

Capacitaciones para trabajadores de la cosecha de caña de azúcar y tabaco			
Lección 4	04. Trabajo forzoso	Duración	35 minutos
Objetivos de aprendizaje	<p>Al final de la lección, los participantes podrán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer claramente la definición de trabajo forzoso y sus dos componentes: involuntariedad y amenaza de una pena cualquiera. 2. Reconocer preguntas clave con las que el trabajador debe familiarizarse para tomar una decisión informada sobre la aceptación de un trabajo. 		
Lección y actividades (25 minutos)			
Diálogo		Consideraciones para el/la promotor(a)	
<p>Introducción a la lección/ Actividad (10 minutos)</p> <p>Se da la bienvenida al grupo participante, se les menciona que el tema que se compartirá es sobre el trabajo forzoso. Se va a conocer cómo se define y discutir preguntas clave que ayudaran a tomar una decisión informada en el futuro antes de aceptar un trabajo nuevo.</p> <p>Antes de empezar, se va a jugar un corto juego.</p> <p><u>Actividad:</u></p> <p>Se invita a jugar a los participantes y se menciona que se necesita dos voluntarios. Si existen más voluntarios se menciona que se puede jugar una segunda ronda con dos voluntarios adicionales si existe tiempo. Se explica al grupo que los participantes jugarán en equipo con la misma meta, pero tendrán roles distintos. Si logran la meta, los dos recibirán un premio.</p> <p>El Voluntario A tendrá una venda en los ojos y realizará una actividad sin poder ver. El Voluntario B ayudará a guiar al Voluntario A en la actividad con instrucciones.</p> <p>Al identificar al Voluntario A, se le pedirá caminar 10 pasos delante del Voluntario B mirando hacia él y se le cubrirán los ojos. El facilitador tirará de 5 a 6 bolas de papel en el piso entre ellos que simularan ser obstáculos.</p> <p>Una vez que ambos estén separados y las bolas en el suelo, el Voluntario B deberá guiar al Voluntario A hacia él con instrucciones verbales para evitar las bolas de papel. El objetivo común es que el Voluntario A llegue al Voluntario B sin pisar ninguna bola de papel.</p> <p><u>Discusión:</u></p>		<p>Es importante que no se les compartan instrucciones adicionales hasta el momento de empezar la actividad, ya que la ambigüedad a la que se someten sirve como un punto clave en la enseñanza.</p> <p>Independientemente de que tengan éxito o no en la actividad, agradezca su participación y entregue el "premio" en cualquier caso.</p>	

A los dos voluntarios: *¿Qué tan difícil se les hizo completar la actividad con la “barrera” que se les puso? ¿Como se sentía hacer la actividad con los ojos cerrados? ¿Qué información hubieran querido saber antes de la actividad, que les hubiera servido?*

Relacionando esto con nuestra lección de hoy, su situación de trabajo pudiera ser parecida a la del Voluntario A si no se encuentran correctamente informados. Cada una de los “obstáculos” en el piso representan situaciones con las que se podrían encontrar en el trabajo si desconocen información sobre su empleo, las condiciones de trabajo y las actividades que deben realizar. Al no poder ver, nuestro compañero no podía anticipar estas situaciones. Al escoger un compromiso de trabajo, es posible evitar la desinformación que vienen con la falta de visibilidad y entendimiento del compromiso que acepta.

¿Qué podemos decir con respecto al Voluntario B? Pudiéramos hacer la comparación con alguien que está a cargo de supervisar nuestro trabajo. Si todos hacemos nuestra parte con la mejor información, hay un beneficio para ambos. En este juego, ambos voluntarios se beneficiaban si llegaban al final sin problemas. En el caso del Voluntario B, contribuía como podía, pero mucho estaba fuera de su control.

Al grupo de participantes: *¿Qué decisión grande han tomado en la vida que han tenido que analizar bien de antemano? ¿Qué tipos de detalles fueron importantes para ustedes entender? ¿Tienen ejemplos de consecuencias con las que se enfrentarían por no tener suficientes detalles al llevar a cabo decisión?*

De igual manera que esas situaciones cotidianas, escoger un trabajo requiere comprender los detalles del empleo para evitar malos entendidos o una mala situación.

Resumen: El trabajo, tal como muchas otras decisiones que implican compromisos importantes deben entenderse a fondo antes de empezar. La lección de hoy pretende proveer algunas herramientas y preguntas que pueden ayudar a los trabajadores a estar más informados a la hora de tomar esta decisión en el futuro.

Lección (25 minutos)

Definición de trabajo forzoso y sus dos componentes (8 minutos)

¿Quién ha escuchado hablar del trabajo forzoso?

Si hay tiempo, proporcione al grupo un ejemplo similar, en donde sea importante saber la información antes de hacer un compromiso. Por ejemplo: el matrimonio. Discutan: ¿Qué tipo de detalles eran importantes entender para ellos antes de escoger su esposa?, ¿Se hubiesen casado sin antes conocerla?, ¿Qué cosas que saben hoy les hubiera gustado saber entonces?



El trabajo forzoso es una condición de trabajo que tiene dos aspectos. Es trabajo hecho:

- (1) bajo la amenaza de una pena cualquiera y*
- (2) por el cual no se ofrece voluntariamente.*

El trabajo forzoso es algo difícil de identificar y de medir. Como trabajadores, podemos hacernos dos preguntas sencillas que nos ayudan a verificar si hay algún riesgo o no relacionado con nuestro trabajo

- 1. ¿Llegué por mi propia voluntad a este trabajo, y decidí tomarlo sabiendo qué me ofrecían y qué me pedían sin engaños?*

*Si **no** es así, se trata de un trabajo “involuntario”.*

- 2. ¿Puedo dejar de trabajar en cualquier momento, sin que me amenacen o castiguen a mí, a mi familia, o a mis compañeros?*

*Si **no** es así, puede tratarse de una situación de amenaza.*

Las dos condiciones juntas representan al trabajo forzoso.

Si no se sabe lo suficiente del trabajo, se podrían encontrar en una situación en la cual se montan en la camioneta a un trabajo nuevo y luego encuentran que las condiciones del empleo son muchos más incómodas o peligrosas de lo que pensaban.

*Pensemos en un **ejemplo hipotético**. Digamos que a Jorge un reclutador en su pueblo le ofrece un trabajo cortando caña/ tabaco en Jalisco. Jorge acepta el trabajo, pero no conoce mucho sobre las condiciones en las que va a trabajar. Al llegar, Jorge ve que el albergue está muy incómodo. No tiene privacidad, cama, ni electricidad. Tiene que dormir en el piso. También, descubre que le pagan por destajo, no por día. En el trabajo, su supervisor le grita mucho. Jorge decide que no le gusta la situación y quiere regresar a su pueblo.*

Volvemos a la pregunta clave: ¿Llegó Jorge por su propia voluntad a este trabajo, y decidí tomarlo sabiendo qué le ofrecían y qué le pedían sin engaños?

¿Por qué creen que no?

Cuando haga la pregunta, permita que hagan comentarios. Una vez que hayan participado, comparta la definición, haciendo referencia al banner.

Asegúrese de que los participantes comprendan este punto clave sobre la necesidad de que se den ambas condiciones.

En este escenario, ahora imagínense qué Jorge decide irse, pero el reclutador lo amenaza diciéndole que, si deja el trabajo, no vuelven a contratar a gente de su pueblo para otros trabajos.

Pensemos en la segunda pregunta clave: ¿Puedo Jorge dejar de trabajar en cualquier momento, sin que lo amenacen o castiguen a él, a su familia, o a sus compañeros?

¿Por qué creen que no?

En este caso hubo las dos condiciones de trabajo involuntario y amenaza.

¿Cómo evitamos que esto nos suceda? Muchas veces, en el proceso de reclutamiento, hay engaños y falsa información. Si aprendemos reconocer las preguntas que nos ayudan a entender mejor la situación de trabajo, pueden ser más astutos y evitar una situación como la de Jorge.

Preguntas claves (17 minutos)

Para empezar, **no olviden solicitar siempre los datos del patrón para el que estarán trabajando.**

Luego, hay tres categorías de preguntas importantes en las que nos vamos a enfocar y siempre deben tener en cuenta a la hora de aceptar un trabajo:

1. Pagos/ sanciones/ descuentos
2. Condiciones de trabajo y
3. Condiciones de vida

Al respecto al pago y sanciones, hay algunos temas que entran dentro de esta categoría que deberían considerar y preguntarle a su empleador para evitar los engaños:

- Salarios e incentivos:



Banner 2

- o ¿Cuánto me pagan? ¿Es por día o por destajo?
- o ¿Cómo me pagan? ¿Cuál es el día y lugar de pago?
- o ¿Existe algún incentivo económico o en especie adicional a mi salario? ¿Bajo qué condiciones o circunstancias es otorgado?

- Préstamos y descuentos:

- o ¿Hay descuentos a mi salario? ¿Para qué son?

Este es un buen momento para recordarles de la actividad anterior. Tal como en esa actividad, ellos y sus supervisores están andando juntos hacia una misma meta. Ellos no quieren que los trabajadores estén ahí contra su voluntad.

Nota: Esta tercera categoría (*condiciones de vida*) aplica en situaciones en la cual el trabajador se ha migrado para el trabajo.

Nota: Refiérase a los dos banners mientras discutan las subcategorías y el listado de preguntas. El siguiente contenido se muestra a través de dos banners. Debe pasar al segundo banner de esta lección para tratar las primeras dos categorías de preguntas antes de volver al primer banner para la tercera categoría.

- ¿Descuentan pagos al seguro social automáticamente?
- ¿Hay la posibilidad de préstamos?
- ¿Si hay prestamos, cuáles son las condiciones de pago?

- Sanciones y consecuencias:

- ¿Qué sanciones hay relacionadas a mi trabajo o conducta? ¿Me descuentan si corto caña/ recojo tabaco de cierta manera?
- ¿Qué consecuencias hay si quiero renunciar?

- Respecto a las condiciones de trabajo:

- ¿Cómo es la jornada laboral? ¿Cuál es el horario de trabajo y descanso?
- ¿Se pagan horas extras?
- ¿Hay beneficios, como el seguro social? ¿Hay algún otro beneficio?
- ¿Cuál es la duración del contrato?



Banner 2

- Condiciones de vida (en casos que vayan a otro estado a trabajar):

- ¿Me ofrecen albergue/vivienda? ¿Transporte? ¿Comida?
- ¿Está incluido como parte de mi trabajo o lo tengo que pagar?
- ¿Me descuentan estos beneficios de mi sueldo?
- ¿Cuáles son las condiciones físicas del albergue?



Banner 1

Ahora, ya que reconocemos estas categorías de preguntas, vamos a ponerlo en práctica:

Actividad (13 minutos)

Divida a los participantes en cuatro grupos.
Reparta post-its y marcadores a cada grupo.



Lea el siguiente caso en voz alta:

Acaban de ofrecerle un trabajo a su amigo, Mateo, cortando caña/ tabaco en Nayarit/Jalisco, según sea el caso. Nunca ha viajado muy lejos de su pueblo y no ha trabajado en este cultivo antes. Mateo conoce que tú has trabajado en este cultivo y te consulta para que le des consejo sobre el trabajo y que esperar.


Explíqueles que cada grupo, tendrá un enfoque particular.

El repaso de estas preguntas debe tomar 3-4 cortos minutos para permitir que la mayoría de los 17 minutos sean dedicados a la actividad al final que les permita pensar en las preguntas que corresponden a estas categorías.

Dado al tiempo limitado, lea el listado de preguntas, pero anímelos a reflexionar sobre lo que deberían preguntar mientras comparte a lista.

En explicar esta categoría de preguntas, debe señalar que sólo se aplica cuando participantes piensan migrar a otra región u otro país para el trabajo.

Esta actividad sirve como un breve repaso de las preguntas que se acaban de discutir. Esto asegura que no solo tengan recolección de la enseñanza, sino también comprensión de los aspectos importantes que deben entender.

<p>Grupo 1 – Salarios y e incentivos Grupo 2 – Prestamos y descuentos Grupo 3 – Sanciones y consecuencias Grupo 4 – Condiciones de trabajo</p> <p>Su tarea como grupo será hacer una lluvia de ideas sobre el tema que les toco y generar un listado de preguntas que su amigo pueda llevarle al reclutador. Cada pregunta debe ser anotada en un post-it. Al final de los 5 minutos, los participantes pegaran sus post-its al banner bajo la sección al que le correspondió al grupo generar preguntas.</p> <p>En plenario, lean y discutan las preguntas que los grupos han generado, comentado si otros creen que faltaron algunas preguntas importantes. Permite unos minutos al final para preguntas.</p> <p><u>Resumen:</u> <i>Las preguntas que se han discutido aquí pueden ayudarlos evitar una situación en la cual no conocen todos los detalles del trabajo y luego se encuentra expuesto a peligros y condiciones a las que no quisieran estar sujetos.</i></p> <p><u>Cierre:</u></p>  <p>Agradéceles por su tiempo y entregue los folletos con información sobre este tema y tipos de preguntas. Adicionalmente, comente brevemente sobre los servicios a los que pueden recurrir si tienen alguna duda referenciados en el folleto.</p>	
<p>Materiales Necesarios:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Papel – 5-6 hojas de papel arrugados en forma de bolas para servir de “minas” <input type="checkbox"/> Tira de tela – para crear una venda de ojos <input type="checkbox"/> Marcadores – para uso la actividad final <input type="checkbox"/> Post-its – para uso en la actividad final <input type="checkbox"/> Dulces – premio para los voluntarios <input type="checkbox"/> Banner sobre pagos y sanciones <input type="checkbox"/> Banner sobre las condiciones de vida <input type="checkbox"/> Folletos sobre preguntas claves que trabajadores deben reconocer 	

