa, op. cit., párrafos 290 a 292.



Las trabajadoras migrantes, en particular las trabajadoras domésticas migrantes jóvenes, son especialmente vulnerables a la violencia física y sexual en el lugar de trabajo. Además, las trabajadoras migrantes «se ven doblemente perjudicadas, en función de la segregación del mercado laboral y la discriminación; tienen más probabilidades de trabajar en sectores peor remunerados y recompensados de la economía debido a su sexo, y es más probable que se desempeñen en cargos menos calificados de ese sector debido a su origen étnico y su condición de migrantes». En un estudio, se demostró que las trabajadoras domésticas migrantes trabajan un número considerablemente mayor de horas que otros trabajadores. Por ejemplo, en el corredor África-CCG, algunas trabajadoras domésticas migrantes informaron de que trabajaban en promedio unas 115 horas por semana, en comparación con las 70 horas que trabajaban los hombres migrantes en el sector de la construcción<sup>8</sup>.

Determinadas leyes y reglamentos relativos al empleo de trabajadores de todos los niveles de competencias también pueden dar lugar a la discriminación contra los trabajadores migrantes, como ciertos sistemas de permisos de empleo y de patrocinio que limitan estrictamente las posibilidades, para los trabajadores, de cambiar de lugar de trabajo, empleador o patrocinador, lo que pone en situación de vulnerabilidad a esos trabajadores y proporciona a los empleadores la oportunidad de ejercer un poder desproporcionado sobre ellos.

Los límites de la movilidad interna en el mercado de trabajo no sólo obstaculizan la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, sino que también se traducen en mercados de trabajo ineficientes y contribuyen a altos costos de contratación, que se ven agravados por la incapacidad de las empresas de obtener rápidamente trabajadores con las competencias apropiadas de la reserva de mano de obra local.

---

<sup>8</sup> Aleksynska, M. y otros: Deficiencies in conditions of work as a cost to labour migration: Concepts, extent and implications, OIT, de próxima publicación, 2017.

[6] Aleksynska, M. y otros, op. cit.

### Déficit de condiciones laborales

Las condiciones de trabajo, como la situación contractual, el nivel de los salarios, la regularidad en el pago de la remuneración, el horario de trabajo y cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como la participación en los sindicatos y la igualdad de trato son ámbitos en que los trabajadores migrantes registran déficits considerables de trabajo decente.

Los trabajadores migrantes en sectores peligrosos como la construcción podrían no contar con la capacitación suficiente, equipo de protección, supervisión médica y seguro en caso de accidentes del trabajo<sup>9</sup>. Además, los pagos por días de licencia de enfermedad, incluidos los correspondientes a enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo, variaban considerablemente.

También hay ejemplos en que la legislación de diversos países sobre el salario mínimo no se aplica a los trabajadores migrantes o a determinados sectores, o que establece una tasa más baja para los trabajadores migrantes.

### Desajuste entre la oferta y la demanda de competencias

Una articulación deficiente entre la oferta y la demanda de competencias puede dar lugar a la pérdida de calificaciones o el desaprovechamiento de las competencias profesionales, que es otro costo específico de la migración laboral. Esta tendencia probablemente se vuelva más pronunciada para los trabajadores migrantes en sectores de la economía que dependen en gran medida de ellos, como el trabajo doméstico, otras partes del sector de los servicios y la construcción. Estos sectores podrían experimentar «dumping social», en particular en los salarios, y una mayor segmentación del mercado de trabajo, en que los empleos poco calificados y mal remunerados se convierten en el ámbito exclusivo de los migrantes<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> CEACR en relación con el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167): China, observación 2013, Brasil, observación 2012; República Dominicana, observación 2012 y solicitud directa 2014; Noruega, observación 2015; y Serbia, solicitud directa 2016.

<sup>10</sup> Lemaître, G.: «The demography of occupational change and skill use among immigrants and the native-born» en OCDE: Matching Economic Migration with Labour Market Needs, París, 2014, pág. 113.

### Falta de protección social

Los trabajadores migrantes hacen frente a considerables dificultades para acceder a la protección social, incluida la atención de la salud y otras prestaciones de seguridad social. Los migrantes podrían tener acceso nulo o limitado a la cobertura de seguridad social en su país de acogida debido a su nacionalidad, estatuto o períodos insuficientes de empleo y residencia<sup>11</sup>. Al mismo tiempo, pueden perder derechos a las prestaciones de seguridad social en su país de origen debido a su ausencia temporal. Se ha tratado de enfrentar estos asuntos de territorialidad y nacionalidad con acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social; no obstante, mayormente sólo protegen a los trabajadores formales y dejan a los trabajadores migrantes de la economía informal sin protección alguna. Por un lado, la mayoría de los países brindan atención sólo de urgencia a los migrantes irregulares, es decir, el derecho a la salud no se garantiza en primera instancia, por lo que suelen esperar hasta que su condición de salud sea lo bastante grave como para acceder a estos servicios. Ello se debe a que los migrantes irregulares, suelen no contar con seguro de salud ya que trabajan sin contrato de trabajo, en sectores precarios e informales de la economía. Además, los migrantes en situación irregular a menudo no logran obtener indemnización por los accidentes o las lesiones de trabajo.

Por otro lado, los migrantes formales enfrentan también condiciones de vida y de trabajo que atentan contra su derecho a la salud. Sin embargo, con frecuencia se rehúsan a solicitar atención médica por los costos asociados; o no pueden asistir por diversos problemas, tales como: la imposibilidad de faltar al trabajo, por no tener con quien dejar los hijos o por los problemas de traslado. Además, muchos de ellos no están familiarizados con los sistemas locales de seguridad social, y suelen presentar barreras culturales y de comunicación para informar de sus dificultades.

---

<sup>11</sup> Binette, G. y otros: Migrant access to social protection under selected bilateral labour arrangements, OIT, 2017, pág. 10.

#### *D. Desafíos y propuestas de solución*

La eficacia de los acuerdos bilaterales sobre migración laboral ha sido cuestionada. Las diferentes posiciones de negociación de los países de origen en relación con los países de destino pueden crear presiones sobre los primeros para que acepten niveles más bajos o no examinen o profundicen algunas cuestiones fundamentales. Esto puede verse exacerbado por tensiones, en particular en los países de origen, entre, por un lado, el deseo de asegurar puestos de trabajo para sus nacionales en el extranjero y reducir el elevado desempleo y el trabajo informal en sus países y, por el otro, las responsabilidades que tienen de proteger a sus nacionales que trabajan en los países de destino.

Los acuerdos bilaterales sobre migración laboral también deben armonizarse con políticas nacionales de empleo coherentes. No obstante, deben tomar en cuenta que la razón principal de la resistencia a ratificar los convenios de la OIT reside en la contradicción que hay en una considerable cantidad de países que alientan y combaten la migración al mismo tiempo, porque si bien comprenden cuán importante es el tema de los derechos sociolaborales y humanos de los trabajadores extranjeros, se benefician del tipo de trabajo y los bajos costos que significa el trabajo de éstos.

Además de estos desafíos de gobernanza, la eficacia práctica de los acuerdos bilaterales depende de cuán accesibles sean sus contenidos para los migrantes laborales, la existencia de una vigilancia adecuada de su aplicación, el acceso a mecanismos de control de la aplicación y el suministro de diálogo social. Los acuerdos también deberían abstenerse de debilitar la protección de las normas internacionales y la legislación nacional, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las propuestas de solución deben estar orientadas en los siguientes puntos: respeto de los derechos de los migrantes basado en los instrumentos internacionales, referencia específica a la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, prácticas de contratación equitativa, respuesta a cuestiones de género y las preocupaciones de los trabajadores migrantes vulnerables, diálogo social de empleadores y trabajadores, medidas de protección salarial, acceso a la seguridad social, entre otros líneas base para la promoción y protección de los derechos de los migrantes laborales.



### **E. Aspectos que debe resolver una resolución**

- ¿Qué estrategias podrán garantizar los derechos de los migrantes laborales? ¿Cuáles derechos de los migrantes laborales se deben proteger?
- ¿Habría que garantizar por medio de una política general y de derecho público promover el acceso de todas las personas (migrantes laborales formales e informales) a la protección seguridad social? ¿Cómo
- ¿Qué mecanismos pueden asegurar a los trabajadores migrantes el derecho a la igualdad y a la vez, reducir la xenofobia y racismo y cualquier tipo de discriminación?
- ¿A través de qué estrategias se puede promover y proteger el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva por parte de los migrantes laborales?
- ¿De qué forma(s) se puede garantizar condiciones laborales decentes en las empresas públicas y privadas para el trabajador migrante?
- ¿Se debería optar por servicios de inspección laboral y mecanismos de reclamación como garantes de los derechos del trabajador migrante? ¿En qué consistiría?
- ¿Los migrantes laborales informales gozan y deben gozar de los mismos derechos que los migrantes laborales legales? ¿A través de qué medios?

### **F. Fuentes de información**

Las fuentes más relevantes sobre la materia son las que se encuentran a continuación; no obstante, para hacer un estudio pormenorizado de cada Estado, habrá que acudir a su legislación interna, a observatorios independientes del país o a los estudios regionales concretos.

- Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores Migratorios y de sus familias, del 18 de diciembre de 1990.
- Informe IV de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores migrantes de 1975: Dar un rostro humano a la globalización.
- Informe de la OIT de 2013 sobre la Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando.
- Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales.
- Plan de acción de la OIT para los trabajadores.
- Convenios de la OIT sobre migrantes laborales: Convenio C097 y Convenio C143.



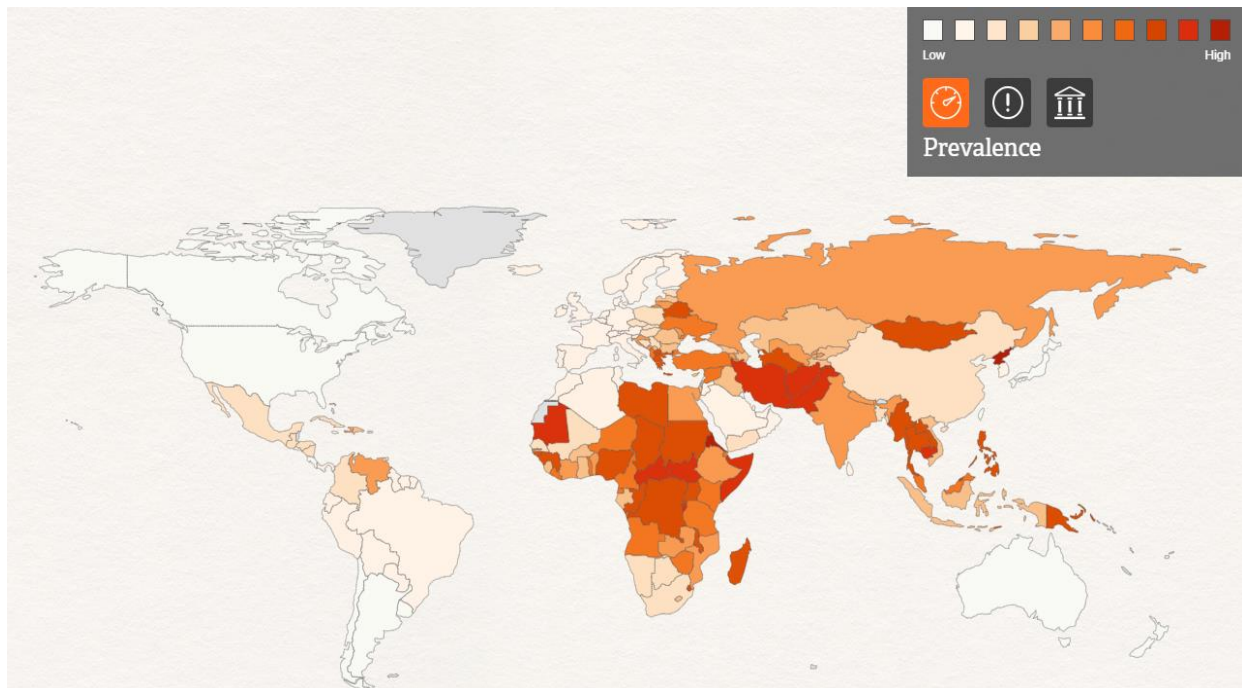
## IV. TEMA B: NUEVAS FORMAS DE ESCLAVITUD

### A. Contexto

Este segundo tema que tratará el comité bebe directamente de la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, que constituye el primer documento internacional que prohíbe, sin excepciones, la esclavitud y la servidumbre; y obliga a los Estados a tomar medidas para prohibir o abandonar estas prácticas (Naciones Unidas, 1948), reconocido como una norma *ius cogens* (obliga a todos los Estados aunque no hayan firmado / ratificado los convenios que la prohíben taxativamente). No obstante, aún estamos lejos de conseguir esta realidad pues a pesar de la condena internacional de estas prácticas y su consecuente abolición en el XIX, las prácticas análogas que se expondrán a continuación suponen que la esclavitud aún no está superada en nuestros días.

Según el informe ejecutivo de la OIT en el año 2017 hay cerca de **40 millones** de personas en el mundo que sufren esclavitud moderna, siendo las mujeres y las niñas el 71% de esta cifra (OIT, 2018) (no obstante, este informe señala que esas cifras están subestimadas pues no se ha podido registrar la mayoría de estos casos, ya que, según el Observatorio Internacional de Explotación sexual, sólo dentro de la esclavitud sexual se dan 43 millones de casos en el mundo). Es por ello que encontramos recogido en la **Meta 8.7 de los Objetivos de desarrollo sostenible** que: *“Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil”* (Oficina Internacional del Trabajo, 2017). Esto es, por tanto, la justificación del tema que nos ocupa, pues tras la abolición de la esclavitud, estamos asistiendo a una serie de prácticas que suponen una deshumanización tanto para quien la sufre como para quien la ejerce, sobre la que los ODS prestan especial atención.

La prevalencia distribuida en todo el mundo se aprecia en el siguiente mapa:



Prevalence of Slavery around the World (2018) Fuente: The Global Slavery Index.

The Global Slavery Index, define este hecho como las **situaciones que vive una persona en las que** mediante amenazas, violencia, coacción, abuso de poder o engaño, **le quita a otra su libertad para controlar su cuerpo, para elegir o rechazar un determinado empleo o para dejar de trabajar** (Global Slavery Index, 2018). Este fenómeno, que puede pasar desapercibido en algunas ocasiones, no pertenece al pasado, y sigue siendo "rentable" a día de hoy, ya que genera unas ganancias anuales de más de 150.000 millones de dólares al año, sobre todo en la zona de Asia y el Pacífico, seguido por las economías desarrolladas y la UE y Europa Central y los países de la CEI.

Para tratar este tema, es de vital importancia tener en cuenta cuáles son los factores de riesgo para que se de esta esclavitud: la pobreza, la carencia de estudios o el bajo nivel educativo, la violencia de género y el machismo, el racismo y la falta de acceso a los servicios mínimos, son algunos de los factores que subyacen a la esclavitud y contribuyen a su mantenimiento, explicados desde términos económicos (Villalibre, 2009). Podemos ver que la esclavitud contemporánea no dista de la problemática que hace siglos quedó abolida, mientras que se legitima por la lógica capitalista y la desigualdad.

Otra de las notas esenciales de esta contextualización es el fenómeno de la feminización de la pobreza. Como se ha señalado, el 70% de los casos de esclavitud moderna son hacia mujeres y esta evidencia se encuentra repartida a lo largo del mundo. Esto hace que las mujeres y las niñas sean el colectivo más vulnerable (derivado de la división sexual del trabajo) y su situación de desigualdad se prolongue y sea más difícil de superar; como se retrató en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las mujeres (1995) (Carretero, 2016).

### ***B. Tipología de las principales formas modernas de esclavitud y estado de la cuestión***

La propia OIT es la que señala el alcance del término *esclavitud moderna*, que abarca el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, el matrimonio forzoso, la trata de personas y otro tipo de prácticas análogas donde podemos destacar la esclavitud sexual, la esclavitud por descendencia o el trabajo infantil.

Estas diferentes concepciones tienen una serie de características comunes extraídas por el **Comité contra la Esclavitud moderna**: en primer lugar, la *propiedad*, recogida por la Convención sobre la Esclavitud de 1926, donde se afirma que “sobre la víctima se ejercen los atributos propios del derecho de propiedad” (Asamblea General, 1926). En segundo lugar encontramos *el control* que se ejerce sobre las víctimas (a través de la amenaza, la violencia u otro tipo de coacciones). El tercero es la *deshumanización*, pues estas prácticas atacan directamente a la dignidad humana y al estatus reconocido de cada individuo. La cuarta y última es la *alineación de la libertad*, tanto de movimiento como personal; pues se niega o se limitan las libertades más básicas que posee cada individuo (Villalibre, 2009).

La tipología de las nuevas formas de esclavitud es variada, y **no hay un consenso** en establecer categorías diferenciadas y unívocas, por lo que trataremos de conceptualizar a las principales que se hacen referencia en los instrumentos internacionales: el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas (o *debt bondage*), el matrimonio forzoso y la trata o comercio de personas, donde incluiremos la esclavitud sexual y el trabajo infantil; como principales temas a tratar.

En primer lugar, por **trabajo forzoso** entendemos, según el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio de 1930 en su segundo artículo, que es el que se exige a *un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual no se ofrece voluntariamente* (OIT, 2018). En este mismo Convenio encontramos ciertos ejemplos excluidos de esta definición como el servicio militar, las obligaciones como ciudadano, los trabajos exigidos en caso de fuerza mayor, las condenas... Luego es de suma importancia trazar esta línea.

Esta antítesis del trabajo digno tiene 2 elementos fundamentales para poder definirla y para actuar sobre ellos de cara a su prevención: la ausencia de consentimiento o falta de voluntad (lo que puede comprender desde coacción física hasta engaño, amenaza o coacción psicológica) y amenaza de una pena para la víctima o un tercero (Conferencia Sindical Internacional, 2008).

En 2018, 25 millones de personas se han visto en esta situación, y los países que más se han lucrado marginalmente de esta práctica son Estados Unidos, Japón, Alemania, Reino Unido, Francia y Canadá por ese orden (The Global Slavery Index, 2018). Dentro de este trabajo forzoso, encontramos 3 modalidades: el trabajo forzoso impuesto por el Estado, que representa el 10% de los casos, el trabajo forzoso con fines de explotación sexual (cerca del 22%) y el trabajo forzoso con fines laborales que aglutina el 68% de los casos (50 for Freedom, 2018). Los productos más destacados susceptibles de trabajo esclavo son ordenadores, móviles, ropa, pescado, cacao y pescado (The Global Slavery Index, 2018); lo que hace que las industrias más afectadas por la problemática sean la agricultura, el trabajo doméstico, la construcción, la minería, la transformación y envasado y el entretenimiento (Conferencia Sindical Internacional, 2008).

Los documentos más importantes que se han ratificado en este ámbito son el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, adoptado en 1930 y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998; apoyados por el Pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966.

La **servidumbre por deudas** (o debt bondage) es definida por la Convención sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y prácticas análoga a la esclavitud de 1956 como *“la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda o si no se limita su duración o naturaleza”* (Comité de Derechos Humanos). Este hecho persiste en países en vías de desarrollo y en otros como Nepal, Bolivia, Paraguay o Pakistán principalmente; y tiene la peculiaridad que afecta a los trabajadores y a sus familias, pues se trata de un tipo de esclavitud prendaria (la obligación con el patrono se transmite de padres a hijos, lo que legitima los roles de propietario - esclavo y hace que perduren en generaciones, lo que hace más difícil su eliminación) (OIT, 2018) o servidumbre de gleba (la costumbre o ley es la que legitima la forma de esclavitud).

Las estrategias seguidas por la OIT para la eliminación de este tipo de esclavitud consiste en tres estadios: el primero, refuerza el marco jurídico y las sanciones sobre este tipo de servidumbre; en segundo lugar, aumenta la capacidad de los gobiernos y su poder coactivo en aras de buscar soluciones y en tercer lugar, proporciona servicios sociales y previene estas situaciones (OIT, 2018). Aún así, lo complicado de la erradicación de esta práctica es que perdurará mientras los trabajadores sigan endeudándose y los propietarios aprovechan su situación de poder en detrimento de los primeros; por lo que es necesario buscar cuál es la manera óptima de prevención y la solución a este conflicto.

En tercer lugar, encontramos **el matrimonio forzado**, definido por el Consejo de Derechos Humanos como *aquel que se celebra sin el consentimiento pleno y libre de al menos uno de los contrayentes y/o cuando uno de ellos o ambos carecen de la capacidad de separarse o de poner fin a la unión, entre otros motivos debido a coacciones o a una intensa presión social o familiar* (Asamblea General, 2014). Además, en muchos casos constituye una servidumbre debido a la oposición de la mujer y a la contrapartida que recibe la familia gracias a las nupcias. Este ámbito afecta en su mayoría a niñas de entre 12 y 16 años, de manera mayoritaria en Asia y África, aunque no hay ningún continente exento de practicarlo.

Cada Estado es el que debe regular cuál es la edad mínima y los requisitos del matrimonio, pero dentro del marco de la Convención sobre los Derechos del Niño, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; que protegen la integridad y el consentimiento libre y pleno de los contrayentes. Siguiendo el mismo Informe del CDH citado, el matrimonio forzado e infantil, se ha tachado como una forma de esclavitud, susceptible de prohibición y catalogado como principio inderogable del derecho internacional. Además, debemos considerar que en muchas ocasiones también supone una forma de esclavitud sexual, que se detalla más adelante.

Por último, **la trata de personas** es el ámbito más amplio dentro de las nuevas formas de esclavitud. En sentido formal, la trata es *"el reclutamiento, transporte, traslado, refugio o recepción de personas mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas (...) para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra con el propósito de explotación"*; (Asamblea General, 2000) según el artículo 3 del Protocolo de la Asamblea General para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas. El fin de la trata, es por tanto, la explotación y no se tendrá en cuenta el consentimiento de la víctima si ha sido obtenido por engaño o por las formas recogidas en el artículo. La trata además es un fenómeno internacional (salvo un 34% que se realiza dentro de las fronteras de un país) (UNODC, 2014) pues normalmente las transacciones se realizan entre países y sigue unas corrientes de manera reiterada como se indica en la siguiente tabla:





Principales zonas de destino de las corrientes de trata transregionales (en azul) y orígenes principales (2010-2012)

Las flechas muestran las corrientes que representan el 5% más del total de las víctimas detectadas en las subregiones de destino



Fuente: UNODC.

Tabla 1: Principales zonas de destino de las corrientes de trata (2014). Fuente: Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

Esta explotación se puede presentar de muchas formas, como prostitución, tráfico de órganos, trabajo infantil, reclutamiento con fines bélicos, las mafias relativas a la mendicidad o delincuencia organizada. El 72% de los condenados son hombres, mientras que la mayoría de las víctimas son mujeres; no obstante, la regla general es la impunidad, pues sólo 4 de cada 10 casos son condenados (UNODC, 2014).

La Federación estadounidense del Trabajo y Congreso de las Organizaciones Industriales hace la siguiente tabla reseñando cuáles son los elementos de la trata:

PROCESO	+	MÉTODOS	+	OBJETIVO
Captación / transporte / traslado / acogida / recepción.	Y	Amenaza / coacción / raptó / fraude / engaño / tergiversación / abuso de poder.	Y	Prostitución / Pornografía / Violencia o explotación sexual / trabajo forzoso /





				servidumbre / prácticas análogas.
--	--	--	--	-----------------------------------

El 79% de los casos de trata corresponden a la esclavitud sexual, por lo que será uno de los subtemas que trataremos (UNODC, 2014); entendida como un tipo de violencia de género por su falta de neutralidad en términos de género y como aquella *trata de personas cuyo fin es la esclavitud reproductiva o la explotación sexual* (Mersing, 2014). Este ámbito de la esclavitud moderna es el que más beneficios reporta y el que más víctimas cosecha, por lo que indica la directora regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Elizabeth Tinoco: su alta demanda, los altos precios que se pagan, la poca inversión de capital y los bajos costos operativos (Tinoco, 2014). Esta forma de trata necesita sin duda, de una estrategia transversal para su prevención y un alto consenso para su regulación pues existen un gran número de actores involucrados que crean redes muy concretas.

La OIT señala que se requieren campañas de prevención y educación para favorecer la inclusión social y el fortalecimiento de la ley, de las instituciones y de las políticas para poder luchar contra este problema. Esta forma de trata ha crecido durante los últimos años, en forma de prostitución, pornografía y distintos servicios; sin olvidar que los abusos y las violaciones siguen siendo hoy en día, un instrumento de guerra que se sigue realizando (Casado, 2017).

Por último, el trabajo infantil, como variante de la trata, es una de las nuevas formas de esclavitud más extendidas en el mundo, pues 1 de cada 4 víctimas de la esclavitud son niños (OIT, 2018). El trabajo infantil es aquel que priva a los niños y niñas “de su infancia, su potencial y dignidad y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico” (OIT, 2018); lo que hace que los menores se sometan a situaciones de esclavitud que violan directamente su condición de niño. Este trabajo infantil como subtipo de la trata viola de manera frontal los Instrumentos más importantes contra el trabajo infantil: el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 o la propia Convención sobre los derechos del niño de 1989.

Para tomar en conciencia de cuáles deben ser los requisitos, las medidas y la prevención del trabajo infantil, elaboramos esta tabla sobre la edad mínima de trabajar en las distintas situaciones establecidas por la OIT (2018):

	Edad mínima autorizada	Excepciones para algunos
--	------------------------	--------------------------



		países en desarrollo
Trabajo peligroso	18	18
Trabajos que puedan atentar a la salud o moralidad	16	16
Admisión al empleo	15	14
Trabajo ligero	13-15	12-14

Queda patente que no existe un consenso a la hora de establecer los límites ni de considerar el status del niño o la niña, lo que hace que los distintos Estados aprovechen estos vacíos para ejercer esta forma de esclavitud infantil y destinar a los menores a diferentes formas de trabajo sin ninguna regulación o garantía.

### ***C. Desafíos y propuestas de solución***

Las nuevas formas de esclavitud son un fenómeno heterogéneo y diversificado, donde cada Estado tiene unas demandas distintas y necesita diferentes soluciones. No obstante, el mayor desafío pasa por establecer una serie de pautas y límites comunes sobre la conceptualización de cada actividad y trazar las líneas entre lo permitido y lo no permitido y, a partir de ahí, diseñar estrategias de prevención y de regularización y sanción para los explotadores; y de derechos y garantías para los trabajadores. Son muy importantes las medidas destinadas a la seguridad y la protección de las víctimas, de manera complementaria a las estrategias transversales; así como la educación y la integración desde los primeros años de vida de las potenciales víctimas.

Otro de los retos es que las disposiciones en torno a cada problemática son distintas y a veces, incluso contradictorias; determinadas por los valores o los intereses de cada sociedad. Esto hace más complicado encontrar tanto la regulación como la sanción, pues la aplicación de la ley o del orden social suele estar altamente condicionado en pro de las creencias culturales y de la persistencia de las tradiciones, como en el caso del matrimonio forzado o de la esclavitud prendaria.

El consenso es de vital importancia en estos temas dado el carácter transnacional de las prácticas, así como las estrategias transversales que abarquen todo el desarrollo del problema para que la prevención, la regulación y la sanción de estas formas de esclavitud moderna sean efectivas.

### ***D. Aspectos que debe resolver una resolución***

Para poder combatir con las nuevas formas de esclavitud, los países miembros de la OIT deberán encontrar un consenso en primer lugar, sobre la definición de las formas de esclavitud moderna, cuáles son los perfiles de los términos, qué prácticas son tolerables y en qué requisitos se basaría cada una.



En segundo lugar, los Estados deberán detallar cuáles son las estrategias de prevención de estas formas de esclavitud, valorando la educación, la sensibilización, la integración, y de qué manera va a realizarse, financiarse o establecerse. En tercer lugar, una resolución debe incluir una serie de compromisos y pactos en común de los Estados para con el problema, pudiendo incluir ayuda mutua, cooperación, etc.

En cuarto lugar, una vez que se ha hecho un análisis de los estadios previos al problema, será pertinente poner en común las medidas, sanciones, regulación, derechos o prestaciones derivados de esta problemática, desde la perspectiva de todos los actores: gobiernos, grupos de interés, víctimas y explotadores.

### **E. Fuentes de información**

Las fuentes más relevantes sobre la materia son las que se encuentran a continuación; no obstante, para hacer un estudio pormenorizado de cada Estado, habrá que acudir a su legislación interna, a observatorios independientes del país o a los estudios regionales concretos.

- Global Index sobre la esclavitud, que incluye informes regionales, rankings y estudios pormenorizados: *The Global Slavery Index* [\(link\)](#)
- Informe de la OIT y Walk Free Foundation sobre *Las estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna* [\(link\)](#)
- Observatorio sobre la esclavitud a nivel mundial: *Walk free Foundation* [\(link\)](#)
- Resumen ejecutivo de UNODC (2014) del *Informe mundial sobre la Trata de personas* [\(link\)](#)
- Observatorio internacional *50 for freedom* sobre la Esclavitud moderna [\(link\)](#)
- Conceptualización, definiciones e instrumentos internacionales de la OIT sobre el trabajo forzoso (página oficial de la OIT) [\(link\)](#)
- Apartado de la Organización Internacional del trabajo sobre las formas modernas de Esclavitud [\(link\)](#)
- Informe mundial sobre la trata de personas de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el delito de 2014 [\(link\)](#)
- Paper sobre las nuevas formas de esclavitud, con introducción de términos y reseña sobre los principales Instrumentos internacionales relativos: *Las nuevas formas de esclavitud: una realidad oculta* (Universidad de La Pampa) [\(link\)](#)
- Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el Trabajo infantil [\(link\)](#)
- Normas internacionales aprobadas sobre el Trabajo forzoso (OIT) [\(link\)](#)



- Reports internacionales acerca de los derechos de los trabajadores y la trata del observatorio *Solidarity Center* ([link](#))
- Guía de Acción sobre el Trabajo Forzoso de la *Confederación Sindical Internacional* ([link](#))
- Reseña de la ONG *Ayuda en Acción* sobre los esclavos de nuestros días ([link](#))
- Convención de Ginebra sobre la Esclavitud de 1953 ([link](#))

## V. INFORMACIÓN ADICIONAL Y RECORDATORIOS

Los miembros de mesa del presente comité invitan a leer atentamente las **políticas de la conferencia** ([pinche aquí](#)) y, en especial, estudien las **reglas de procedimiento**, cuyo manejo resulta imprescindible para el eficaz desarrollo de su papel como delegados ([pinche aquí](#)).

En lo relativo a la preparación de su rol como Estado durante esta conferencia y tras la lectura de la presente guía, cada delegación deberá elaborar un **documento de posición** que será remitido a la Presidencia de este comité previamente al inicio de las sesiones; como se detalla en el siguiente apartado.

Punto a destacar en estas políticas de la conferencia es el **dress code** o código de etiqueta, siguiendo el modelo de Naciones Unidas, destacando:

- *Mujeres: traje de chaqueta y pantalón o falda, con blusa o vestido y zapato formal. No se aceptarán ni vaqueros, ni calzado deportivo. Tampoco se aceptarán atuendos de fiesta.*
- *Hombre: traje o chaqueta y pantalón (sin que este último sea vaquero bajo ningún concepto), camisa, corbata o pajarita y zapatos formales. De nuevo no se aceptarán ni calzado deportivo ni atuendos festivos.*

*Sin perjuicio de lo anterior, podrán los delegados vestir o portar, las ropas, insignias, accesorios o trajes típicos de sus países siempre que resulten adecuados a la ocasión.*

Para cualquier duda que pueda surgir durante el estudio de las políticas de la conferencia, las normas de procedimiento o la elaboración de su documento de posición; no duden en contactar con nosotros.

## VI. DOCUMENTO DE POSICIÓN

### Descripción y formato

Cada delegación deberá elaborar un documento de posición, que remitirá a la Mesa del Consejo, con anterioridad al comienzo de las sesiones. En este documento, las delegaciones expondrán la postura diplomática del Estado al que representan.

En todo caso, el documento de posición deberá contener la denominación oficial del Estado. Asimismo, el nombre del delegado o los delegados que integran dicha representación. En cuanto a su extensión, no excederán en ningún caso las dos caras de papel ordinario. Respecto de la estructura, se les plantea seguir el siguiente esquema:

- Primer párrafo: Este párrafo describe la relación entre la nación asignada y el tema a ser debatido. Debe describir las acciones (políticas públicas, convenios nacionales, etc.) que ha realizado la nación de manera interna.
- Segundo párrafo: Este párrafo describe la relación del tema entre la nación asignada y la comunidad internacional.
- Tercer párrafo: Este párrafo describe la propuesta (solución) formulada por el delegado, con el fin de solucionar a través de su idea y/o planteamiento el tema a debatir.

Observación: El plagio no es permitido en este evento, por ello, si se encontrase un documento plagiado se sancionará a los delegados implicados.

Ejemplo de posición oficial:

### **POSTURA OFICIAL DE LA REPÚBLICA POPULAR CHINA**

**Comité:** Organización de los Estados Americanos (OEA).

**Tema:** Procesos democráticos en América Latina.

**Delegado:** Christopher Alvarado Carrasco.



“Existen diversas formas de lograr la democracia. Es la inclusión de todos los sectores y grupos sociales del país para dialogar, trabajar y reflexionar en la identificación de un correcto proceso democrático”. – Xi Jinping, Presidente de la República Popular China

La República Popular China impulsa el proceso democrático llevado en conjunto por los ciudadanos y el Estado, para una sociedad estable. La visión de América Latina en construcción de procesos democráticos, es igual a un objetivo cumplido por la nación China. Por un lado, a partir del 2014, la democracia consultiva es un eje del gobierno, está dirigida por la fundación de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino (CCPPCh). Esta plataforma tiene una amplia base social, en la que se reúnen miembros de los ocho partidos democráticos y personas no partidistas como representantes de grupos sociales, minorías étnicas, los compatriotas de Taiwán, Hong Kong, Macao y los invitados especiales. Por otro lado, luego del XVIII Congreso Nacional del Partido Comunista de China se mejoró las reformas, el foro de consulta, fortalecer instituciones y problemáticas claves, guiada por la Comisión Central Control Disciplinario, que logra financiar, asesorar e integrar en la democracia china.

La República Popular China felicita a los países miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA), ya que, se encaminan a fortalecer la democracia en sus respectivas naciones. La nación coopera con los diversos países americanos en la construcción democrática internacional, a través del sistema educativo, financiamiento y el diálogo entre partes. En primer lugar, el organismo en Beca del Consejo China (BCC) asesorado por el Ministerio de Educación China, ofrece becas a los ciudadanos americanos con el fin de realizar estudios de carácter político y participación ciudadana en los sistemas estatales. En segundo lugar, las donaciones económicas se han implementado con constancia desde el 2013, para reforzar el material jurídico americano, beneficios a los ciudadanos, interconexión de China con la OEA y sus regiones en consultas de gobierno y prácticas de desarrollo político.



China respeta los diversos gobiernos de América y respeta sus decisiones regidos en su soberanía.

Las acciones enfocadas en nuestras manos, son necesarias para que las siguientes generaciones puedan formar parte de un estable sistema democrático. La delegación de la República Popular de China propone la "Operación Popular Americana (OPA)", enfocada en medidas financieras, normas políticas jurídicas y participación ciudadana. El proceso de transparencia democrática se fortalecerá por los Tribunales Jurídicos de cada nación, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Red en Línea de las Naciones Unidas sobre administración y finanzas públicas, en apoyo de supervisión de un trabajo administrativo correcto y transparente, sin violar la soberanía política de cada nación. La financiación se dirigirá por el Banco de Desarrollo de América y el Fondo de las Naciones Unidas para la Democracia que asesorarán medidas para que cada nación de la OEA mejoren sus exportaciones y mercados internos, el desarrollo laboral y los sistemas gubernamentales.

## REFERENCIAS

1. OIT (1990) Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores Migratorios y de sus familias, del 18 de diciembre de 1990.
2. OIT (2006) Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.
3. OIT (2010) Migración laboral internacional: Un enfoque basado en los derechos. Resumen Ejecutivo
4. OIT (2013) Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando, Ginebra, desde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms\\_221810.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_221810.pdf)
5. OIT (2013) Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD): Liberar el potencial de la migración para un desarrollo incluyente, 2013-2014.
6. Lemaître, G. (2014) «The demography of occupational change and skill use among immigrants and the native-born» en OCDE: Matching Economic Migration with Labour Market Needs, París, pág. 113.
7. Binette, G. y otros (2017) Migrant access to social protection under selected bilateral labour arrangements, OIT, pág. 10.
8. OIT (2017) Informe IV de la Organización Internacional del Trabajo. Migración laboral: nuevos contextos y desafíos de gobernanza, desde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_550278.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf)
9. United Nations (1948) Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Asamblea General de Naciones Unidas, desde: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
10. Organización internacional del trabajo (2018) Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos. *Organización Internacional del Trabajo*, desde: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>
11. Oficina Internacional del Trabajo (2017) Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. *Organización Internacional del Trabajo*, desde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/documents/publication/wcms\\_596485.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596485.pdf)
12. The Global Slavery Index (2018) Modern slavery: a hidden, everyday problem. *Global Slavery Index*, desde: <https://www.globalslaveryindex.org/>



13. Villalibre, V. (2009) Esclavitud, ¿moderna? *Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació Oficina de Promoció de la Pau i dels Drets Humans*, desde: <http://www.gencat.cat/drep/ipau/sumaris/esclavitud.pdf>
14. Carretero, A. (2016) Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional. *Consejería de Justicia e Interior*, desde: [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones\\_genero.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones_genero.pdf)
15. Asamblea General (1926) Protocolo para modificar la Convención sobre la esclavitud firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926. *Derecho Internacional público*, desde: <https://www.dipublico.org/10946/convencion-sobre-la-esclavitud-firmada-en-ginebra-el-25-de-septiembre-de-1926-y-enmendada-por-el-protocolo-nueva-york-7-de-diciembre-de-1953/>
16. OIT (2018) Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos. *Organización Internacional del trabajo*, desde: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm>
17. Conferencia Sindical Internacional (2008) Trabajo forzoso. *TUC CSI IGB*, desde: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mini\\_guide\\_CL\\_final\\_ES-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mini_guide_CL_final_ES-2.pdf)
18. The Global Slavery Index (2018) Unravelling the numbers. *The Global Slavery Index*, desde: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/highlights/>
19. 50 for freedom (2018) Esclavitud moderna: mitos y realidades. *50 for freedom*, desde: <http://50forfreedom.org/es/esclavitud-moderna/>
20. The Global Slavery Index (2018) Important risk overview. *The Global Slavery Index*, desde: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/importing-risk/overview/>
21. Comité de derechos humanos (1956) Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud. *Naciones Unidas, derechos humanos. Oficina del alto comisionado*, desde: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/supplementaryconventionabolitionofslavery.aspx>
22. OIT (2018) OIT: Es necesario reforzar las medidas para poner fin al trabajo forzoso. *Organización Internacional del Trabajo*, desde: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_204452/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_204452/lang-es/index.htm)
23. Asamblea General de Naciones Unidas (2014) Prevención y eliminación del matrimonio infantil, precoz y forzado. *Consejo de Derechos Humanos*, desde: [https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session26/Documents/A\\_HRC\\_26\\_22\\_SPA.DOC](https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session26/Documents/A_HRC_26_22_SPA.DOC)
24. Asamblea General (2000) Protocol to prevent, suppress and punish trafficking in persons especially women and children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. *United Nations Human Rights*, desde: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>



25. UNODC (2014) Informe Mundial sobre la trata de Personas. *Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito*, desde: [https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP14\\_ExSum\\_spanish.pdf](https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/GLOTIP14_ExSum_spanish.pdf)
26. Mersing, MJ. (2014) Esclavitud sexual: el triste destino de millones de mujeres y niñas. *United Explanations*, desde: <http://www.unitedexplanations.org/2014/11/12/auto-draft/>
27. Tinoco, E. (2014) Trabajo forzoso y explotación sexual, las versiones modernas de la esclavitud. *Bajo la lupa*, desde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_302600.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_302600.pdf)
28. Casado, A. (2017) Esclavos de nuestros días. *Ayuda en acción*, desde: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/esclavitud/>
29. Organización internacional del trabajo (2018) Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos. *Organización Internacional del Trabajo*, desde: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>
30. OIT (2018) ¿Qué se entiende por trabajo infantil? *Organización Internacional del Trabajo*, desde: <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-es/index.htm>
31. OIT (2018) Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre trabajo Infantil. *Organización Internacional del Trabajo*, desde: <https://www.ilo.org/ipecc/facts/IL0conventionsonchildlabour/lang-es/index.htm>





**UC3MUN**

**GET CONNECTED  
FOLLOW US**

**@uc3mun2019  
UC3MUN**

