



**DEBIDA  
DILIGENCIA  
EN EL  
TRABAJO  
FORZOSO**







---

# Debida diligencia en el trabajo forzoso

Un proyecto de:

---



Con la asesoría de:

---



Apoyan:

---



# Índice

## Contenido

1.	Presentación .....	5
2.	Introducción .....	6
3.	Importancia para las empresas .....	7
4.	Glosario.....	8
5.	Trabajo forzoso.....	10
5.1.	¿Qué es el trabajo forzoso? .....	10
5.2.	¿Es lo mismo trabajo forzoso que trata de personas? .....	11
5.3.	¿Es lo mismo trabajo forzoso que esclavitud moderna?.....	11
5.4.	¿Qué grupos son especialmente vulnerables a ser víctimas de trabajo forzoso? .11	
5.5.	¿Cómo define el trabajo forzoso la ley chilena?.....	12
5.6.	¿Qué recomiendan los organismos internacionales?.....	13
5.7.	¿Qué dice la regulación internacional? .....	14
6.	Recomendaciones .....	17
6.1.	¿Qué debe hacer una empresa para prevenir el trabajo forzoso?.....	18
a)	AL INTERIOR DE LA EMPRESA.....	18
b)	CON LA CADENA DE SUMINISTRO .....	21
6.2.	¿Qué debe hacer una empresa si se detecta un caso de trabajo forzoso? .....	22
6.3.	¿Hasta dónde llega mi responsabilidad con los proveedores? .....	23
6.4.	¿Se considera como trabajo forzoso la realización de horas extraordinarias? .....	24
6.5.	¿Qué exigen las grandes empresas importadoras? .....	25
6.6.	¿Qué situaciones de riesgo existen? .....	26
6.7.	¿Qué servicios públicos pueden apoyar? .....	27
6.8.	¿Qué ONGs trabajan el tema?.....	27
6.9.	¿Qué organismos internacionales trabajan el tema? .....	28
	Bibliografía .....	30



# 1. Presentación

En las dos últimas décadas, la industria de alimentos se ha convertido en una de las principales fuentes de crecimiento económico de Chile, situándose como la segunda fuerza exportadora y posicionando al país como potencia alimentaria en el mercado internacional.

Dentro del gran sector elaborador y exportador de alimentos, el rubro de procesamiento de frutas y hortalizas es representado por la Asociación de Empresas de Alimentos de Chile (Chilealimentos), entidad gremial que, siguiendo las tendencias de los mercados y las demandas de los consumidores, ha relevado la Sustentabilidad como su pilar estratégico fundamental en lo que se ha denominado el Sector Alimentos Procesados Sustentable.

Comprometido con la mejora permanente del desempeño medioambiental, social y económico del sector, Chilealimentos, desde 2005, ha avanzado y dado respuesta a los desafíos de la industria a través de diversos Acuerdos de Producción Limpia (APL). Estos contemplan la elaboración, implementación y seguimiento de planes de mejora y eficiencia productivo-ambiental, y la gestión de los indicadores asociados a estos planes, permitiendo el avance en la búsqueda del equilibrio ambiental, económico y social del sector, mejorando el desempeño exportador de las empresas.

Es así como en estos planes, bajo la mirada de un proceso de mejora continua, se han fortalecido, más recientemente, dentro de la dimensión social, aspectos de Relaciones

Comunitarias y Derechos Humanos. Chilealimentos y sus empresas socias respetan y protegen los derechos humanos fundamentales, no solo de sus trabajadores, sino también de todos los grupos de interés que conforman su cadena de valor.

Cada día son más los países que por norma exigen a sus empresas a responsabilizarse de su cadena de suministro y a garantizar que las partes con las que tengan contratos en el extranjero también respeten y cumplan las normas de derechos humanos y medioambientales reconocidas internacionalmente. Así hoy, la transparencia y entrega de información es crucial para permitir al mercado internacional contar con la mejor información al momento de tomar decisiones respecto de la selección de sus proveedores.

Así, con el objeto de fortalecer el desempeño exportador del sector, Chilealimentos, con el apoyo de ProChile y la colaboración de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y Fundación Casa de la Paz, ha desarrollado un set de materiales sobre Derechos Humanos, bajo un enfoque de Debida Diligencia, correspondiendo el presente documento a una Guía sobre Trabajo Forzoso.

A través de estas orientaciones, se entrega información útil para que las empresas del sector puedan gestionar de mejor forma su sustentabilidad y mostrarse como proveedores de primer orden mundial a los compradores internacionales.

## 2. Introducción

El trabajo forzoso es lo opuesto al trabajo decente e implica graves vulneraciones a los derechos humanos, principalmente a la libertad, la integridad y los derechos laborales de las víctimas de este modo de explotación. Según las estimaciones mundiales del año 2021 (OIT, 2022), aproximadamente cuatro de cada mil personas en el mundo se encuentran en situación de trabajo forzoso.

La pandemia de COVID-19 y el cambio climático, entre otros factores, han provocado perturbaciones en empleo y en la educación, un aumento de la pobreza extrema y de la migración forzosa y en condiciones de inseguridad, lo que contribuye a que este tipo de situaciones de explotación ocurran.

Respetar las libertades y los derechos de los trabajadores y promover la contratación ética y equitativa, son tareas indispensables para combatir y erradicar el trabajo forzoso. Para lo anterior, es importante que las empresas centren su atención en los puntos críticos en los que el riesgo de trabajo forzoso es mayor, abarcando la cadena de suministro desde la fase de producción, pasando por el procesamiento, y la distribución y venta de los productos finales.

La presente guía contiene información y orientaciones prácticas para que las empresas de Chilealimentos implementen el estándar global en materia de derechos humanos y empresas, en particular, en lo que refiere al trabajo forzoso. Para lo anterior, el documento se encuentra estructurado en base a una serie de preguntas relacionadas con la temática que buscan, en una primera parte, definir la qué se entiende por trabajo forzoso, y continúa con preguntas cuyo foco es adentrarse en recomendaciones para las empresas.

## 3. Importancia para las empresas

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y al mismo tiempo, representan una oportunidad para su pleno ejercicio ya que son un espacio importante para que las personas experimenten una diferencia significativa y positiva en sus vidas. En este sentido, avanzar en la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos al interior de las empresas será un aporte tanto desde el punto de vista ético y reputacional, a la vez que garantizará que las organizaciones estén mejor preparadas para enfrentar los desafíos de un mundo que cada vez más exige el respeto de los derechos humanos de los grupos de interés con los cuales se generan vínculos laborales en forma directa, y a través de relaciones comerciales a lo largo de la cadena de suministro.

Los empleadores y las empresas pueden desempeñar un papel fundamental en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas reforzando su gestión mediante diversas acciones en su ámbito de influencia, que permitan detectar y evitar a tiempo situaciones de vulneración a los derechos humanos. No hacerlo, conlleva riesgos jurídicos, así como graves amenazas para la marca y la reputación de la empresa.

## 4. Glosario

### **Cadena de suministro**

Red o secuencia de procesos de intercambio, flujo de materiales o información al interior y exterior de la empresa para abastecer, diseñar, fabricar y distribuir o proporcionar bienes y servicios. Incluye desde la obtención, diseño, planeación y transformación de materiales, insumos y materias primas, documentos e información y personas, hasta la distribución de dichos productos intermedios, o terminados y/o servicios a las y los clientes. Abarca los pasos que se necesitan para ofrecer al consumidor final un bien o servicio que satisfaga sus necesidades (Fundación Ideas para la Paz, 2014).

### **Debida diligencia**

La debida diligencia es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales (OCDE, 2018).

### **Derechos humanos**

Garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas, 2006).

### **Empresa**

Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador o empleadora, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada (Artículo 3 del Código del Trabajo).

### **Partes interesadas**

Todos aquellos sujetos de derechos que se relacionan con la actividad empresarial: trabajadores y trabajadoras, proveedores, clientes, comunidades y otros grupos de interés.



## Prevención

La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca (Naciones Unidas, 2012).

## Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Instrumento desarrollado en el seno de Naciones Unidas para orientar tanto a los Estados en su labor de protección de los derechos humanos como a las empresas en su deber de respetarlos. Se fundamenta en tres pilares: Deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y, el acceso efectivo a mecanismos de reparación (Naciones Unidas, 2011).

## Reparación

Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición (Naciones Unidas, 2012).

## Relaciones comerciales

Las relaciones comerciales abarcan las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios. Se incluyen las relaciones comerciales indirectas dentro de su cadena de valor superiores al del primer nivel y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas (Naciones Unidas, 2012).

## Riesgo

Refiere en este informe a la probabilidad de que las actividades agrícolas tengan impactos negativos para las personas, el medio ambiente y la sociedad, contribuyan a dichos impactos o estén directamente vinculadas con ellos (OCDE, 2022).

## 5. Trabajo forzoso

### 5.1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO FORZOSO?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo forzoso u obligatorio como cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera, y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente. En otras palabras, se trata de cualquier forma de trabajo que se realiza bajo la amenaza de una sanción o castigo, ya sea físico, psicológico o económico, y que se realiza sin el libre consentimiento de la persona. El trabajo forzoso es una violación del derecho humano fundamental a trabajar con toda libertad y a elegir el trabajo que se desee (OIT, s.f.). En este sentido, dos elementos clave del trabajo forzoso u obligatorio son:

- **Amenaza de castigo.** Esta última puede consistir en una sanción penal, como el arresto o la cárcel, o en la supresión de derechos o privilegios, como negarse a pagar el salario o prohibir a un trabajador que viaje libremente. Las amenazas de represalia pueden revestir diversas formas, que van desde las más flagrantes –recurso a la violencia, obligaciones materiales o incluso amenazas de muerte– hasta las más sutiles, a menudo psicológicas, como la amenaza de denunciar a las autoridades a un trabajador migrante en situación irregular.
- **Trabajo o servicio involuntario.** Toda relación laboral debería fundarse en el consentimiento mutuo de las partes contratantes, lo que implica que cualquiera de ellas puede poner término a la relación de trabajo en todo momento, a reserva de un plazo de preaviso razonable, de conformidad con la legislación nacional o con un convenio colectivo. Si el trabajador no puede revocar su consentimiento sin temor a sufrir una pena, esa situación puede considerarse trabajo forzoso, a partir del momento en que se haya denegado al trabajador el derecho a poner fin a la actividad laboral.

## 5.2. ¿ES LO MISMO TRABAJO FORZOSO QUE TRATA DE PERSONAS?

Por trata de personas se entenderá *la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas*, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación (OIT, 2006).

En este sentido, la trata de personas se encuentra estrechamente ligada al trabajo forzoso ya que a la mayoría de las personas víctimas de trata se les obliga a dedicarse a realizar trabajos que no han escogido libremente.

## 5.3. ¿ES LO MISMO TRABAJO FORZOSO QUE ESCLAVITUD MODERNA?


La esclavitud moderna, por su parte, es una forma específica de trabajo forzoso que implica la propiedad de una persona por otra, la compra y venta de seres humanos y la explotación de su trabajo sin su consentimiento. Puede incluir formas de explotación como el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la explotación sexual, la servidumbre doméstica, la trata de personas, entre otras. En este sentido, se utiliza como un término general que incluye los puntos en común que presentan estos términos jurídicos. Esencialmente se refiere a situaciones de explotación que una persona no puede rechazar ni abandonar en razón de amenazas, violencia, coacción, engaño o abuso de poder (OIT, 2017).

## 5.4. ¿QUÉ GRUPOS SON ESPECIALMENTE VULNERABLES A SER VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO?

El trabajo forzoso es un fenómeno global que afecta a todos los países, regiones y sectores económicos, puede ser impuesto a personas adultas y a niños, niñas y adolescentes ya sea por autoridades estatales, empresas privadas o por individuos, en relaciones de empleo de carácter formal e informal (OIT, 2009). Sin embargo, es importante tener en consideración que existen determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras que son más vulnerables que otras a la coerción debido a variables como el origen étnico, la situación de pobreza o la condición de migración en situación irregular, por ejemplo. En relación a lo anterior, se recomienda a los empleadores prestar especial atención en la contratación de personas migrantes, ya sea que hayan sido empleadas directamente en sus instalaciones o a través de empresas que se encuentran en el ámbito de la cadena de suministro, dado que, como ya se mencionaba, se enfrentan a un mayor riesgo de trabajo forzoso que otros trabajadores (OIT, 2022).

Si bien, en muchos casos la migración es voluntaria y tiene un impacto positivo en individuos y sociedades, puede aumentar la vulnerabilidad al trabajo forzoso, en especial cuando se trata de personas que huyen de conflictos y situaciones de emergencia y pobreza, y por ende, migran en condiciones de inseguridad y vulnerabilidad y se ven más expuestas al riesgo de ser objeto de explotación y tráfico durante el viaje, o al llegar a su destino (ACNUDH, 2016). En ese sentido, una vez en el lugar de destino, las personas migrantes pueden ser víctimas de trabajo forzoso debido a las barreras lingüísticas, los desafíos de la integración social, su conocimiento limitado de las condiciones locales y su escaso poder de negociación.

Como ya se señalaba, el elemento fundamental en muchas situaciones de trabajo forzoso es la coacción, es decir, obligar a las personas a trabajar sin su libre consentimiento. Las formas de coacción a los trabajadores y trabajadoras migrantes pueden incluir:

- 
- El cobro de honorarios por reclutamiento y promesas sobre salarios y condiciones de trabajo.
  - Retención de pasaportes o documentos de identidad.
  - Amenazas de ser denunciados o denunciadas a las autoridades.
  - Situaciones de servidumbre por deudas.
  - Restricción al libre movimiento o encierro en el lugar de trabajo o en instalaciones asociadas.

Por lo anterior, es necesario prestar especial atención a este grupo de interés al momento de abordar este tipo de vulneración en los derechos humanos y para ello, resulta particularmente necesario revisar los sistemas de reclutamiento y contratación que ponen a los trabajadores y trabajadoras migrantes en riesgo de ser sometidos a trabajo forzoso.

## 5.5. ¿CÓMO DEFINE EL TRABAJO FORZOSO LA LEY CHILENA?

La Constitución Política de la República de Chile, en su Artículo 19° Número 16 establece que “La Constitución asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección”, y a su vez indica que “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”.



Por su parte, el Código del Trabajo reconoce la libertad de las personas para contratarse y dedicarse a la labor legítima que eligieron. La Dirección del Trabajo señala que la libertad de trabajo es el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y la libre elección del trabajo (BCN, 2021).

En materia penal, Chile no tiene tipificado el delito de trabajo forzoso de manera autónoma sino como una consecuencia del delito de trata de personas y tráfico de personas, delito introducido en 2011 por la Ley N° 20.507 que tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas, y establece normas para su prevención y efectiva persecución criminal.

Para mayor información, se recomienda revisar las leyes vinculadas a este tema:

- Ley N° 20.507 (<https://bcn.cl/30881>)
- Código del Trabajo ([dt.gob.cl](http://dt.gob.cl))

## 5.6. ¿QUÉ RECOMIENDAN LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES?

Las recomendaciones de los organismos internacionales se encuentran contenidas en los siguientes instrumentos:


**Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29):** prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. En dicho instrumento se define al trabajo forzoso como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». En el Convenio también se prevé que el trabajo forzoso u obligatorio ilegal debe ser castigado con sanciones penales y se pide a los Estados que lo hayan ratificado, que velen por que las sanciones pertinentes previstas en la ley sean apropiadas y se apliquen con rigor.

**Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105):** prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política o como sanción por sostener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra para el desarrollo económico; como medida de disciplina en el trabajo; como sanción por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

**Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930:** instrumento jurídicamente vinculante tendiente a impulsar medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud. El Protocolo entró en vigor en noviembre de 2016 y fue ratificado por Chile en septiembre del año 2021.

**Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2011:** contienen principios y disposiciones no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.

A continuación, se mencionan los derechos humanos que son vulnerados cuando ocurren situaciones en las que personas o grupos de personas son víctimas de trabajo forzoso:

- 
- Derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y favorables.
  - Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados.
  - Derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
  - Derecho a un salario justo, a descansos remunerados, a condiciones laborales seguras.
  - Derecho a la libertad de asociación.
  - Derecho a la igualdad y la no discriminación.
  - Derecho a la educación.
  - Derecho a la salud.

## 5.7. ¿QUÉ DICE LA REGULACIÓN INTERNACIONAL?

La implementación de una práctica empresarial responsable que respete y promueva los derechos humanos no sólo es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino que, además, existe una creciente tendencia y expectativa a nivel internacional acerca de la adopción de un enfoque de derechos humanos por parte de las empresas.

En este sentido, resulta de particular relevancia destacar la **Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido** (*UK Modern Slavery Act*) que se promulgó el año 2015 y que impone a las empresas la obligación de publicar las acciones que adoptan

para garantizar que no exista esclavitud y la trata de personas tanto en sus negocios como en sus cadenas de suministro. Las empresas deben preparar una declaración de esclavitud y trata de personas para cada año financiero, la que puede incluir:

1. La estructura de la organización, su negocio y sus cadenas de suministro.
2. Las políticas en relación con la esclavitud y la trata de personas.
3. Los procesos de debida diligencia relacionados con la esclavitud y la trata de personas en sus negocios y cadenas de suministro.
4. Las partes de su negocio y cadenas de suministro donde existe riesgo de esclavitud y trata de personas, y los pasos que se han tomado para evaluar y gestionar dicho riesgo;
5. Su eficacia para garantizar que la esclavitud y la trata de personas no se lleven a cabo en sus negocios o cadenas de suministro, medida en función de los indicadores de desempeño que se consideren apropiados.
6. La información y capacitaciones sobre esclavitud y trata de personas a disposición del personal de la empresa.



La Ley de Esclavitud Moderna cubre las siguientes empresas y sectores:



- Cualquier organización comercial que realice la totalidad de su negocio o parte de él en el Reino Unido.
- La organización comercial puede ser una persona jurídica o una sociedad que suministre bienes o servicios.
- Empresas cuyo volumen de negocios o el volumen de negocios de una empresa matriz y sus filiales sea igual o superior a 36 millones de libras esterlinas al año.

En 2021, el gobierno del Reino Unido lanzó un registro público central de declaraciones sobre esclavitud moderna.



## 6. Recomendaciones

Las recomendaciones contenidas en la Guía se encuentran enmarcadas en el proceso de debida diligencia, proceso continuo y periódico -ya que los riesgos a los derechos humanos pueden ir cambiando a lo largo del tiempo- que una empresa debe emprender para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos de las personas vinculadas a los principales grupos de interés.

La debida diligencia incluye seis fases, las cuales se presentan en la Figura 1:

**Figura 1:** Proceso de debida diligencia y medidas de apoyo



Fuente: OCDE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, 2018

Cabe señalar que no existe una manera única de desarrollar la debida diligencia. En este sentido, es importante entenderla como un proceso activo en el que algunos de los pasos podrían ocurrir simultáneamente o en un orden diferente al presentado en la Figura 1, y que por tanto, debe adecuarse continuamente a las circunstancias y al contexto de la empresa, en función de sus capacidades, sus recursos y su contribución y/o responsabilidad en el impacto.

Involucrar a las partes interesadas, es decir, a las personas o grupos de interés que podrían verse afectados por las actividades de la empresa, es clave a lo largo del proceso de debida diligencia, ya que permite levantar información que proporcionará conocimientos relevantes para comprender y abordar adecuadamente los riesgos e impactos en los derechos humanos. Las partes interesadas pueden ser internas (p. ej., trabajadores y trabajadoras contratados, contratistas), así como externas (p. ej., trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro, comunidades y usuarios finales de productos). Debe prestarse especial atención a aquellos grupos que puedan estar en desventaja, marginados o excluidos de la sociedad, como niños, niñas y adolescentes, mujeres, personas migrantes, entre otros.

## 6.1. ¿QUÉ DEBE HACER UNA EMPRESA PARA PREVENIR EL TRABAJO FORZOSO?

A continuación, se ofrecen recomendaciones prácticas orientadas a abordar el desafío del trabajo forzoso tanto al interior de la empresa como en la cadena de suministro.

### A) AL INTERIOR DE LA EMPRESA

**Desarrollar o actualizar políticas y protocolos del más alto nivel de la empresa para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas.** Es importante contar con políticas claras y transparentes que establezcan las medidas adoptadas para prevenir el trabajo forzoso y la trata de personas. Debe existir coherencia y alineamiento de este tipo de políticas al interior de las distintas áreas de la empresa, de manera transversal.

**Difundir interna y externamente los compromisos o políticas** corporativas que se han definido con relación a la prevención y erradicación del trabajo forzoso y la trata de personas, haciendo énfasis en que dichas políticas aplican tanto internamente como a todas las empresas involucradas en la cadena de producción y suministro de la empresa.

**Definir y comunicar la asignación de roles y funciones** dentro de la empresa con mayor responsabilidad en el desarrollo e implementación de los protocolos sobre trabajo forzoso y trata de personas y los mecanismos de denuncia.

**Formar y sensibilizar al personal de la empresa.** Es recomendable realizar internamente, en los distintos niveles de la empresa (incluida las gerencias), capacitaciones u otras actividades de sensibilización y concientización en temas asociados a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

y la trata de personas. Se recomienda trabajar en conjunto con las áreas de personal, adquisiciones, área agrícola, reclutamiento, sostenibilidad y prevención, y cumplimiento, entre otras que se estime puedan estar involucradas, para diseñar en conjunto medidas adecuadas a la realidad de la empresa que permitan detectar el trabajo forzoso en la práctica y buscar medidas apropiadas de reparación.

**Considerar en los procesos de debida diligencia en derechos humanos la identificación de posibles víctimas de trabajo forzoso.** Como parte de la identificación de impactos, se recomienda a las empresas disponer de mecanismos o procedimientos que permitan levantar información que ayude a determinar si el trabajo se realiza o no voluntariamente. Lo anterior conlleva a menudo examinar si existen presiones externas e indirectas como la retención de una parte del salario del trabajador, la inexistencia de un salario o de una remuneración, o la confiscación de los documentos de identidad del trabajador, por ejemplo.

**Considerar a los trabajadores y trabajadoras migrantes como grupo de interés específico de especial protección.** Para lo anterior, disponer de listas de control para detectar potenciales situaciones de trabajo forzoso puede ser una herramienta útil para empleadores y empresas. Estas listas pueden incluir los siguientes puntos de verificación:


- ¿Hay algún indicio de que trabajadores y trabajadoras migrantes o miembros de su familia hayan sido amenazados para coaccionarlos con el fin de que acepten un empleo o permanezcan en él?
- ¿Se les exige a los trabajadores y trabajadoras migrantes pagar una tarifa al empleador o algún intermediario para conseguir un puesto de trabajo?
- ¿Conservan los trabajadores y trabajadoras el control de sus documentos? Por ejemplo, acta de nacimiento, pasaporte, permiso de trabajo, permiso de residencia y cédula de identidad.
- Si los trabajadores le piden al empleador que les guarde los documentos personales por motivos de seguridad u otros ¿Tienen acceso a esos documentos en cualquier momento que los soliciten?

**Comprobar que los trabajadores y trabajadoras migrantes gozan de condiciones de trabajo comparables a aquellas de los trabajadores nacionales.** Para lo anterior, es importante revisar los registros salariales para verificar que cuentan con los mismos niveles de salario que los trabajadores y trabajadoras nacionales; examinar las disposiciones relativas

a la incorporación al empleo y la terminación del mismo en las políticas de la empresa y los contratos de trabajadores migrantes; comunicarse con los trabajadores y trabajadoras migrantes para conocer la forma en que fueron contratados; revisar las políticas y protocolos de la empresa relativos a la prevención de discriminación y situaciones de abuso; garantizar que todos los trabajadores reciban contratos escritos en un lenguaje fácilmente comprensible y en los que se indiquen sus derechos en términos de pago de salarios, horas extras, retención de documentos de identidad y otros asuntos relacionados con la prevención del trabajo forzoso.

**Detectar de manera oportuna posibles víctimas de trabajo forzoso y/o tráfico o de trata de personas**, especialmente al reclutar trabajadores y trabajadoras mediante intermediarios laborales y/o agencias de contratación. Para ello, se recomienda verificar con los candidatos y candidatas en qué condiciones fueron reclutados para el puesto de trabajo.

**En caso de reclutar trabajadores y trabajadoras mediante intermediarios laborales y/o agencias de contratación**, es necesario que las empresas presten especial atención en que tales agencias de empleo no participen o pongan en riesgo de trabajo forzado y/o explotación a los trabajadores y trabajadoras. Para lo anterior, se recomienda:

- 
- Antes de contratar a una agencia de empleo, informarse sobre la misma y reunirse con sus representantes.
  - Asegurar que los trabajadores y trabajadoras hayan recibido información correcta y transparente sobre el proceso de reclutamiento, honorarios, la naturaleza de las condiciones de trabajo y los puestos para los que fueron reclutados, antes de que firmen su contrato.
  - Asegurar que los trabajadores y trabajadoras no paguen ninguna tarifa (en su totalidad o en parte) por reclutamiento, por obtener un empleo u otras partes del proceso de empleo. Si se cobró alguna tarifa, los trabajadores deben ser reembolsados. Si se hace una excepción, debe ser en interés de las y los trabajadores.
  - Asegurar que las agencias de empleo no hayan retenido los documentos de las y los trabajadores. Por ejemplo, documentos de identificación originales o pasaportes, depósitos monetarios u otras garantías como condición del empleo.



**Trabajar conjuntamente con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores** para concebir un enfoque que abarque a toda la industria, con el fin de abordar el trabajo forzoso y la trata de personas. Se recomienda prestar especial atención a aquellas etapas del proceso productivo en las cuales podrían existir mayores riesgos, como por ejemplo, la producción en campos externos, y estrechar lazos con las diversas partes interesadas como las organizaciones de trabajadores, las autoridades policiales y judiciales, los inspectores de trabajo, organizaciones de la sociedad civil, entre otras.

## **B) CON LA CADENA DE SUMINISTRO**

**Mapear la cadena de suministro.** Un paso inicial importante es identificar claramente y llevar a cabo un análisis de todos los proveedores que componen la cadena de suministro, dónde operan, los servicios que prestan, y la información disponible acerca de su desempeño en materias laborales, sociales, ambientales y otras que puedan ser relevantes. La atención debe centrarse en identificar, priorizar y actuar en los “puntos críticos” donde el riesgo de trabajo forzoso y otros abusos de los derechos humanos es más alto. Particularmente importantes en este contexto son las micro y pequeñas empresas informales que operan en los eslabones inferiores de las cadenas de suministro (OIT, 2022). La capacidad para seguir el movimiento de los productos agrícolas a lo largo de etapas específicas de producción, procesamiento y distribución es fundamental para identificar, evaluar y gestionar riesgos.

**Evaluar los riesgos para identificar proveedores “críticos” y priorizar en ellos la debida diligencia.** A partir del mapeo, se recomienda desarrollar un proceso de identificación de los impactos adversos actuales y potenciales en materia de derechos humanos en la cadena de suministro, e incluir como uno de los grupos de interés específico de especial protección a los trabajadores y trabajadoras migrantes. En este ámbito es clave la participación de aquellas áreas de la empresa vinculadas directamente con los proveedores, como el área agrícola, abastecimiento y comercial, por ejemplo.

**Actualizar políticas y procedimientos de adquisiciones.** Se recomienda asegurar que las políticas de adquisiciones de la empresa principal contengan el compromiso de respetar los derechos humanos en la cadena de valor para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas, con particular atención a grupos más vulnerables, incluyendo a las personas migrantes.

**Desarrollar códigos de conducta exigibles a proveedores o cláusulas en los contratos sobre respeto a los derechos humanos**, que hagan referencia a la prevención y erradicación del trabajo forzoso y la trata de personas.

**Desarrollar un sistema para el seguimiento y evaluación del desempeño de proveedores y contratistas en materia de derechos humanos**, que considere la prevención y erradicación del trabajo forzoso y la trata de personas. Para lo anterior, se pueden aplicar instrumentos de autoevaluación de desempeño a proveedores y/o contratistas, y realizar visitas a terreno para generar información verificable, confiable y actualizada sobre las circunstancias cualitativas de la producción agrícola, y auditorías contratadas con terceros.

En este ámbito es clave la participación de aquellas áreas de la empresa vinculadas directamente con los proveedores, como el área agrícola, abastecimiento y comercial, por ejemplo.

**Extender y comunicar a los proveedores políticas y protocolos existentes al interior de la empresa.** En general en las empresas existen políticas, protocolos y procedimientos que buscan prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas y que permiten tener un control para evitar que dichas vulneraciones se produzcan al interior de sus instalaciones. Se recomienda extender dichos instrumentos a los proveedores y generar instancias claras y efectivas para comunicarlos externamente.

## 6.2. ¿QUÉ DEBE HACER UNA EMPRESA SI SE DETECTA UN CASO DE TRABAJO FORZOSO?

El trabajo forzoso suele producirse con menor frecuencia entre los trabajadores y trabajadoras propios de las empresas, ya que al interior de las mismas, en general, se aplican procedimientos para garantizar prácticas para prevenirlo y erradicarlo. Sin embargo, las empresas pueden estar vinculadas a estas prácticas a través de sus relaciones comerciales, incluidos trabajadores y trabajadoras contratados a través de una agencia de trabajo, contratistas o proveedores. De esta manera, las empresas pueden estar involucradas si obtienen bienes o utilizan servicios producidos o proporcionados por víctimas de trabajo forzoso.

**En algunos casos, puede ser adecuado interrumpir una relación comercial** como último recurso tras haber intentado, sin éxito, prevenir o mitigar impactos graves. Por ejemplo, en aquellas situaciones en que los impactos negativos sean

irremediables, cuando no exista una perspectiva razonable de cambio, o cuando se identifiquen impactos negativos o riesgos graves y la entidad que los esté causando no adopte medidas de inmediato (OCDE/FAO, 2016; OCDE, 2018).

### **6.3. ¿HASTA DÓNDE LLEGA MI RESPONSABILIDAD CON LOS PROVEEDORES?**

Las empresas deben cumplir con su responsabilidad de aplicar la ley y de tomar medidas adicionales para prevenir, identificar, mitigar y remediar el trabajo forzoso y la trata de personas tanto en sus operaciones como en sus cadenas de suministro, tal como lo recomiendan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE, entre otros instrumentos.

En este sentido, es importante tener en consideración que las recomendaciones en materia de debida diligencia de las Líneas Directrices de la OCDE no buscan transferir las responsabilidades de las empresas que causan o contribuyen a generar impactos negativos hacia las empresas que estén directamente vinculadas a aquellos impactos negativos a través de sus relaciones comerciales. En su lugar, recomiendan que cada empresa asuma su responsabilidad con respecto a los impactos negativos y, en aquellos casos en que los impactos estén directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de una empresa, esta debe intentar, en la medida de lo posible, usar su influencia para efectuar las correcciones necesarias, ya sea individualmente o en colaboración con otros actores (OCDE, 2018).

La colaboración en toda la industria y entre industrias debe tener como objetivo cortar las raíces del trabajo forzoso y la trata de personas en los niveles más bajos de las cadenas de suministro, ya que las empresas individuales a menudo tienen una influencia limitada. En los últimos años ha surgido una amplia gama de iniciativas voluntarias impulsadas por empresas en reconocimiento de esta realidad. La sostenibilidad y la eficacia dependen en gran medida de la integración de la acción de la empresa en los esfuerzos existentes de los gobiernos, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras personas activas para acabar con el trabajo infantil (UNICEF, 2020).

El mapeo de la cadena de suministro y la participación de las partes interesadas es clave, ya que el conocimiento incrementa la resiliencia de la empresa y su capacidad para adoptar decisiones responsables.

#### 6.4. ¿SE CONSIDERA COMO TRABAJO FORZOSO LA REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS?

Las horas extraordinarias son horas adicionales de trabajo que se realizan fuera de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo, que se acuerdan voluntariamente entre el empleador y el trabajador o trabajadora, y que se compensan económicamente.

Sin embargo, si la realización de horas extraordinarias es obligatoria, se realiza bajo coacción o algún tipo de amenaza que desaliente al trabajador o trabajadora a negarse a trabajar dichas horas extraordinarias, y/o si estas exceden los límites permitidos por la legislación nacional o los convenios colectivos, puede considerarse como trabajo forzoso.

En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que, en algunos casos, las amenazas pueden ser sutiles. El temor al despido puede impulsar a los trabajadores a trabajar horas extraordinarias más allá de lo estipulado por la legislación nacional; en otros casos, los trabajadores pueden sentirse obligados a trabajar más allá del máximo legal porque es la única manera de poder percibir el salario mínimo (por ejemplo, cuando la remuneración se basa en objetivos de productividad). En estos casos, aunque en teoría los trabajadores pueden negarse a trabajar, su vulnerabilidad se expresa en no tener elección, por lo que se ven obligados a hacerlo con el fin de percibir el salario mínimo o de mantener sus puestos de trabajo, o ambas cosas.

Asimismo, Se recomienda a las empresas tomar los resguardos necesarios, que pueden incluir:

- **Promover la capacitación y calificación de personas para puestos de trabajo críticos donde podría haber menos mano de obra disponible**, como operadores de caldera y grúa, por ejemplo.
- **Revisar periódicamente la dotación de personal para identificar si es necesario disponer de apoyo para algunos labores.** Para lo anterior, se recomienda que exista coordinación interna entre diferentes gerencias y áreas de la empresa.
- **Promover la polifuncionalidad** en puestos que no requieran, necesariamente, contar con capacidades y/o calificaciones específicas, y explicitar en los contratos de trabajo que podría ser necesario que los trabajadores y trabajadoras participen de distintas funciones dentro de un ámbito de producción.

## 6.5. ¿QUÉ EXIGEN LAS GRANDES EMPRESAS IMPORTADORAS?

El trabajo forzoso y la trata de personas se está convirtiendo en un riesgo importante para los empleadores, no sólo para pequeñas empresas al margen de la economía formal de países en desarrollo, sino también para empresas multinacionales con complejas cadenas de suministro y operaciones de subcontratación (OIT, 2009).

Es común que las empresas soliciten a los proveedores que forman parte de sus cadenas de suministro globales certificaciones que demuestren su cumplimiento en materia de derechos humanos. Dentro de las certificaciones disponibles es posible encontrar SMETA, GRASP y FAIRTRADE, entre otras. A modo de ejemplo, la siguiente tabla presenta un breve resumen respecto de las exigencias en materia de derechos humanos contenidas en dichas certificaciones.

### CUADRO 1: CERTIFICACIONES

CERTIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS
SMETA	Es una herramienta que permite evaluar las prácticas empresariales en materia de trabajo, salud y seguridad, medio ambiente y ética empresarial (Sedex, 2019).	Abarca temas como trabajo forzoso, derecho de asociación, salud y seguridad laboral, trabajo infantil, discriminación, entre otros.
GRASP	Es una herramienta voluntaria de gestión social para las cadenas de suministro globales, que permite a los productores evaluar y demostrar sus prácticas sociales responsables mediante una lista de verificación (Global G.A.P., 2021).	El add-on GRASP cubre los principales asuntos de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y los convenios fundamentales sobre trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
FAIRTRADE	Es una herramienta que incluye criterios económicos, ambientales y sociales que deben cumplir los productores y comerciantes para adquirir o conservar la certificación (Fairtrade International, s.f.).	Aborda temas como trabajo infantil, cambio climático, medios de subsistencia dignos, trabajo forzoso y equidad de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de información secundaria. Fundación Casa de la Paz, 2023

Avanzar en la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos al interior de las empresas, si se realiza de manera adecuada, será un aporte tanto desde el punto de vista ético, a la vez que garantizará su participación en los mercados internacionales.

En este sentido, es importante señalar el beneficio de contar con certificaciones que son fácilmente reconocibles y se comunican fácilmente. Sin embargo, dependiendo de cómo se materialicen las certificaciones al interior de las empresas, podrían existir algunos riesgos. Por un lado, que las certificaciones se transformen en una lista de verificación y que no permee realmente dentro de la empresa. Y por otro, como consecuencia de lo anterior, que la información resultante del proceso de auditoría no sea integrada a los sistemas de gestión y de toma de decisiones. En ambos casos, dichos riesgos se traducen en una desvinculación y/o pérdida de compromiso real con lo fundamental de este proceso, que es tener una conducta orientada a identificar, prevenir, y mitigar vulneraciones a los derechos humanos.

## 6.6. ¿QUÉ SITUACIONES DE RIESGO EXISTEN?

Si bien la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se extiende a todas las empresas y/o actores de su cadena de suministro, las empresas pueden iniciar el proceso de debida diligencia, luego del mapeo y análisis de la cadena de suministro, incluyendo a los proveedores más críticos. Es decir, las empresas pueden comenzar a llevar a cabo procesos de debida diligencia enfocando sus esfuerzos, recursos y horas persona disponibles en aquellos denominados “cuellos de botella”, aquellos actores en la cadena de suministro que tienen los mayores riesgos de provocar daños a los derechos humanos, en este caso respecto de trabajo forzoso, como por ejemplo:

- **Situaciones que requieran mayor disponibilidad de mano de obra.** Según la OIT (2020) se constata que el mercado de trabajo en las actividades agrícolas opera en el país en un contexto de escasez relativa de mano de obra que ha persistido por muchos años, y esta escasez, ha comenzado a ser compensada por la oferta de trabajadores migrantes.

En este sentido, podría darse que durante la cosecha de algún tipo de materia prima que requiera realizarse en un corto periodo de tiempo, el déficit de mano de obra para realizar las labores fuese suplido por trabajadores y trabajadoras migrantes reclutados a través de subcontratistas informales que ocupan a trabajadores en faenas estacionales donde podrían existir casos de coacción, por ejemplo.



Cabe señalar que los “cuellos de botella” variarán de empresa a empresa y que el enfoque en estos puntos no debe sustituir a una debida diligencia detallada implementada a lo largo de la cadena de suministro.

## **6.7. ¿QUÉ SERVICIOS PÚBLICOS PUEDEN APOYAR?**

### **DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

Servicio público cuya misión es promover, proteger y garantizar los derechos laborales, implementando mecanismos que fortalezcan el diálogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

### **PUNTO NACIONAL DE CONTACTO**

Mecanismo de implementación estatal de las Líneas Directrices de la OCDE, cuyas funciones son promover y difundir las Líneas Directrices de la OCDE y la debida diligencia basada en riesgos, y servir de foro no judicial para el diálogo y asistencia en la resolución de conflictos entre empresas multinacionales y partes interesadas por presuntas vulneraciones a las Líneas Directrices de la OCDE.

## **6.8. ¿QUÉ ONGS TRABAJAN EL TEMA?**

### **FUNDACIÓN LIBERA**

Fundación sin fines de lucro que lucha por prevenir y combatir la trata de personas y la esclavitud en todas sus formas, promoviendo la libertad y la dignidad humana. Para ello, educan, capacitan y forman a personas e instituciones en el concepto y alcance de la trata de personas y la esclavitud en todas sus formas, entregando herramientas para su prevención, detección y denuncia.

### **INSTITUTO CATÓLICO CHILENO DE MIGRACIÓN**

Organización sin fines de lucro que apoya a personas que migran. Entregan asesoría jurídica y asistencia legal a personas migrantes, incluyendo víctimas de trata de personas, al mismo tiempo que realizan capacitación y formación migratoria a empresas y organismos públicos y/o privados.

### **SERVICIO JESUITA A MIGRANTES Y REFUGIADOS**

Organización que promueve y protege la dignidad y los derechos de las personas migrantes, acompañando su proceso de inclusión social. Ofrecen programas de atención social y laboral, y prestan apoyo jurídico a personas migrantes, incluyendo víctimas del delito de trata de personas. Junto con lo anterior, ofrecen programas de formación y sensibilización con enfoque intercultural.

### **CORPORACIÓN HUMANAS**

Organización que promueve la inclusión de las demandas de derechos humanos y justicia de género en las agendas políticas nacionales y regionales. Entregan orientación legal y representación judicial a las mujeres víctimas del delito de trata de personas.

## **6.9. ¿QUÉ ORGANISMOS INTERNACIONALES TRABAJAN EL TEMA?**

### **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES CHILE (OIM)**

La OIM es la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración y trabaja en colaboración con asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales. La labor de la OIM consiste en cerciorarse de una gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios y ofrecer asistencia humanitaria a las personas migrantes.

### **ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR)**

Brinda asistencia y atención a personas extranjeras que requieran recibir el reconocimiento de la condición de refugiado. En el caso de las víctimas del delito de Trata de personas que requieran protección internacional, también pueden ejercer este derecho de solicitar asilo en Chile, independientemente de su situación migratoria. Lo anterior, se establecerá a partir de la existencia de antecedentes que den cuenta de que la víctima no puede regresar a su país de origen por estar en riesgo su vida o su integridad física.

### **OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS - ACNUDH**

Forma parte de la Secretaría de las Naciones Unidas y lidera los esfuerzos de la organización en promover y proteger los derechos humanos en todo el mundo. Está encabezada por la figura de Alto Comisionado, principal funcionario de las Naciones Unidas para los derechos humanos, asignado por el Secretario General de la ONU. Con sede en Santiago de Chile, la función de la Oficina Regional para América del Sur del ACNUDH es apoyar a los Estados, la sociedad civil, organizaciones intergubernamentales, así como el sistema de las Naciones Unidas en la promoción y protección de los derechos humanos.

### **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT**

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Es una agencia tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros con el objetivo de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de las personas.

### **ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO - OCDE**

Es una organización cuyo objetivo es diseñar y promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas. Para lo anterior, trabajan en colaboración con gobiernos, responsables de políticas públicas y ciudadanos, asesorando en materia de políticas públicas y en el establecimiento de estándares y normas a nivel mundial en ámbitos que van desde la mejora del desempeño económico y la creación de empleo al fomento de una educación eficaz o la lucha contra la evasión fiscal internacional.

## Bibliografía

- BCN (2021). Delito del trabajo forzoso en la legislación extranjera.
- Centro de Información Sobre Empresas y Derechos Humanos (s.f.) Modern Slavery Statements. Disponible en <https://www.business-humanrights.org/es/denosotros/modern-slavery-statements/>
- Fairtrade International (s.f.). What is Fairtrade? Disponible en: <https://www.fairtrade.net/>
- Global G.A.P. (2021). ¿Qué es GRASP? Disponible en: <https://www.globalgap.org/es/for-producers/globalg.a.p.-add-on/grasp/what-is-GRASP/index.html>
- Harper James (2020). Does The Modern Slavery Act apply to my business?. Disponible en <https://harperjames.co.uk/article/does-the-modern-slavery-act-apply-to-my-business/#section-1>
- OIT (s.f.). Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>
- OIT (s.f.). Las empresas y el trabajo forzoso. Disponible en [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_151999/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151999/lang--es/index.htm)
- OIT (2006). Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación.
- OIT (2009). Lucha contra el trabajo forzoso. Manual para empleadores y empresas.
- OIT (2018). Hablemos sobre trabajo forzoso: recomendaciones para periodistas y comunicadores.
- OIT (2020). Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile.
- OIT (2022). (EN) Global Estimates of Modern Slavery.
- Sedex (2019). Auditoría SMETA. Disponible en <https://www.sedex.com/es/nuestros-servicios/auditoria-smeta/>
- Subsecretaría del Interior (2016). Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas.
- Subsecretaría del Interior (s.f.). Datos estadísticos sobre Trata de Personas en Chile. Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/datos-estadisticos/>







# DEBIDA DILIGENCIA EN EL TRABAJO FORZOSO

---



---

## Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G.

Av. Andrés Bello N° 2777  
Edificio de La Industria, oficina 1-B, 1er Piso  
Las Condes, Santiago, Chile

Fono: (56-2) 28999600

Email: [chilealimentos@chilealimentos.com](mailto:chilealimentos@chilealimentos.com)

[www.chilealimentos.com](http://www.chilealimentos.com)