

TRABAJADOR ESCLAVO Y CONTRATO DE ESCLAVO: CONFIGURACIÓN JURÍDICA

María SALAS PORRAS¹

María Salas (2014): "Trabajador esclavo y contrato de esclavo: configuración jurídica", *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, nº 8 (mayo 2014). En línea puede leerse el presente artículo en: <http://www.eumed.net/rev/historia/08/contrato-esclavo.html>.

RESUMEN: La interconexión mundial y los importantes avances tecnológicos que, buscando construir un mundo más accesible para todos, marcan el devenir humano desde hace varias décadas, contrastan radicalmente con la involución que están sufriendo los derechos de la persona en cualquiera de sus facetas sociales, sean públicas o privadas. Así, en el ámbito económico, los derechos del trabajador, cuya inicial ordenación jurídica trató de respetar la esfera de la dignidad que le es inherente, están siendo objeto de constantes transgresiones bajo la forma jurídica de esclavitud o cualquiera de sus variantes: la servidumbre y los trabajos o servicios forzados. Estas, en unas ocasiones, son constitutivas de delito –por tanto, refrenables normativa y socialmente–, sin embargo, en otras situaciones, y aun a pesar de resultar igualmente lesivas para la dignidad humana, no se las reconoce como tales, lo cual incide directamente en su invisibilidad, en su mantenimiento y reiteración. Por ello, la principal finalidad de este trabajo es contribuir a identificar estas otras formas soterradas de esclavismo mediante el análisis tanto de las normas y la jurisprudencia internacionales y nacionales que las determinan, como de las "lacunae legis" que al respecto existan.

PALABRAS CLAVE: Esclavitud, Relación Laboral, Delito, Trabajador, Dignidad Humana

ABSTRACT: The global interconnection and the important technological advances, seeking to build a world more accessible for everyone, mark human evolution for decades, in stark contrast to the involution who are suffering the rights of the individual in any social facets, whether public or private. So, in economic terms, the rights of workers, whose original legal management tried to respect the sphere of dignity that is inherent, are under constant transgressions under the legal form of slavery or any of its variants: servitude and forced labor or services. These, in some cases, constitute a criminal offense, therefore, socially and normative restrainable however, in other cases, even though being equally harmful to human dignity, are not recognized as such, which impacts directly from its invisibility, its continuation and reiteration. Therefore, the main purpose of this work is to help identify these other underground forms of slavery by analyzing both the standards and the international and national jurisprudence that determined, as the "lacunae legis" that in this respect may exist.

¹ Profesora Ayudante Doctora. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga. mariasalas@uma.es.

KEY WORDS: Slavery, Labour Relation, Offence, Worker, Human Dignity.

«La esclavitud no es un horror felizmente relegado al olvido, sino que sigue existiendo en todo el mundo, incluso en países desarrollados como Francia y Estados Unidos. A lo largo y ancho del planeta, los esclavos trabajan, sudan y sufren. Probablemente, los zapatos que llevas puestos y la alfombra que estás pisando han sido fabricados por esclavos en Pakistán. Probablemente, los esclavos del Caribe han puesto el azúcar en tu cocina y los juguetes en las manos de tus hijos. En la India, probablemente han confeccionado la camisa que luces y han pulido el anillo que llevas en el dedo. Su trabajo no es remunerado» (Kevin Bales, *La nueva esclavitud en la economía global*, Siglo XXI, Avance editorial publicado en *La Vanguardia*, 25-6-2000).

1. Introducción

El objeto de este trabajo es estudiar el tratamiento que la legislación y la jurisprudencia internacional y nacional española dan a la esclavitud, la servidumbre y al trabajo forzoso, puesto que los actuales acontecimientos sociales, marcados por fuertes tasas de desempleo, de “trabajo negro”, de llegada masiva de inmigrantes a las costas españolas, de redes mafiosas de explotación laboral, etc. reflejan el delicado equilibrio que existe entre el “contrato basura”, el contrato de esclavo y el trabajador esclavo. Tres estadios estos distintos pero fuertemente vinculados por un denominador común: la transgresión de la dignidad humana.

Uno de los derechos clave que ha permitido configurar el Derecho del Trabajo desde sus etapas iniciales hasta nuestros días y que, sin embargo ahora, en un contexto económico y productivo en que la fragilidad del trabajador es mayor, parece carecer de suficiente y eficiente protección normativa.

Por ello, a lo largo de los apartados que a continuación se suceden, analizaremos el modo en que la dignidad del trabajador es tratada normativa y jurisprudencialmente desde instancias internacionales y nacionales, con la finalidad de observar si las distintas esferas que conforman el derecho citado son objeto de protección, o si bien, debido a las nuevas realidades relacionales sociales, esa fórmula de amparo ha quedado desdibujada o, simplemente, obsoleta.

Nos centraremos, por tanto, en la delimitación conceptual que sobre la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso en las relaciones laborales, ofrecen las máximas instancias normativas a nivel mundial, regional e interno español, haciendo especial hincapié en el modo en que son tratadas jurisprudencialmente y en la detección de posibles vacíos normativos sobre conductas transgresoras que inciden directamente en la vulneración de este derecho fundamental, clave de bóveda de cualquier sociedad que se quiera y se defina a sí misma justa.

2. Aproximación conceptual a la esclavitud laboral y a sus formas contemporáneas: la servidumbre, el trabajo y los servicios forzosos

Lejos de lo que pudiera pensarse, la esclavitud laboral es en la actualidad un problema que amenaza tanto a los países con bajos niveles de desarrollo económico, como aquellos otros que presentan elevadas cifras en sus PIB.

Desde Europa hasta África, desde América hasta Oceanía son numerosísimas las formas que puede adoptar la esclavitud, aunque el fondo del problema permanece: la violación de los derechos humanos y de la dignidad humana tal como se enuncian, entre otros, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Esta capacidad de transfiguración es precisamente uno de los mayores obstáculos para identificarla y, por ende, para luchar contra ella. Por consiguiente, el objeto de este apartado es hurgar en las distintas concepciones que, procedentes de los niveles internacional, regional europeo y nacional español, se barajan hoy en día sobre lo que se considera esclavitud laboral, para así contribuir a dibujar el mapa de sus formas más actuales y, si cabe, a descubrir nuevos signos que anuncien su presencia.

2.1. Definición ofrecida desde instancias internacionales

La cuestión fundamental que nos planteamos en un inicial acercamiento al estudio de la esclavitud laboral es la relativa a qué conductas han de entenderse como transgresoras de la dignidad de la persona y, más específicamente, del trabajador. Para dar respuesta a esta pregunta hemos acudido a los distintos instrumentos internacionales que la han afrontado, los cuales son traídos a este trabajo atendiendo exclusivamente a un criterio cronológico y no tanto al órgano de procedencia.

La gran batalla de la lucha contra la esclavitud –entendida ésta su más amplia acepción– comenzó por generalizar la idea de que no hay distintas categorías de seres humanos y que, por lo tanto, nadie puede ser esclavizado. Este aspecto ideológico fue acompañado, a partir del siglo XIX, con la abolición de la esclavitud en la mayoría de los países² y en el siglo XX con su prohibición mediante diversos documentos jurídicos.

En este sentido, la Convención de Ginebra organizada por la Sociedad de las Naciones Unidas en 1926, estableció una definición de esclavitud que la equiparaba al “estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos” (artículo 1.1). De forma simultánea se hizo pactar a las altas partes contratantes la adopción de medidas en sus ordenamientos jurídicos internos que erradicaran y, lo más

² Sobre la historia de la esclavitud humana Conde de Gobineau, *Ensayo sobre la desigualdad de las razas humanas* (1854), Editorial Apolo, Barcelona, 1937, pp. 125-139; F. Fernández-Armesto, *Breve historia de la humanidad*, Ediciones B, Barcelona, 2005, pp. 43-62; Hugh Thomas, *La traite des noirs 1440-1870. Histoire du commerce d'esclaves transatlantique*, traducción al francés de Guillaume Villeneuve, Éditions Robert Lafont, Paris, 2006 y J. A. Marina Torres, y María De la Válgoma, *La lucha por la dignidad*, Anagrama, Barcelona, 2000, pp. 78-91. Una interesante reflexión se hace también en C. Taubira y A. Castaldo, *Codes noirs. De l'esclavage aux abolitions*, Collection à Savoir, Paris, Édition Dalloz, 2007. Un trabajo este dedicado a la historia jurídica de la esclavitud y el comercio negrero en las colonias francesas durante la Edad Moderna y Contemporánea, respecto del que Manuel J. Peláez realiza una sagaz y completa reseña en la *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, nº XXIII, 2010, pp. 632-634, disponible a fecha de abril de 2014 on line.

importante, previnieran, cualquier forma que esta adquiriese. De este modo no sólo se estaba actuando sobre el presente sino además sobre el futuro de las sociedades. Es preciso subrayar que, en esos momentos históricos, la servidumbre se pensaba desde la perspectiva que venía siendo habitual por la cercanía a las experiencias más recientes, las cuales estaban vinculadas con la trata de esclavos. Esto es, la cosificación del individuo, su esclavización, era difícilmente asumible sin que hubiera existido previamente una transacción, económica o no, cuyo objeto era el individuo, privado de la dimensión de persona.

La servidumbre no fue mencionada expresamente en este documento como forma reconocible de esclavitud, pero sí el trabajo forzoso que, aunque no fue objeto de definición, sí que fue proscrito en todos aquellos supuestos en que no tuviera “utilidad pública” (en el artículo 5). Una ordenación que, en esencia, mantiene esa limitación en la actualidad.

En 1930, la Organización Internacional del Trabajo elaboró el Convenio nº 29 sobre el trabajo forzoso con la intención de subrayar la especialidad de una esclavitud estrechamente vinculada con el mundo del trabajo y de la relación laboral. Desde este Convenio se exige su erradicación de los ordenamientos jurídicos y las prácticas en las sociedades de las altas partes firmantes y se le define como el “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 esta misma definición se incluyen como limitaciones las excepciones contenidas en el artículo 5 de la Convención de Ginebra de 1926. De este modo se delimita conceptualmente una forma de esclavitud en la que la cosificación de la persona proviene de la imposición de la condición de trabajador y no tanto de la de ser objeto de una transacción.

Tampoco en el Convenio nº 29 de la OIT se mencionó la servidumbre. Hubo que esperar hasta la Convención de Ginebra suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud de 1956, para que se ampliaran de manera considerablemente drástica los comportamientos que, a pesar de no encajar exactamente con la inicial definición de la Convención de 1926, podrían y deberían ser proscritos de todo ordenamiento jurídico que se considerase respetuoso con los derechos humanos. En esa extensión se incluyó, entre otros³, una definición de servidumbre distinguiendo dos modalidades en atención a la causa que la originase.

La *servidumbre por deudas*, o sea, “el estado o 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 ni se define la naturaleza de dichos servicios” [artículo 1.a) de la Convención de 1956].

Y la *servidumbre de la gleba*, o sea, “la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante

³ Las otras formas de esclavitud previstas en esa Convención de 1956 se referían a los supuestos en que la víctima fuera una mujer o un menor de edad, cedidos en virtud del matrimonio o de la familia, así como de las capacidades que tales instituciones arrojaban sobre el padre de familia o el tutor.

remuneración o gratuitamente, determinados servicios, sin libertad para cambiar su condición” [artículo 1.b) de la misma Convención].

En el año 1957, el Convenio nº 105 de la OIT materializó lo que fue un anuncio en el Convenio nº 29, la obligación tajante para los Estados signatarios, de suprimir y de no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, puesto que habían transcurrido los años de transición contemplados en el anterior texto, quedando a salvo las excepciones procedentes de la Convención de Ginebra de 1926.

A partir de la década de los años sesenta, se han elaborado otros dos textos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en vigor desde marzo de 1976) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en vigor desde enero del mismo año 1976), desde los que se ha reiterado la prohibición de la esclavitud laboral en cualquiera de sus manifestaciones (artículos 8 y 6 respectivamente).

De esta forma, a nivel internacional, había quedado configurado todo un sistema de lucha contra la esclavitud. Se habían introducido definiciones y, por tanto, se tipificaron los comportamientos considerados transgresores de la dignidad humana; se identificaron colectivos especialmente vulnerables y se reconocieron nuevas dimensiones del concepto de esclavitud, que sin estar adornadas con bolas, grilletes y barcos, reducían igualmente a la persona a la condición de cosa, puesto que al imponerles la realización de un trabajo – independientemente de cuál fuera la causa justificativa– transgredían los principios esenciales de la igualdad en dignidad y la libertad de elección.

El reconocimiento de esas otras formas de anulación del ser humano es lo que ha permitido configurar normativamente sistemas regionales y nacionales de lucha contra la esclavitud laboral, unos ámbitos estos a los que dedicamos los apartados siguientes en este trabajo.

2.2. Detección y visibilidad de un nuevo problema social en la Unión Europea

La transgresión de la dignidad de la persona también ha sido normativizada a nivel regional que, tomando como punto de partida la cultura compartida por una parte del mundo, ha tratado de presentar su propia perspectiva de lo que estos pueblos entienden sea la esclavitud laboral. Y, precisamente, Europa no está libre de esta lacra social. De hecho, el último de los informes aportados desde la Comisión Especial del Parlamento Europeo sobre la Delincuencia Organizada, la Corrupción y el Blanqueo de Dinero, con fecha de 26 de septiembre de 2013⁴, indica que en el territorio de la Unión se estima en 880.000 el número total de trabajadores forzosos. Ello justifica sobradamente que adopte –y continúe haciéndolo– fuertes medidas que permitan erradicar la esclavitud de nuestras sociedades.

En este sentido nos centraremos en las declaraciones europeas de derechos del hombre, sin dejar de trasladar aquí que, este tipo de iniciativas regionales, se han repetido también a lo largo y ancho del mundo. En este sentido traemos como ejemplos la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre –aprobada en Bogotá, en 1948⁵–, la Convención Americana sobre Derechos

⁴ Texto disponible en <http://www.europarl.europa.eu/committees/es/crim/draft.reports.html>. accesible en marzo de 2014.

⁵ En esta Declaración, si bien es cierto que no se menciona expresamente el derecho a la dignidad humana o la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzosos, sí que puede inferirse la protección de este derecho cuando en su artículo XIV se alude a la

Humanos –pactada en San José, Costa Rica, en 1969⁶– y la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos –firmada en Nairobi, Kenya, en 1986⁷–.

Los textos normativos europeos de lucha contra la esclavitud laboral han seguido los itinerarios dibujados por los textos que a nivel global hemos apenas presentado. El hecho de que la mayor parte de los Estados miembros europeos hubiera ratificado esos instrumentos denominados a sí mismos “universales”, facilitaba grandemente el camino a las instituciones europeas, que se han limitado a transponer íntegramente lo dicho en ellos. Por eso, tanto el artículo 4 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales en vigor desde 1950⁸, como el artículo 5 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁹ en vigor desde enero de 2009, sólo introducen referencias expresas a la prohibición de este tipo de conductas en los Estados miembros, sin proceder a definir los comportamientos que bajo tales denominaciones han de considerarse ilícitos. Ello conlleva que, como tendremos ocasión de comprobar en los siguientes apartados, cuando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) conoce de un asunto con tintes de esclavitud laboral –o cualquiera de sus formas–, haya de recurrir a las tipificaciones contenidas en las Convenciones de Ginebra de 1929 y 1956 y en los Convenios nº 29 y 105 de la OIT.

Sin embargo, las verdaderas innovaciones que en esta materia se introducen desde instancias europeas se refieren a la detección y prohibición de otras fórmulas de esclavitud laboral que, con las salvedades que ahora señalaremos, contribuyen a mantener los ojos jurídicos y normativos bien abiertos para apreciar comportamientos que llevan aparejadas transgresiones de la dignidad humana que, por desconocidas son inatacables, y terminan resultando más profundas si cabe.

En este sentido se pronuncia la Directiva 2011/36/CE¹⁰ al tipificar como esclavitud laboral la *explotación del ser humano para realizar actividades delictivas*, así como la práctica de la *mendicidad forzosa*. Si bien es cierto que estas nuevas tipologías se circunscriben en un contexto –también delictivo– relativo a la trata de seres humanos, otorgando mayor gravedad al hecho de la

necesidad de que la dignidad sea el principio que marque y legitime la realización por el ser humano del trabajo, de sus condiciones laborales y de su salario.

⁶ En el artículo 6 de esta Convención se introduce una tajante prohibición de la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzados, utilizando para su definición idénticos términos a los que se han estudiado en el Convenio nº 29 de la OIT.

⁷ La Carta Africana introduce en su artículo 5 la protección de la dignidad humana como derecho fundamental de la persona, así como la prohibición de cualquier comportamiento que la transgreda, yendo mucho más allá que el resto de textos aquí citados al indicar que están proscritas acciones tales como la esclavitud, el comercio de esclavos, la tortura, el castigo y el trato cruel, inhumano o degradante.

⁸ España lo ratificó en 1979 y fue publicado en el BOE nº 243 del 10 de octubre de ese mismo año.

⁹ Otro texto europeo que contribuye a la delimitación de la esclavitud laboral o cualquiera de sus formas, pero de manera indirecta y, por ello no ha sido expuesto en el texto principal, es la Carta Social Europea, tanto en su versión de 1961 como en la de mayo de 1996, donde si bien no se menciona la esclavitud, la servidumbre ni el trabajo forzoso, sí alude a lo que debe considerarse como trabajo digno en sus artículos 1, 2 y 3.

¹⁰ Se trata de la Directiva 2011/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, publicada en el DOUE nº 101, de 15 de abril de 2011.

trata o del desplazamiento que al sometimiento mismo a esclavitud¹¹, no por ello puede ni debe dejar de utilizarse en casos en que, siendo la víctima nacional o extranjera, no exista tal captación o traslado ilegal dado que, de lo contrario, caeríamos en el absurdo de sancionar sólo cuando preceda este otro comportamiento delictivo. En estos casos, aun cuando los objetos de las prestaciones sean ilícitos, el trabajo o servicio genera una ganancia económica para el esclavista, y, por tanto, son considerados como subespecies del trabajo forzoso.

Por otro lado, la Recomendación 1523 de 2001 de 26 de junio, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa también introduce en el sistema jurídico europeo, aunque sin efectos normativos vinculantes para los Estado miembros, una forma nueva de esclavitud, la doméstica, que en la actualidad, todavía no ha sido reconocida expresamente como delito en los Códigos Penales de los Altos Socios¹². La *esclavitud doméstica* es definida desde la Recomendación 1523 como aquella que se produce también en un contexto de captación de seres humanos o de inmigración ilegal cuando “sistemáticamente se confisca a las víctimas su pasaporte, se encuentran en una situación de vulnerabilidad total frente a su empleador, en una situación próxima al secuestro, y sufren violencias físicas y/o sexuales (...)”. En este caso, pudiera parecer que cercenar el elemento de la extranjería o de la trata, conlleva desmontar el tipo delictivo, sin embargo, esclavitud doméstica es también la que sufren quienes, residiendo legalmente en cualquier territorio de la Unión, se hallan en esa misma situación de fragilidad absoluta frente a su empleador, si bien la forma en que se demuestre tal vulnerabilidad resultará mucho más problemática cuando se conoce el idioma, cuando no hay miedo de ser deportado, cuando la situación administrativa de residencia es, en fin, legal.

Ampliar, o tratar de ampliar, de esta forma los tipos penales que sancionen las muchas caras de la esclavitud laboral es considerado, además, uno de los objetivos clave para aplicar plenamente la Estrategia de Empleo 2012-2016, cuya finalidad esencial es precisamente, lograr una Europa integradora, mediante el fomento del trabajo y el empleo dignos en una sociedad plural y libre.

2.3. Ordenación normativa y jurídica laboral española

Este contexto normativo predetermina –o, al menos, debería predeterminar en un grado importante– la configuración que desde nuestro ordenamiento jurídico se otorga a las conductas transgresoras de la dignidad humana, puesto que España ha ratificado y, consiguientemente, aceptado los distintos textos internacionales y europeos. Por tanto, el objeto de este apartado es dar respuesta a la pregunta de si existe en nuestro sistema laboral una protección que sea ajustada a los itinerarios normativo-jurídico internacionales y, a la vez, eficaz contra las conductas esclavizadoras especialmente centradas en las relaciones laborales.

Para ello nos fijaremos en las normas aplicables a los supuestos que pretende abarcar este estudio referidos a la explotación del ser humano con finalidad exclusivamente laboral.

¹¹ En este sentido se pronuncia E. Pomares Cintas, “El delito de trata de seres humanos con finalidad de explotación laboral”, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, vol. 13-15, 2011, accesible en <http://criminet.ugr.es/recpc> (marzo de 2014).

¹² *Ibidem*.

En este sentido la Ley Orgánica 10/1995 por la que se aprueba el Código Penal español (en adelante, CP), dedica su Título XV a los delitos contra los derechos de los trabajadores, y entre estos, dos de ellos se refieren exclusivamente a la explotación laboral. Se trata de los preceptos, el 311 y el 312, que tipifican dos tipos de comportamientos: la imposición, mediante engaño o abuso de la situación de necesidad, de condiciones laborales y de Seguridad Social lesivas –artículo 311– y el tráfico ilegal de mano de obra o su reclutamiento ofreciendo empleo o trabajos con condiciones engañosas – artículo 312–. Ambos parten sorprendentemente de la misma premisa relativa a que los trabajadores quieren serlo, y la situación de explotación sólo surge si viene impuesta a posteriori. Lo que proscriben y castigan estos artículos no es la transgresión de la voluntad del trabajador para serlo, sino el que sufran unas condiciones por debajo de lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹³ –artículo 311 CP– o que sean objeto de cesión o traslado fuera de los supuestos previstos en la misma norma –artículo 312 CP–.

En este sentido nos planteamos qué sucedería si una persona aceptase trabajar pero con condiciones laborales ilícitas. En este caso estaríamos ante un supuesto de lo que podría denominarse “auto-cosificación” –si se nos permite el atrevimiento de crear términos nuevos–. Pues aunque esta conducta no es constitutiva de delito, sí que es objeto de protección por la jurisdicción social, puesto que el propio ET prevé en su artículo 3.5 el conocido como “principio de irrenunciabilidad de derechos”¹⁴, conforme al que un trabajador no puede disponer válidamente de aquellos derechos reconocidos en normas de derecho necesario, antes o después de su adquisición. Es por tanto dirimible en proceso y la conducta ordenable jurídicamente.

Una cuestión más espinosa es la relativa a si es lícito el hecho de obligar al individuo a trabajar aun en condiciones legítimamente previstas en la normativa laboral ¿Podría considerarse esta imposición una forma más de cosificación del sujeto? Para esta segunda reflexión la repuesta parecer ser bastante distinta, puesto que no es uno de los supuestos contenido sea en el CP o en el ET, en los que se aborda el contrato con condiciones infernales o *contrato de esclavo*, sino que nos adentramos en territorios distintos, los relativos a hacer del ser humano un *trabajador esclavo*. Incluso acudiendo a otros tipos penales vinculados con la explotación laboral, como sucede en el delito de trata de seres humanos¹⁵, tipificado en el artículo 177.bis CP, en ningún caso se

¹³ En este sentido se recomienda la lectura de F. Cavas Martínez, “Trabajo libre, trabajo digno: revisando viejas ideas a propósito de un reciente informe de la OIT sobre el trabajo forzoso en el mundo”, en *Aranzadi social*, nº 5 (2001), pp. 87-91 y de M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “La libertad de trabajo y la interdicción del trabajo forzoso”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1 (2011), p. 9.

¹⁴ El tenor literal del artículo 3.5 del ET es el siguiente: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

¹⁵ El tratamiento normativo de la explotación laboral vinculado al delito de trata de seres humanos ha sido objeto de múltiples estudios, entre ellos citamos aquí a M. Boronat Tormo y V. y Grima Lizandra, “La esclavitud y la servidumbre en el derecho español. A propósito de la STEDH de 26 de julio de 2005 (“Siliadin vs. Francia”): un caso de trabajo doméstico servil”, en J. C. Carbonell Mateu, J. L. González Cussac, E. Orts Berenguer y María L. Cuerda Arnau (coord.), *Constitución, derechos fundamentales y sistema penal: (Semblanzas y estudios con motivo del setenta aniversario del profesor Tomás Salvador Vives Antón)*, Vol. 1, 2009, pp. 264-267; E. Pomares Cintas, “El delito...”, *op. cit.*, pp. 22-26; O. A. Shahadah, “El islam y la

reconoce la afectación del bien jurídico que es la dignidad del ser humano cuando se le obliga a prestar un servicio que no conlleva unas condiciones degradantes o infernales. Sin embargo, acudir a los Convenios de la OIT nº 29 y 105, nos permite calificar como trabajo forzoso –por consiguiente vulnerador de la dignidad humana– la conducta relativa a exigir un trabajo a un individuo que no se presentó voluntario a realizarlo.

Existe una laguna legal, obviamente, y debería tener una respuesta penal como nueva modalidad de trato degradante por constituir un menoscabo de la integridad moral de la persona en su condición de tal conforme al tenor del artículo 173.1 CP y al artículo 2.1 del Convenio nº 29 de la OIT.

3. Trabajador esclavo y contrato de esclavo: delimitación jurisprudencial de ambas figuras

Al deslindar esas dos modalidades de comportamientos transgresores de la dignidad del ser humano, dedicamos los apartados siguientes, si bien acudiendo a los perfiles que al respecto elaboran la jurisprudencia procedente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de los Tribunales españoles.

3.1. La apreciación del trabajador esclavo por el TEDH

Los primeros casos que sobre *trabajadores esclavos* llegaron al TEDH fueron en la década de los años ochenta. Uno de ellos fue el Asunto Van der Mussele contra Bélgica, en el que el demandante, el Sr. Van der Mussele, abogado, solicitaba del Tribunal que le considerase víctima de trabajo forzoso y se reconociera la conculcación del artículo 4 de la Convención de Ginebra y el artículo 1 del, entonces, Protocolo europeo nº 1 de Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales¹⁶, por el hecho de que la Oficina de Defensa y Consultoría Legal de Amberes le impuso la obligación de asistir sin remuneración el caso del Sr. Ebrima, inmigrante magrebí acusado de robo y falsedad documental. Bastante similar a este es el Asunto Graziani-Weiss contra Austria de 18 de octubre de 2011, en el que el demandante, el Sr. Graziani Weiss, también abogado, pide el reconocimiento de haber sido objeto de trabajos forzados y la vulneración del artículo 4 del Convenio europeo de 1999 por el hecho de que el Juzgado del Distrito de Linz lo nombró de forma obligatoria, y aun a pesar de haber manifestado su disconformidad, tutor legal del Sr. K, enfermo mental sin recursos económicos.

Analicemos pues los puntos en que coinciden ambos supuestos.

En primer lugar, los demandantes no se presentan voluntarios a realizar los servicios para los que se les busca, de hecho hay constancia documentada – sólo en el caso del Sr. Graziani– de oposición expresa.

En segundo lugar, en ambos casos las prestaciones y condiciones laborales no son, ni de lejos, degradantes o indignantes, tal y como puede extraerse de la lectura de los antecedentes de hecho. En el asunto del Sr. Van der Mussele,

esclavitud en las sociedades árabes y africanas” en <http://www.libreriamundoarabe.com/Boletines/n%BA69%20Mar.09/EsclavitudSociedadesArabes.htm> (accesible en marzo de 2014); H. Thomas, *La trata de esclavos*, Ed. Planeta, Barcelona, 1998, pp. 89-110 y W. Villalpando, “La Esclavitud, el crimen que nunca desapareció: la trata de personas en la legislación internacional”, en *Invenio: Revista de investigación académica*, Nº. 27, 2011, pp. 16-19.

¹⁶ Este Protocolo nº 1 posteriormente sería aprobado como el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1999.

el acusado presentaba una situación clara de culpabilidad –había sido cogido robando y la documentación falsa la llevaba encima–. Por consiguiente su defensa presentaba poca preparación. Para el Sr. Graziani el asunto de la tutela no era mucho más complicado que para el Sr. Mussele la defensa, puesto que su tutelado no tenía posesiones ni dinero, con lo que sus actuaciones eran escasas y puntuales, además de sencillas.

En tercer lugar, en ambos supuestos la no aceptación de los servicios en disputa conllevaba una sanción. Para el Sr. Mussele consistente en perder solera o prestigio ante el Colegio de Abogados en que se hallaba colegiado, y en términos económicos para el Sr. Graziani.

En cuarto lugar, para resolver los asuntos el TEDH tuvo que acudir al Convenio nº 29 de la OIT y a la definición que allí se recoge sobre el comportamiento que deba apreciarse como trabajo forzoso para así proceder a interpretar el concepto de trabajo forzoso recogido sea en el artículo 1.1 del Protocolo –caso Mussele–, sea el artículo 4.2 del Convenio de 1999 –caso Graziani–. Y ello debido a la ausencia de previsión que en este sentido puede apreciarse en la totalidad del acervo jurídico-normativo europeo.

Y, por último, en ninguno de los supuestos entendió el TEDH que se tratase de un supuesto de trabajo forzoso, que hubiera transgresión del Protocolo nº 1 o del Convenio europeo de 1999 –según los momentos– y que, por consiguiente, los demandantes hubieran sido cosificados al haberseles obligado a aceptar sendos servicios. Por qué, cabe preguntarse. Pues las motivaciones que el Tribunal ha dado en ambos casos también son coincidentes, y están basadas en las excepciones contenidas en el apartado 3 –y los subpárrafos que con componen– del artículo 2 del Convenio nº 29 de la OIT, un apartado este cuyo origen, recordemos, es el artículo 5 de la Convención de Ginebra de 1926, elaborada en los primeros momentos de lucha contra la esclavitud y sus otras formas. En ambos casos, por tanto, se concluye que los servicios que han de cumplir los demandantes están absolutamente justificados en algunos de los supuestos contenidos en esa lista¹⁷ y, a peso de interpretación y delimitación, el TEDH acepta como válida la conducta del Estado que claramente cosifica a sus ciudadanos, puesto que les impone la condición de trabajador bajo la amenaza de una pena aun cuando los individuos no se ofrecen voluntariamente. Las excepciones de las conductas que pueden considerarse trabajo forzoso se han transformado en peligrosos agujeros por donde se escapa la dignidad del ser humano y la justicia en la relación personal y laboral. El devenir de los años y la presunta evolución de las sociedades respecto de aquellas primeras que se planteaban desterrar la esclavitud de sus prácticas, no han servido para cerrar el cerco de

¹⁷ Para no alargar demasiado el discurso, reproducimos aquí algunas de las conclusiones adoptadas por el TEDH en los casos comentados en relación con la lista de excepciones que permiten la presencia del trabajo forzoso en las sociedades actuales. En el caso de Van der Mussele el Tribunal desarrolló normas para evaluar lo que podría considerarse “normal” en relación con los deberes que incumben a los miembros de una profesión determinada. Estas normas tienen en cuenta si los servicios prestados quedan fuera del ámbito de las actividades normales profesionales de la persona en cuestión; si los servicios son remunerados o no, o si el servicio incluye un factor de compensación, si la obligación se basa en una concepción de solidaridad social y si la carga impuesta es desproporcionada. Para el caso del Sr. Graziani-Weiss, el TEDH se pregunta acerca de si el que una norma estatal obligue a ciertos sectores profesionales como los abogados a realizar labores de tutela es una manifestación de lo que pueden considerarse obligaciones cívicas.

las conductas esclavistas ni para prevenir –uno de los postulados contenidos en la Convención de Ginebra de 1926– que las sociedades del futuro sigan errando en la identificación de esas otras caras de la explotación laboral. La cosificación del ser humano, su reducción a la dimensión de trabajador esclavo, en absoluto está controlada. No mientras los máximos garantes de la proscripción de la esclavitud en cualquiera de sus formas continúen fallando a la hora de su apreciación.

3.2. *La apreciación del contrato de esclavo por el TEDH*

Distintos, señalábamos líneas atrás, son los supuestos en que el trabajador, aceptando voluntariamente serlo, presta sus servicios en condiciones laborales indignantes impuestas por el empleador. En estos casos el mayor problema no proviene de su detección como forma de explotación laboral, puesto que la imposición no recae sobre la voluntad del trabajador para serlo –algo bastante complejo de defender como hemos podido comprobar en el apartado anterior–, sino sobre las condiciones laborales en las que la víctima cumple su prestación. Teniendo presente que en casi todos los Estados europeos existen normas que regulan qué debe entenderse por trabajo y salario dignos, basta con aplicarlas para saber si estamos ante un contrato de esclavo, un contrato basura o simplemente un contrato.

Esta lógica que pudiera pensarse aplastante, quiebra, sin embargo, en algunos supuestos como a continuación tratamos de presentar. Y, para ello, traemos a colación aquí tres asuntos coincidentes en que las demandantes argumentaban ser víctimas del delito de trata de seres humanos y de prestar servicios en condiciones de esclavitud. Los Asuntos de la Sra. Siliadin contra Francia¹⁸, de la Sra. de Burundi contra Francia¹⁹ y de la Sra. de Uganda contra el Reino Unido²⁰, narran las historias de tres mujeres que, en busca de un mejor proyecto de vida, terminan sufriendo la denominada “servidumbre doméstica”. En los tres casos puede apreciarse la existencia de distintas fórmulas para coartar su libertad como resulta de las obligaciones que pendían sobre ellas relativas a vivir en la propiedad de sus empleadores, la retirada de su documentación desde antes de llegar a sus destinos y la obligación de trabajar sin salario, sin cotizaciones a la Seguridad Social, sin descanso y en jornadas interminables. Fórmulas estas que fueron desoídas por los tribunales nacionales de los Estados en que sucedieron los hechos y que recibieron el reconocimiento de explotación laboral bajo la forma de servidumbre doméstica, cuando de ellos conoció el TEDH, quien, por otro lado, excluye definir como esclavitud estas situaciones puesto que los empleadores “no ejercieron jurídicamente un verdadero derecho de propiedad, reduciéndola al estado de objeto”. ¿Qué más podría hacer falta para cosificar a un ser humano, el látigo, el barco y la compra-venta del individuo? ¿Es necesario llegar hasta ahí para sancionar como esclavista a quien fuerza a otro semejante a trabajar para él? Estas reflexiones que se quedarán sin respuesta por ahora, no distan mucho

¹⁸ Se trata de la STEDH de 26 de julio de 2005.

¹⁹ Se trata de la STEDH de 11 de octubre de 2012. Nos vemos en la obligación de utilizar este nombre puesto que la demandante en cuestión no permitió que se revelara su verdadero nombre en la Sentencia.

²⁰ Se trata de la STEDH de 13 de noviembre de 2012. Como sucedía en el supuesto anterior, nos vemos en la obligación de utilizar este nombre puesto que la demandante en cuestión no permitió que se revelara su verdadero nombre en la Sentencia.

de las percepciones que los tribunales nacionales europeos tienen acerca de lo que debe entenderse por explotación laboral, como a continuación tratamos de presentar.

En los tres supuestos, los tribunales nacionales absolvieron –y con razón, entendemos– a los empleadores del delito de trata –puesto que ellos no habían materializado el acto de la captación y el traslado–, pero incomprensiblemente también se les absuelve de haber sometido a servidumbre doméstica, como una forma más de esclavitud, a las demandantes. Y ello, –ya no con nuestra comprensión ni aceptación–, justificado en afirmaciones consistentes en que “el exceso en la duración diaria y semanal del trabajo no era suficiente para considerarlo incompatible con la dignidad humana, lo que implicaría un ritmo infernal, insultos y vejaciones frecuentes (...)” (Ap. 26 del Asunto Siliadin), algo que no hubo en los supuestos que estudiamos, desde luego, pero que tampoco restan gravedad al hecho de que las demandantes no tuvieran horas de descanso al día, ni horario fijo de trabajo, ni día libre a la semana. No bastando con ello, continúan las sentencias examinadas argumentando que “las condiciones de alojamiento tampoco atentaban a la dignidad humana –las demandantes no tenían habitación, sino que la compartían con los hijos recién nacidos de los empleadores, durmiendo en colchones en el suelo–, lo que sí hubiera sucedido en caso de una habitación insalubre, sin calefacción, la imposibilidad de una higiene elemental, un local que presentase unas anomalías tales que su ocupación resultase peligrosa” (Ap. 18 del Asunto Sra. de Uganda contra Reino Unido). Y para finalizar se afirma que “no se constata un estado de vulnerabilidad o dependencia de la joven respecto a su empleador, puesto que pese a su corta edad, podía hacer uso de la posibilidad de ir y venir a su antojo, contactar con su familia en cualquier momento y abandonar la casa” (Ap. 8 del Asunto Sra. de Burundi contra Francia). Según el relato de la demandante con quien tenía contacto era con un primo, la misma persona que le retenía el pasaporte, y con su padre, que la había puesto en manos de ese primo. Tanto su primo como la familia le “recordaban” constantemente que no podía ni debía comunicarse con nadie que no fueran ellos y que “en ningún caso se alejara de casa porque podrían sucederle cosas aterradoras”.

Hubo por tanto que acudir a instancias internacionales, al TEDH, para que casos tan flagrantes de esclavitud fueran como tales reconocidos, lo cual redundaría en nuestra preocupación por intensificar los mecanismos normativos y jurídicos –también procesales– que eleven el grado de protección en las relaciones laborales para evitar absurdos como estos que acabamos de mencionar.

3.3. *Tendencias jurisprudenciales en España*

La cuestión que tratamos de responder en este apartado es la relativa al camino que nuestra jurisprudencia está siguiendo para abordar los supuestos que sobre trabajador esclavo y contrato de esclavo se plantean.

En este sentido, en la jurisprudencia analizada no se ha planteado la cuestión de si la condición de trabajador es impuesta o voluntariamente aceptada, es decir si estamos ante un caso de *trabajador esclavo*. El único de los supuestos en que podría haberse solicitado por la parte demandante el sometimiento a trabajo forzoso de sus defendidos, fue el asunto del que conoció la Audiencia Provincial de Madrid el 12 de julio de 2004. En este caso

–en el que el tribunal consideró que se trataba de un comportamiento encuadrable en el artículo 311.1 CP– dos menores de edad –presuntamente portugueses, pero que en ningún caso fue constatado este detalle– fueron sometidos a reclusión –lo que podría indicar la no querencia de la condición de trabajador– para la prestación de servicios en un taller clandestino de palés. Las condiciones laborales a que fueron sometidos, con jornadas eternas, sin día de descanso, sin comida y mucho menos sin sueldo, fueron los detonantes para que el tribunal proclamara que se trataba de un supuesto “propio de esclavitud”. Por otro lado, para nuestros tribunales reconocer la existencia de contratos de esclavo no es tan costoso, en términos probatorios, como pudimos constatar que sucedía en otros países vecinos. La casi totalidad de los asuntos estudiados introducen el término “contrato de esclavo” cuando aun existiendo libertad para aceptar el trabajo, libertad de ambulatoria, y jornadas rayanas en la normalidad, no existe salario (SAP Granada 599/2008), o el lugar facilitado para el descanso del trabajador temporero no dispone de las mínimas condiciones higiénicas exigidas (SAP Huelva 67/2003). Estos dos últimos aspectos son tan importantes para considerar la existencia de explotación forzosa, como el resto de los antes mencionado, por supuesto. Sin embargo, sobre lo que pretendemos llamar la atención es que, en nuestro país, basta con que se dé uno de ellos para calificar de esclavizador un contrato y un trabajo, no siendo necesario que concurren todos para apreciarse cosificado al ser humano.

A una conclusión totalmente opuesta –es decir, no reconocer como esclavitud lo que evidentemente lo era– podría haberse llegado si el Tribunal Supremo no hubiera enmendado en su Sentencia nº 995/2000 el asunto del que conoció, en primer lugar, la Audiencia Provincial de Guadalajara mediante la sentencia nº 26/1998. En este supuesto el demandante, el Sr. Khaled, inmigrante ilegal en España, firmó un precontrato con los demandados, los Sres. Rafael y José María, con la finalidad de obtener su permiso de trabajo y residencia. Mientras se tramitaba el permiso, acudió el Sr. Khaled a casa del Sr. Rafael donde también vivía el Sr. José María, colaborando con los primeros en las tareas de mudanza y después cocinando o en otras faenas domésticas, sin sujeción a horario fijo, ni tareas concretas. Y, un buen día, encontrándose el Sr. Khaled colaborando en las funciones apuntadas, le mostró José María un documento que le indicó firmara y en el que se acordaba “la aceptación como esclavo para la empresa “Construcciones y Reparaciones Llorente, SL”, sin que se alterara en virtud de éste sustancialmente la relación preexistente entre los acusados y el demandante, salvo en el trato recibido por el mismo, al que se dirigían de forma vejatoria llamándole esclavo”²¹. Para la AP de Guadalajara “el contrato de esclavo (...) carece de relación causa-efecto con la prestación de ese trabajo o colaboración desarrollada, puesto que cuando le presentan a la firma el controvertido documento que declara el testigo en fase instructora (f. 89) “pensó que era una broma”, conclusión coherente con el grado de formación y conocimientos del mismo, pues no olvidemos que no se trata de un inmigrante recién llegado a un país extranjero, con un mínimo nivel cultural y

²¹ Finalmente, los permisos de trabajo y de residencia le fueron denegados, tras lo que el Sr. Khaled decidió no volver a la vivienda donde residían los acusados, reteniendo el Sr. José María la documentación del Sr. Khaled en tanto no le abonara los honorarios que como Abogado, sostenía, le correspondía por la tramitación del permiso de trabajo y que ascendía a, entonces, 17.400 ptas., que le fueron satisfechas finalmente.

totalmente desasistido y desinformado”. O lo que es lo mismo, el hecho de que el demandante llevara varios años en España y que fuera policía de aduanas en su país de origen, se consideraban motivos sobrados para excluir el papel de víctima de explotación laboral. Estos datos tuvieron en la sentencia de la AP de Guadalajara más peso a la hora de decidir si estábamos ante una nueva forma de esclavitud que la retención de documentos de identidad, las amenazas de romper sus papeles si se marchaba, el trabajo sin salario y sólo por la alimentación, las jornadas ilimitadas, la realización de todo tipo de actividades –incluidas sexuales– y la respuesta de “sí amo” cada vez que se le ordenaba o se le llamaba²².

4. Conclusiones

Debido a que la propia configuración de la relación laboral implica unos grados de subordinación y dependencia mucho más intensos que en cualquier otro tipo de relación jurídica, para evitar institucionalizar la transgresión de la dignidad humana a través suya, resulta esencial mantener atento el ojo normativo y jurídico para distinguir e identificar sin titubeos cualquier comportamiento que cruce la frontera entre trabajo digno y explotación laboral. Puesto que un solo error condena a la sociedad a las tenebrosas sombras de la injusticia. Los distintos casos traídos a colación nos ayudan a reconocer que la cosificación del ser humano puede producirse bajo las formas más insospechadas, en cualquiera de los momentos y a través de cualquiera de los elementos que configuran a las relaciones entre trabajador y empleador. Con esta finalidad opera precisamente la distinción que hemos tratado de presentar entre el *trabajador esclavo* y el *contrato de esclavo*. El primero consiste en la cosificación del ser humano que no presta su consentimiento para ser trabajador. Nos colocamos pues en un estadio previo a la relación laboral, que es impuesta. Y, en este sentido, pocas han sido las respuestas adecuadas ofrecidas por uno de los máximos garantes en Europa de la dignidad del ser humano. Las excepciones previstas para el trabajo forzoso, datadas del año 1926 con pocas modificaciones, se están convirtiendo en una auténtica vía de escape por la que se escurren los derechos de las personas que no quieren ser trabajadores. Obviándose así una modalidad de trato degradante por constituir un menoscabo de la integridad moral de la persona. Una conducta esta, la relativa a menoscabar la integridad moral de la persona, que aun estando tipificado como delito –en el caso español en el artículo 173.1 CP– no se reconoce como tal en los asuntos laborales, generando desprotección e

²² En la STS se indica en el FJ 4º que: “Por tanto cuando un particular, de forma consciente y voluntaria, contrata a un inmigrante ilegal, no por ello, puede imponerle condiciones claramente atentatorias contra la dignidad humana, como hacerle firmar el «contrato de esclavo» documento obrante al folio 28, cuya sola lectura produce sonrojo, y menos tratar de convertirlo en «broma» cuando el firmante lo acepta porque quería a toda costa legalizar la situación, sometiéndose a esa calificación y el trato subsiguiente –reflejado en el «factum»– así como el trabajar sin cobrar, sólo por la alimentación –declaración en sede judicial de Khaled al folio 335– ratificada en el Plenario con expresiones que eximen todo comentario «... permanecía en casa trabajando sin cobrar, empezó a hacerlo para que no le rompieran sus papeles y tuviese que marcharse...» «...en cuanto al contrato de esclavo, después de firmarlo, le trataron de convencer que era esclavo, que esto se lo hacía O., le decía que tenía que responderle “mi amo” cuando le dijera esclavo, él no se lo decía pero lo hacía (sic), estaba esperando a los papeles...». «...Que a él le han humillado...». «...La palabra esclavo la desconocía, nadie le dijo que podía ser una broma o juego...».

inseguridad jurídica. El segundo se refiere a la imposición de condiciones degradantes, a las que está más habituada nuestra jurisprudencia. En este sentido, si bien se rechazan normativa y jurídicamente supuestos como la auto-imposición de tales condiciones infernales, hemos constatado de manera muy sorprendente la reprochable reticencia de algunos tribunales nacionales y europeos a denominar como esclavitud casos en que era flagrante la vulneración de la dignidad humana.

BIBLIOGRAFÍA

Bales, K., “La nueva esclavitud en la economía global. Siglo XXI”. Avance editorial publicado en *La Vanguardia*, 25-6-2000.

Boronat Tormo, M. y Grima Lizandra, V., “La esclavitud y la servidumbre en el derecho español. A propósito de la STEDH de 26 de julio de 2005 (“Siliadin vs. Francia”): un caso de trabajo doméstico servil” en Carbonell Mateu, J. C.; González Cussac, J. L.; Orts Berenguer, E. y Cuerda Arnau, M^a. L. (Coord.), *Constitución, derechos fundamentales y sistema penal: (Semblanzas y estudios con motivo del setenta aniversario del profesor Tomás Salvador Vives Antón)*, vol. 1, 2009, pp. 257-286.

Bravo, G., “Sobre mujeres y, además, esclavas”, en *Gerión*, nº 19, 2001, pp. 737-755.

Canessa Montejo, M. F., “El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 14, 2007.

Cavas Martínez, F., “Trabajo libre, trabajo digno: revisando viejas ideas a propósito de un reciente informe de la OIT sobre el trabajo forzoso en el mundo”, en *Aranzadi social*, Nº 5, 2001, pp. 83-96.

Conde de Gobineau, *Ensayo sobre la desigualdad de las razas humanas* (1854), Editorial Apolo, Barcelona, 1937.

Fernández-Armesto, F., *Breve historia de la humanidad*, Ediciones B, Barcelona, 2005.

Marina Torres, J. A. y De La Válgoma, M^a., *La lucha por la dignidad*, Anagrama, Barcelona, 2000.

O'Reilly, C. y Plant, R., “El programa de la OIT para luchar contra el trabajo forzoso” en *Revista internacional del trabajo*, Vol. 122, Nº 1, 2003, pp. 81-96.

Pomares Cintas, E., “El delito de trata de seres humanos con finalidad de explotación laboral”, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, vol. 13-15, 2011, accesible en <http://criminet.ugr.es/recpc> (marzo de 2014).

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “La libertad de trabajo y la interdicción del trabajo forzoso”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 1, 2011, pp. 3-16.

Saco, J. A., *Historia de la esclavitud* (1875), Ed. Espuela de Plata, Salamanca, 2009.

Sáez Valcárcel, R., “Las peores formas del trabajo indecente deben ser objeto de persecución penal internacional”, en *Revista de Derecho Social*, nº 43, 2008, pp. 229-238.

Shahadah, O. A., “El islam y la esclavitud en las sociedades árabes y africanas”, puede consultarse en <http://www.libreriamundoarabe.com/Boletines/n%BA69%20Mar.09/EsclavitudSociedadesArabes.htm> (accesible en marzo de 2014).

Taubira, C. y Castaldo, A., *Codes noirs. De l'esclavage aux abolitions*, Collection à Savoir, Paris, Édition Dalloz, 2007.

Thomas, H., *La trata de esclavos*, Ed Planeta, Barcelona, 1998.

Villalpando, W., "La Esclavitud, el crimen que nunca desapareció: la trata de personas en la legislación internacional", en *Invenio: Revista de investigación académica*, Nº. 27, 2011, pp. 13-26.

Jurisprudencia

Audiencia Provincial de Guadalajara (Sección 2ª). Sentencia núm. 26/1998 de 15 de julio.

Audiencia Provincial de Madrid (Sección 7ª). Sentencia núm. 100/2002 de 13 diciembre.

Audiencia Provincial de Madrid (Sección 23ª). Sentencia núm. 63/2004 de 12 de julio.

Audiencia Provincial de Almería (Sección 1ª). Sentencia núm. 80/2005 de 5 abril.

Audiencia Provincial de Huelva (Sección 1ª). Sentencia núm. 63/2007 de 20 marzo.

Audiencia Provincial de Guadalajara (Sección 1ª). Sentencia núm. 368/2007 de 1 de junio.

Audiencia Provincial de Sevilla (Sección 1ª). Sentencia núm. 228/2008 de 25 abril.

Audiencia Provincial de Granada (Sección 2ª). Sentencia núm. 599/2008 de 17 octubre.

Audiencia Provincial de Zaragoza (Sección 3ª). Sentencia núm. 597/2008 de 11 de noviembre.

Audiencia Provincial de Barcelona (Sección 10ª). Sentencia núm. 999/2010 de 9 noviembre.

Audiencia Provincial de Madrid (Sección 4ª). Sentencia núm. 92/2013 de 15 julio.

Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia núm. 995/2000 de 30 de junio.

Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia núm. 1390/2004 de 22 de noviembre.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Pleno). Caso Van der Musselle contra Bélgica. Sentencia de 23 de noviembre de 1983.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 2ª). Caso Siliadin contra Francia. Sentencia de 26 julio 2005.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 2ª). Caso Tremblay contra Francia. Sentencia de 11 septiembre 2007.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 2ª). Caso Graziani-Weiss contra Austria. Sentencia de 18 octubre 2011.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 5ª). Caso C.N. contra Francia. Sentencia de 11 octubre 2012.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4ª). Caso C.N. contra Reino Unido. Sentencia de 13 noviembre 2012.

Recibido el 11 de abril de 2014. Aceptado el 13 de mayo de 2014