



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Abril de 2021

Uzbekistán – Mecanismo de notificación sobre el trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos laborales

Aspectos esenciales

- El Mecanismo de notificación ofrece a los ciudadanos de Uzbekistán un cauce anónimo para dirigir sus quejas y consultas relacionadas con el trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos laborales durante la cosecha del algodón y después de ella
- El Mecanismo de notificación ha mejorado la aplicación de la ley y la protección de las víctimas de violaciones de los derechos laborales
- En la cosecha de algodón de 2015, se reclutó a la fuerza al 14 por ciento de todos los recolectores; en 2020, este indicador había disminuido al 4 por ciento
- En 2017 el Mecanismo de notificación sobre el trabajo forzoso y los derechos laborales en la producción de algodón se amplió a otros sectores, como la construcción, las obras de infraestructura y el sector agrícola

Foco

Pilar de la Iniciativa: Mejora de la legislación, las políticas y la observancia

Sector: Algodón

País: Uzbekistán

Organizaciones responsables: Ministerio de Empleo y Relaciones de Trabajo (MELR) y Federación de Sindicatos (FTUU). Socios colaboradores: OIT, Banco Mundial

Descripción de la práctica

Cada año, las autoridades y los directores de instituciones u organizaciones contratan en Uzbekistán a cerca de dos millones de personas para recoger algodón en la cosecha anual, convirtiendo a este esfuerzo de contratación en el mayor del mundo. El Mecanismo de retroinformación permitió al gobierno y a los interlocutores sociales acelerar la lucha contra el trabajo infantil y forzoso durante el ciclo de producción del algodón.

En 2016, el Ministerio de Empleo y Relaciones de Trabajo (MELR) y la Federación de Sindicatos (FTUU) pusieron en marcha el Mecanismo de notificación sobre trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos laborales.

El Mecanismo de notificación ha contado con diferentes cauces, como líneas de atención telefónica, un chatbot desplegado a través de la aplicación de mensajería Telegram y el correo electrónico. Una vez recibida la queja o consulta, ésta se traslada a los inspectores de trabajo y/o abogados de la FTUU, que inmediatamente investigan el caso.



Trabajadora de la cosecha de algodón en Uzbekistán. © J.Astrup

Desde la creación del Mecanismo de notificación la OIT le ha prestado su apoyo, impartiendo cursos de formación sobre el trabajo forzoso que han mejorado las capacidades de los abogados sindicales y los inspectores de trabajo para detectar e investigar los casos.

Además, durante varios años seguidos la OIT ha apoyado campañas de toma de conciencia para dar a conocer los cauces del Mecanismo de notificación y promover su eficacia en la prevención de las violaciones de los derechos laborales y hacer posible su reparación en casos de abusos.

La OIT también ha hecho posible la evaluación anual del funcionamiento del Mecanismo de notificación y ha ofrecido sus recomendaciones para mejorarlo. Este apoyo se ha prestado en el marco de un amplio proceso de reformas, puesto en marcha por el Gobierno y los interlocutores sociales, para la eliminación y la prevención del trabajo forzoso.

Prueba de impacto/de progreso

- Se ha protegido a más de 13.500 personas frente al trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos laborales;
- Se ha sancionado a 520 funcionarios públicos y directores de entidades por obligar al trabajo forzoso y cometer otros abusos de los derechos laborales durante las cosechas anuales de algodón;
- Se ha elaborado y difundido material para que se conozca el Mecanismo de notificación: más de 500.000 carteles, octavillas, folletos, pancartas, videos, robots de Telegram, etc.;
- Se dio formación a 730 abogados e inspectores de trabajo sobre cómo identificar y responder a los casos de trabajo forzoso detectados a través del Mecanismo de notificación.

Otras características prometedoras

Participación y representación

Según el informe de seguimiento de terceros de 2020, el 65 por ciento de quienes recogen algodón son mujeres y la gran mayoría procede de zonas rurales.

Basada en derechos

El Mecanismo de notificación ha ofrecido a la gente el primer cauce jamás creado para presentar quejas o consultas sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y demás abusos relacionados con los derechos laborales en la producción de algodón. Al aumentar el uso de ese mecanismo mejoró la aplicación de la ley, protegiéndose a más personas y sancionándose a los infractores.

Sostenibilidad

Aunque se inició con el impulso de la OIT y el Banco Mundial, el Mecanismo de notificación sigue funcionando hasta hoy. El MELR y la FTUU destinan periódicamente fondos a su mantenimiento y desarrollo, pues se le considera un importante cauce para recibir la opinión directa de los ciudadanos sobre las medidas y las reformas, y está inspirando las políticas estatales en materia de trabajo y de derechos humanos y laborales.

Innovadora

Este mecanismo fue el primer cauce jamás creado en Uzbekistán en el que las personas forzadas a recoger algodón podían formular quejas sobre su situación. Al principio, la gente confiaba poco en él y en las instituciones que lo promovían (el MELR y el FTUU). Sin embargo, esto cambió cuando el Mecanismo de notificación empezó a dar resultados.



Consulta con las partes interesadas sobre el mecanismo de información sobre el trabajo forzoso y otras violaciones de los derechos laborales. © J.Astrup

Potencial de reproducción

El Mecanismo de notificación se ha extendido a otros sectores y además todas las estructuras gubernamentales de Uzbekistán y la Oficina del Presidente han adoptado mecanismos de información inspirados en el Mecanismo de notificación sobre el trabajo forzoso y los derechos laborales.

Recursos

El informe, [2020 third-party monitoring of child labour and forced labour during the cotton harvest in Uzbekistan](#), se basa en más de 9.000 entrevistas realizadas sin acompañamiento ni preaviso en una muestra representativa de los 1,8 millones de personas trabajadoras que recogen algodón en el país.

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

- Esta práctica prometedora forma parte de una serie, siendo el resultado de un ejercicio de evaluación emprendido cinco años después del lanzamiento de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (la Iniciativa).
- El objeto de la Iniciativa es garantizar que las prácticas de contratación en los planos nacional y transfronterizo se basen en las normas del trabajo, se elaboren mediante el diálogo social y garanticen la igualdad de género. En concreto, que dichas prácticas:
 1. Sean transparentes y se regulen, vigilen y apliquen de manera efectiva;
 2. Protejan los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso;
 3. Inspiren y respondan de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad

E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org