

# “MANUAL SOBRE TRABAJO FORZOSO DIRIGIDO A JUECES DE PAZ”



1

---

<sup>1</sup>Las ilustraciones son de César Rodríguez Castillo.

## PRESENTACIÓN

El trabajo forzoso es un fenómeno que persiste en la actualidad y es considerado una forma moderna de esclavitud. Según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de 20 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y no menos de 1.8 millones de esas víctimas se encuentran en América Latina y El Caribe. Debido a ello, la OIT no solo reconoce la existencia de esta problemática, sino que además viene implementando acciones concretas para apoyar a sus mandantes en la lucha contra este delito.

En esa línea, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (DOL) está financiando el Proyecto “*Del Protocolo a la Práctica: Un puente para la acción global contra el trabajo forzoso*” (*Proyecto Puente*), cuya implementación viene realizando la Oficina de la OIT para los Países Andinos desde finales de 2016. En Perú, se ha establecido como objetivo de desarrollo la mejora y fortalecimiento de las políticas públicas nacionales sobre la materia.

La presente publicación se enmarca en el objetivo de aumentar el conocimiento y sensibilización de actores clave sobre el alcance y consecuencias del trabajo forzoso, en tanto busca contribuir a que los jueces de paz cuenten con mayor información sobre la problemática y sean capaces de identificar casos de trabajo forzoso, de modo que puedan implementar las acciones que les corresponde en el marco de sus funciones.

Al respecto, es relevante considerar que en Perú hay casi seis mil jueces de paz, en su mayoría, personas mayores de treinta años que han vivido en sus localidades por un periodo de tiempo largo. Es decir, son personas que conocen la zona y los problemas que se presentan en la comunidad, por tanto, tienen una posición privilegiada para prevenir e identificar casos de trabajo forzoso. Un porcentaje importante de ellos son bilingües y cuentan con estudios primarios y secundarios.

La OIT espera que este documento sirva para introducir a los jueces de paz en la temática de trabajo forzoso y se convierta en una herramienta útil, de aplicación al complejo abanico de realidades socioculturales en las que ejercen funciones.

El presente Manual ha sido elaborado bajo la coordinación de Teresa Torres, coordinadora del Proyecto y de Fernando Meza, Jefe de la Oficina Nacional de Justicia de Paz del Poder Judicial; y cuenta con los aportes de Renato Levaggi y Alejandra Cueto, colaboradores externos.

**Philippe Vanhuynegem**

*Director*

*Oficina de la OIT para los Países Andinos*

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo forzoso constituye una violación de derechos fundamentales prohibida por la Constitución Política de Perú y por los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, ante la cual existe una responsabilidad por parte de quienes administran justicia.

En enero de 2017, a través de las facultades otorgadas por el Congreso de la República al Poder Ejecutivo para legislar, entre otras materias, las “medidas orientadas a sancionar las conductas de explotación humana en todas sus formas”, se emitió el Decreto Legislativo N° 1323 que incorpora el delito de trabajo forzoso en el Código Penal.

Si bien, los jueces de paz no están facultados para resolver casos relacionados a delitos, tienen un rol crucial en tanto sus competencias se circunscriben al ámbito de la prevención, sensibilización y coordinación interinstitucional para la atención de casos.

Resulta fundamental, por tanto, contar con un Manual que responda a las realidades locales, que sirva como una herramienta que pueda ser utilizada por ellos en el ejercicio de sus funciones, sobre todo en la preventiva; y que sea de utilidad en el uso de herramientas de actuación como el “*Protocolo de Intervención y/o Actuación del Juez de Paz en casos de Trabajo Forzoso*”(en adelante el Protocolo). Además, por tratarse de un tema nuevo para la gran mayoría de jueces de paz, ha sido traducido al quechua, una de las principales lenguas indígenas u originarias.

Para la elaboración del Manual se realizó una revisión de la bibliografía –de índole dogmática y normativa sobre justicia de paz y trabajo forzoso- y se formuló un diagnóstico rápido que incluyó trabajo de campo en las regiones de Cusco y Ucayali, por ser regiones de mayor riesgo, en donde se han realizado estudios para caracterizar el trabajo forzoso en sectores económicos priorizados en Perú. En este diagnóstico se plantearon lineamientos generales para la elaboración del presente Manual.

A través de las entrevistas realizadas, se evidenció la necesidad de contar con documentos que puedan ser consultados de manera permanente y que cuenten con referencias normativas que brinden legitimidad a su actuación frente a la población. Así, el Manual busca servir como una herramienta que pueda ser utilizada por los jueces de paz en el ejercicio de sus funciones y en la aplicación del Protocolo.

El *Manual sobre trabajo forzoso dirigido a Jueces de Paz* (en adelante el Manual) incluye información relevante sobre el alcance del trabajo forzoso y desarrolla en forma didáctica y amigable las reglas contenidas en el Proyecto de “Protocolo de Intervención y/o Actuación del Juez de Paz en casos de Trabajo Forzoso” (en adelante el Protocolo)<sup>2</sup>.

El Manual de está compuesto por cuatro secciones. Primero, encontrará las principales definiciones que necesita conocer y que son utilizadas en el mencionado Protocolo y que son fundamentales para su actuación. En segundo lugar, se detallan las siete reglas para la actuación de los jueces de paz en casos de trabajo forzoso y se explican con ejemplos concretos. En tercer lugar, se ha graficado un flujograma que grafica la línea de pasos y acciones que debe seguir el juez de paz en estos casos. Por último, se presenta el “*Protocolo de Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso*” del Poder

---

<sup>2</sup> Denominado oficialmente, en su presentación al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, por parte de la ONAJUP, como Proyecto de “Protocolo de Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso”.

Judicial que es la norma que sustenta y da fuerza a su actuación, y cuyo texto completo se ha incluido al final de este documento como anexo.

ILUSTRACION (INCLUIR LA QUE CORRESPONDE)

### **¿Para qué sirve este Manual?**

- El Manual es una herramienta útil que debe ser utilizada para el desempeño de la labor de los jueces de paz en los casos de trabajo forzoso.
- El Manual busca que los jueces de paz conozcan qué es el trabajo forzoso y las reglas de prevención, actuación y coordinación que deben seguir ante estos casos.
- La importancia del Manual radica en la utilidad que tiene para introducir a los jueces de paz en el manejo de estos casos dentro de sus comunidades. A través de la presentación de ejemplos se busca describir las distintas situaciones a las que se pueden enfrentar en el ejercicio de su función y las reglas que deben tomar en consideración para su actuación.

## II. DEFINICIONES

ILUSTRACION (incluir la que corresponde)

En esta sección se encuentran las principales definiciones y conceptos que el juez de paz necesita conocer para facilitar su labor en casos relacionados con el trabajo forzoso. En el Protocolo, encontrará más definiciones y principios que también debe tomar en cuenta en su actuación, pero aquí se detallan los más importantes y que requieren un mayor desarrollo.

### 2.1. ¿Qué es Trabajo Forzoso?

El Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (Decreto Supremo No. 004-2013-TR) y el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso (Decreto Supremo N° 011-2014-TR) establecen que el trabajo forzoso “**supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones**”<sup>3</sup>.

En Perú es un delito, se encuentra previsto en el Código Penal (Art. 168-B), que protege la libertad de trabajo y la dignidad humana para evitar que una persona sea usada como un objeto de mercancía. Afecta principalmente a las personas más vulnerables, como jóvenes, mujeres, trabajadores migrantes y poblaciones indígenas. Muchas veces el explotador amenaza con matar o hacer daño a los familiares del trabajador para impedir que huya.

Según el Convenio sobre trabajo forzoso de la OIT, 1930 (núm. 29), es el trabajo o servicio que se exige a una persona bajo amenaza y para el cual dicha persona no se ofrece de manera voluntaria.

Por ejemplo:

*Sara tiene diez y ocho años y es forzada a laborar como trabajadora doméstica. Ella tiene prohibido salir del lugar donde trabajaba, no le dejan comunicarse con sus familiares y le quitaron su documento de identidad. Sara realiza el trabajo de manera involuntaria y ha sido amenazada con ser golpeada. .*

Por eso en el Protocolo dice:

#### **Artículo 16° . - Definiciones**

**f) Trabajo forzoso.** - Se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. En ese sentido, “supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones”<sup>4</sup>.

INCLUIR

<sup>3</sup> Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Decreto Supremo N° 011-2014-TR. Pág. 3.

<sup>4</sup> Convenio 29 (de la OIT sobre trabajo forzoso y Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Decreto Supremo N° 011-2014-TR. Pág. 3.

## BOX: FACTORES ASOCIADOS AL TRABAJO FORZOSO

- Población en situación de Pobreza
- Ausencia del Estado en las zonas más vulnerables
- Discriminación y falta de oportunidades de acceso al empleo
- Carencias educativas
- Normatividad inadecuada y ausencia de un sistema estatal de protección de las víctimas
- Insuficiente información para las potenciales víctimas
- Factores de género
- Migración

## 2.2. ¿Qué es la Trata de Personas?

Hablamos de la trata de personas cuando, bajo amenaza, el uso de la fuerza o los engaños o aprovechándose de una persona con necesidades, una persona malintencionada, llamada tratante, traslada a otra para explotarla laboral o sexualmente. Así, el elemento clave que define la trata de personas es la movilización con fines de explotación. Es importante tener en cuenta que para que exista un caso de trata de personas no es necesario que la explotación se efectivice.. Es un delito previsto por el Código Penal (Artículo 153°).

Por ejemplo:

*Una persona foránea llega a una comunidad nativa de la Convención y después de invitarles unas cervezas, ofrece a los chicos más jóvenes ir a Madre de Dios a trabajar en una mina con buena paga; con la única intención de llevarlos a un campamento ilegal para explotarlos. Algunos chicos acceden y se van en el camión de este señor y son conducidos hasta el campamento ilegal. Este encajaría como un caso de **trata de personas**.*

Por eso el Protocolo dice:

### Artículo 3°.- Definiciones

**p) Trata de personas.-** se define como 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. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos<sup>5</sup>.

## 2.3 ¿Qué es un principio?

---

<sup>5</sup> Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Art. 3.

La actuación de los jueces de paz en casos de trabajo forzoso debe seguir respetar algunos principios, que son como una hoja de ruta que marca el camino común y que deben ser respetados obligatoriamente por todos. Es un conjunto de valores y creencias que regulan aspectos de la vida, en este caso, la función del juez de paz.

Por ejemplo:

*La Policía Nacional del Perú tiene algunos principios en sus normas de conducta como cumplir en todo momento los deberes que impone la ley, servir a la comunidad y proteger a las personas contra actos ilegales; rechazar y combatir la corrupción, entre otros.*

Por eso el Protocolo dice:

#### **Artículo 4°.- Principios y Enfoques**

Aquí se desarrollan los principios de Celeridad, Control Social, Coordinación y Cooperación, Flexibilidad, Gratuidad, Oportunidad, Reciprocidad, Solidaridad, Transparencia, Pro homine y los Enfoques de Derechos, de Género, de Participación e Interculturalidad, además de la Garantía en el acceso a la justicia y la tutela efectiva de derechos.

#### **2.4. ¿Qué es prevención?**

La prevención permite anticipar un hecho considerado negativo por la sociedad para evitar que suceda.

A través de la prevención los jueces de paz pueden promover y difundir los problemas de la comunidad y evitar que estos puedan suceder en el futuro.

Por ejemplo:

*Las autoridades de la comunidad campesina de Huacullo en Apurímac conversaron con los miembros de la comunidad sobre trabajo forzoso. Durante estas conversaciones un familiar expresó su preocupación por una sobrina tenía una oferta de trabajo donde le ofrecían mucho dinero por trabajar como cocinera en una casa. El juez de paz identificó que podría tratarse de un trabajo engañoso, ya que las cocineras que trabajan en un hogar no ganan tanto dinero. Por ello, informó a los familiares para que tenga en cuenta las posibles consecuencias y averiguen más antes de aceptar ese trabajo.*

Por eso en el Protocolo dice:

#### **Artículo 9°.- Definiciones**

**f) Prevención.** - Es la medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda un acto o hecho considerado negativo.

#### **2.5. ¿Qué es sensibilización?**

Cuando el Protocolo habla sobre la sensibilización se refiere a la capacidad que tienen los jueces de paz para introducir una idea, conceptos o valores nuevos en la comunidad. A través de la sensibilización los jueces de paz pueden generar una conciencia sobre el valor o importancia de algo en los miembros de la comunidad.

Por ejemplo:

*El juez de paz de la comunidad campesina Paucarccoto, provincia de Anta en Cusco, explicó a la población el problema del trabajo forzoso, la forma cómo se presenta y sus consecuencias. Para lograr la sensibilización explicó qué significa el trabajo forzoso y cómo afecta a las personas. Ahora, las personas de la comunidad tienen conciencia de que el trabajo forzoso es un problema y están más atentos ante este problema.*

Por eso en el Protocolo dice:

#### **Artículo 14°.- Definiciones**

**f) Jurisdicción especial.** - Consiste en la concienciación e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo.

### **2.6. ¿Qué es la Jurisdicción especial?**

En el Perú, las autoridades de las comunidades campesinas, comunidades nativas y rondas campesinas pueden administrar justicia en sus territorios. Así lo señala la Constitución Política en su artículo 149° por lo que sus decisiones deben ser respetadas por todas las demás autoridades del Estado incluidos los jueces de paz.

Este conjunto de autoridades como los presidentes y asambleas de las comunidades campesinas, los presidentes de rondas campesinas y los apus de las comunidades nativas forman la **jurisdicción especial**.

Por ejemplo:

*Las autoridades de la comunidad campesina de Palca en el distrito de Ocongate, provincia de Quispicanchi en Cusco, resolvieron un conflicto de alimentos decidiendo que el comunero Pedro debía darle una pensión de 100 soles a su esposa María. Esta decisión debe ser respetada por el juez de paz y las demás autoridades del Estado como el Poder Judicial, Fiscalía y Policía, pues las autoridades de la comunidad forman parte de la **jurisdicción especial**.*

Por eso el Protocolo dice:

#### **Artículo 3°.- Definiciones**

**f) Jurisdicción especial.-** Es la facultad constitucional de las autoridades de las comunidades campesinas, comunidades nativas y rondas campesinas de administrar justicia dentro de su ámbito territorial, en forma autónoma, integral e independiente según su derecho consuetudinario y la legislación especial vigente, siempre que no violen los derechos fundamentales de la persona.

## 2.7. ¿Qué es la Jurisdicción ordinaria?

Es la justicia administrada por los órganos estatales encargados como el Poder Judicial, la Fiscalía o Ministerio Público y la Policía Nacional del Perú. La Justicia de Paz, como parte del Poder Judicial, forma parte de la Jurisdicción Ordinaria.

Esta está llamada a coordinar con la Jurisdicción Especial, descrita en el punto anterior.

Por eso el Protocolo dice:

### **Artículo 3°.- Definiciones**

**g) Jurisdicción ordinaria.-** Es la potestad constitucional de administrar justicia con arreglo a la Constitución y a la ley ejercida por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos como la Corte Suprema de Justicia de la República, las salas superiores, los órganos especializados y mixtos, los juzgados de paz letrados y los juzgados de paz.

### 3. REGLAS

#### ILUSTRACION (incluir)

En esta sección encontrará las siete reglas que debe seguir el juez de paz para atender la problemática de trabajo forzoso en su comunidad. Para cada regla, se detalla, primero, lo que señala el Protocolo, luego encontrará una explicación clara y sencilla y un ejemplo.

#### **REGLA 1: Promoción y difusión de la problemática del trabajo forzoso**

El juez de paz promueve la lucha contra el trabajo forzoso en aquellas actividades de la comunidad en las que se encuentre presente y que se relacionen con su función de prevención, así como asambleas o juntas vecinales.

Asimismo, el juez de paz publica en su local de atención el material de carácter preventivo sobre trabajo forzoso que le haya sido entregado por el Poder Judicial u otras instituciones públicas o privadas.

(Artículo 5 del Protocolo)

El trabajo forzoso es un problema que puede ser difícil de identificar dentro de la comunidad. La mayor parte de personas dentro de una comunidad no conocen qué significa trabajo forzoso. La primera regla es que los jueces de paz expliquen qué es el trabajo forzoso y cuáles son las consecuencias en actividades de la comunidad, como las asambleas o juntas vecinales. Es necesario que la comunidad ayude a los jueces de paz a identificar estos casos para que puedan evitar que sigan sucediendo y para que, en caso de que ocurran, sean denunciados.

Ejemplo:

*En la primera junta vecinal del año el juez de paz dedicó unos minutos a explicar qué es el trabajo forzoso, cuáles son las consecuencias y quiénes son las personas más afectadas. Luego, el juez de paz colocó en la pared del local vecinal la información brindada por el Poder Judicial sobre trabajo forzoso para que fuera consultada por los vecinos.*

#### ILUSTRACION (incluir)

#### **REGLA 2: Sensibilización**

Una vez capacitado por el Poder Judicial, el juez de paz debe organizar eventos en los que participe la comunidad, en especial sus autoridades, en los que replique lo aprendido respecto a la problemática del trabajo forzoso.

Para la realización de estos eventos, el juez de paz, deberá solicitar apoyo a la ODAJUP, ONAJUP o al “Programa Nacional de Acceso a la Justicia de Personas Vulnerables y Justicia en tu Comunidad” del Poder Judicial, así como a otras instituciones públicas o privadas.

(Artículo 6 del Protocolo)

Los jueces de paz deben organizar eventos con la comunidad y las autoridades locales para transmitir lo aprendido sobre trabajo forzoso en las capacitaciones. Para ello, se debe solicitar apoyo a la ODAJUP, ONAJUP o al “Programa Nacional de Acceso a la Justicia de Personas Vulnerables y Justicia en tu Comunidad” del Poder Judicial.

Ejemplo:

*Luego de las capacitaciones realizadas a las autoridades del Poder Judicial sobre trabajo forzoso, el juez de paz de la comunidad Palca en el distrito de Ocongate, provincia de Quispicanchi en Cusco, organizó un evento con la población y las autoridades comunales. Para ello, solicitó el apoyo de la ODAJUP Cusco para que colabore con materiales y la presencia de capacitadores. Durante el evento se pudieron contestar las dudas de las autoridades y de la comunidad.*

**ILUSTRACION (incluir)**

### **REGLA 3: Identificación y registro de casos**

El juez de paz, a partir de una denuncia realizada en su juzgado; o de oficio, a partir del conocimiento de indicios respecto a situaciones que reúnan los elementos mencionados en el anexo 2 de este Protocolo, identifica y registra el caso en su libro de actas como de “posible trabajo forzoso”, con el fin de realizar las acciones descritas en las reglas siguientes. Esta información deberá ser entregada a la ODAJUP u ONAJUP, de ser requerida. El costo de entrega será asumido por la institución que la requiera.

(Artículo 7 del Protocolo)

Una estrategia muy importante para tratar el trabajo forzoso es poder identificarlo dentro de la comunidad y guardar registro de los casos. Es muy importante que cuando el juez de paz reciba una denuncia realizada en su juzgado sobre un posible caso de trabajo forzoso, actúe de manera rápida y lo registre en su libro de actas como “posible trabajo forzoso”. Luego, debe actuar de acuerdo a las reglas establecidas en el protocolo y explicadas en el presente Manual. La información debe ser entregada a la ODAJUP u ONAJUP. El costo es asumido por la institución que la requiera.

Ejemplo:

*Juan denunció ante el juzgado de su localidad que su primo se encontraba trabajando en un campamento minero ilegal desde hacía tres meses y no se podían comunicar con él. Los familiares habían intentado ir a buscarlo, pero la zona era muy peligrosa. Juan estaba preocupado por la situación de su primo, ya que sabía que estaba trabajando contra su voluntad, sin recibir el sueldo que le habían prometido y sin poder salir. El juez de paz de la localidad registró el hecho como “posible trabajo forzoso” y se encargó de entregar la información a la ODAJUP, la institución asumió el costo del envío de los documentos.*

ILUSTRACION (incluir)

#### **REGLA 4: Coordinación para la denuncia de casos**

Una vez identificado un caso, el juez de paz oficia a la Comisaría de la Policía Nacional del Perú o a la Fiscalía de su jurisdicción, ordenando que se dé trámite a la denuncia recibida en su juzgado o denunciando el hecho conocido de oficio. El costo de oficiar a estas autoridades, será asumido por el Poder Judicial.

Asimismo, en aquellos casos de juzgados de paz que se encuentren en el territorio de comunidades campesinas, comunidades nativas o en el ámbito territorial de las rondas campesinas, también se oficiará a sus autoridades jurisdiccionales.

(Artículo 8 del Protocolo)

Como sabemos que el trabajo forzoso es un delito y los jueces de paz sólo pueden conocer faltas, cuando se identifique un caso de este tipo, debemos oficiar a la Policía Nacional para que dé trámite a la denuncia recibida.

- ✓ Si la comisaría está en un lugar muy alejado, el costo de envío o traslado del oficio debe ser asumido por el Poder Judicial. Esto debe ser coordinado con la ODAJUP de su distrito judicial.
- ✓ Si el juzgado de paz se ubica en una comunidad campesina, comunidad nativa o una base de rondas campesinas, también debemos entregar a sus autoridades una copia del oficio.

Ejemplo:

*La señora Clara acude al juzgado de paz e indica que el patrón de hacienda donde trabaja su hijo Juan lo ha amenazado diciéndole que lo golpearán si no sigue trabajando. Juan trabaja todos los días de la semana más diez horas al día, bajo vigilancia y le deben más de 4 meses de paga. Todo eso, porque el patrón le hizo un préstamo hace dos años cuando empezó a trabajar ahí. Ante eso, el juez de paz escribe un oficio relatando la denuncia de la señora y lo envía a la Comisaría para que le den trámite.*

ILUSTRACION (incluir)

### **REGLA 5: Atención y recuperación de víctimas**

Denunciado el caso, el juez de paz oficia a las instituciones responsables de la defensa legal<sup>6</sup>, atención de salud<sup>7</sup> y protección social<sup>8</sup> de la víctima y su familia. El costo de oficiar a estas autoridades, será asumido por el Poder Judicial.

Realiza, a partir de este momento, el seguimiento del caso, procurando, mediante sus buenos oficios, que las víctimas sean atendidas por todas las instituciones involucradas. Del mismo modo, informa sobre el estado del caso a las víctimas y las autoridades de la jurisdicción especial oficiadas.

(Artículo 9 del Protocolo)

Una vez que el caso haya sido oficiado a la Policía Nacional, la labor de juez de paz no ha terminado, pues es posible que la víctima necesite del apoyo de otras instituciones mientras su denuncia está siendo tramitada. Así, debe notificar también a las instituciones mencionadas por el Protocolo que se encargarán de lo siguiente:

- ✓ Defensa Pública.- brinda asistencia y asesoría técnica legal gratuita a aquellas personas que no cuenten con recursos económicos.
- ✓ Ministerio de Salud.- de ser el caso que la persona víctima se encuentre en malas condiciones de salud producto del trabajo forzoso al que fue sometida.
- ✓ DEMUNA y MIMP.- para los casos particulares en que la víctima se una niña, un niño o adolescente, así como una mujer.

Además, realizará constantemente un seguimiento del caso, preguntando a los familiares y autoridades locales por la situación de la persona, para así poder informar sobre su situación si alguna vez es requerido por otras autoridades. Como en el caso anterior, si estas oficinas se encontrasen en lugares muy alejados, el costo de envío o traslado de los oficios debe ser asumido por el Poder Judicial.

<sup>6</sup> Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - DGDPAJ

<sup>7</sup> Ministerio de Salud - MINSA.

<sup>8</sup> Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente - DEMUNA y MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Ejemplo:

*El comunero Francisco ha trabajado forzosamente en un campamento maderero por más de seis meses. Al retornar a la comunidad, este denuncia el hecho ante el juez de paz, quien oficia a la Policía. Como se encontraba con problemas respiratorios, el juez de paz lo acompaña, junto a su familia al puesto de salud para que sea atendido. Un mes después, el juez de paz visita la casa de Francisco y lo encuentra, felizmente, bastante recuperado.*

ILUSTRACION (incluir)

### **REGLA 6: Pertinencia cultural en la atención de casos**

Si la víctima tuviera una lengua indígena u originaria como lengua materna, el juez de paz incluye en sus comunicaciones la solicitud de que la atención de todas las instituciones se realice en dicha lengua.

(Artículo 10 del Protocolo)

Todas las peruanas y peruanos tenemos derecho a que los servicios que nos da el Estado sean brindados de acuerdo a nuestra lengua materna. Así como el juez de paz cumple su función en la lengua de la persona que acude a su juzgado por un problema, las demás instituciones están llamadas a brindar el mismo derecho a todas las personas.

Así, si la persona que acude al juzgado de paz habla una lengua distinta al castellano, las comunicaciones del juez de paz a las autoridades correspondientes debe solicitar que la persona sea atendida en su lengua materna.

Ejemplo:

*Pablo, miembro de una comunidad asháninca, es bilingüe y se desempeña mejor en su lengua materna que en el castellano. Al denunciar ser víctima de trabajo forzoso, el juez de paz solicitó a la Policía, que recibió su denuncia, que este sea atendido en asháninca. Como ningún policía hablaba dicha lengua en la comisaría, el comandante solicitó la presencia de un intérprete y así Pablo pudo brindar su declaración y realizar la denuncia sin problemas.*

ILUSTRACION (incluir)

### **REGLA 7: Actuación en casos que involucren a niñas, niños y adolescentes**

En aquellos casos que involucren a niños, niñas y adolescentes, el juez de paz dictará de oficio las medidas urgentes y de protección que resulten necesarias y que serán ejecutadas por las autoridades de la jurisdicción ordinaria o especial,

a la vez que coordina la denuncia del caso, como señala la regla “d” de este Protocolo.

(Artículo 11 del Protocolo)

Los jueces de paz están facultados para brindar medias urgentes y de protección, por ello y en especial atención a la situación de vulnerabilidad de los niños, niñas y adolescentes, deberán hacerlo cuando ellos se vean involucrados en casos de trabajo forzoso.

Para su ejecución podrá solicitar el apoyo de otras instituciones del Estado o de la Jurisdicción Especial, a través de la coordinación.

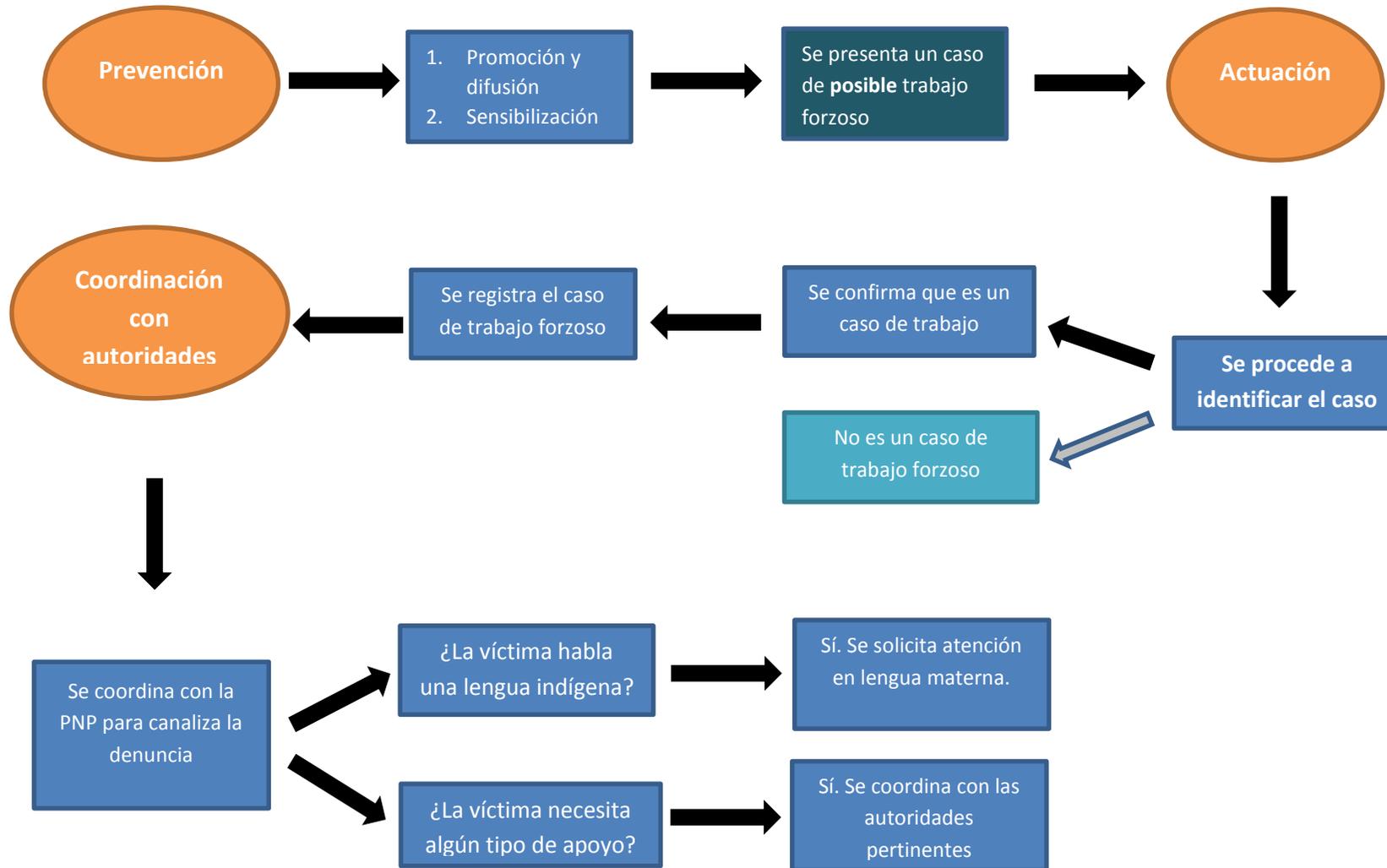
Ejemplo:

*Llega al conocimiento del juez de paz que una persona está trasladando niños a trabajar a minas informales en condiciones similares a las de esclavitud por lo que, por su función de prevención coordina con la ronda campesina del caserío para intervenir a esta persona y para informar a la población en una asamblea de las intenciones de esta persona y el peligro que acarrea para sus hijos.*

ILUSTRACION  
ILUSTRACION

\*\*\*\*\*

#### 4. FLUJOGRAMA



5.

## ANEXOS

### Anexo 1: ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO<sup>9</sup>

Elemento esencial	Explicación
<b>Todo trabajo o servicio</b>	<p>La definición comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero.</p> <p>Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo<sup>10</sup>; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables.</p> <p>La víctima, en consecuencia, puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, el género, la nacionalidad, la etnia o la condición migratoria. No obstante, es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, trabajadores domésticos, mujeres y niños, entre otros.</p>
<b>Amenaza de una pena cualquiera</b>	<p>La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de -entre otras-: violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de condición social<sup>11</sup>.</p>
<b>Falta de consentimiento</b>	<p>El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque la persona ejecuta la actividad sin su consentimiento.</p> <p>La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza.</p> <p>No obstante, la falta de consentimiento puede ser también consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la persona. Por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; raptó o secuestro físico; venta de una persona a otra; confinamiento</p>

<sup>9</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. II Plan Nacional para la lucha contra el trabajo forzoso 2013 – 2017.

<sup>10</sup> La prostitución, por ejemplo, puede ser considerada como un delito en muchos países; sin embargo, pueden presentarse en ella situaciones de trabajo forzoso que requieran de una actuación del Estado en favor de la víctima, en el marco del Convenio núm. 29 de la OIT.

<sup>11</sup> OIT. (2005). Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado el 2014, de Organización Internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_082334.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_082334.pdf). Pág. 6.

Elemento esencial	Explicación
	<p>físico; endeudamiento inducido; engaño o falsas promesas; retención de documentos; entre otros.</p> <p>Cabe añadir que el consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución<sup>12</sup>.</p>

---

<sup>12</sup> Los órganos de control de la OIT han precisado en este aspecto que es irrelevante si el trabajador dio un consentimiento inicial bajo engaño, o dio alguna forma de expresión inicial de voluntad, o incluso si dio su consentimiento pleno; lo importante es que el trabajador goce de plena libertad para retirar dicho consentimiento y decidir dejar de trabajar.

## ANEXO 2: INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO<sup>13</sup>

La OIT ha identificado once indicadores que, analizados de manera conjunta y en cada caso concreto, podrían apuntar a una situación de trabajo forzoso:

Indicador	Situaciones que pueden establecer la presencia del indicador
<b>Violencia física y/o sexual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador presenta indicios de golpes y malos tratos.</li> <li>• El trabajador presenta síntomas de ansiedad y confusión mental.</li> <li>• El trabajador presenta signos de desnutrición.</li> <li>• El trabajador ha sido privado de la cobertura de sus necesidades básicas: agua, comida, atención médica, alojamiento.</li> <li>• El trabajador es obligado a consumir drogas o alcohol.</li> <li>• La familia del trabajador es sometida a tratos violentos.</li> <li>• El empleador muestra un comportamiento violento.</li> </ul>
<b>Intimidación y amenazas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador realiza declaraciones incoherentes y muestra signos de pérdida de voluntad por presión del empleador.</li> <li>• El trabajador se encuentra en una situación irregular y se le amenaza con ser denunciado a las autoridades.</li> <li>• Los trabajadores notifican amenazas dirigidas contra ellos, sus compañeros o miembros de su familia.</li> </ul>
<b>Restricción de movimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador se encuentra encerrado en su lugar de trabajo.</li> <li>• El trabajador está obligado a dormir en su lugar de trabajo.</li> <li>• El trabajador tiene sus movimientos controlados en el lugar de trabajo.</li> <li>• El trabajador no cuenta con su documentación, la cual se encuentra en poder del empleador.</li> <li>• Existen signos visibles de que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo (guardianes armados, cercos eléctricos, enrejados, etc.).</li> <li>• El trabajador no puede salir por sus propios medios del lugar de trabajo.</li> <li>• Existen amenazas al trabajador para que no abandone el lugar de trabajo.</li> <li>• Al trabajador no se le permite comunicarse libremente con familiares y amigos.</li> </ul>
<b>Servidumbre por deudas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador debe pagar por derecho de contratación.</li> <li>• El trabajador debe pagar sumas elevadas por transporte, las que son descontadas de su remuneración.</li> <li>• El trabajador está obligado a pagar una suma excesiva por su alojamiento y comida, la que es descontada de su remuneración.</li> <li>• El trabajador debe pagar una suma excesiva por los instrumentos de trabajo que utiliza.</li> </ul>

<sup>13</sup> Tabla obtenida de "Derecho Penal y Trabajo Forzoso en Perú: Módulo de orientación para operadores de justicia"; elaborada a partir de *ILO indicators of forced labour (2012)* y *Protocolo intersectorial contra el trabajo forzoso (2014)*.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador ha recibido un préstamo que le impide abandonar su empleo.</li> <li>• El trabajador presta servicios gratuitos a cambio de educación, alimentación o vivienda.</li> </ul>
<b>Retención de sueldos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador no recibe regularmente una remuneración.</li> <li>• La remuneración del trabajador sufre deducciones ilegales.</li> <li>• La remuneración percibida por el trabajador no es suficiente para pagar la deuda adquirida en un tiempo razonable.</li> <li>• La remuneración percibida por el trabajador endeudado no le permite cubrir razonablemente sus necesidades alimenticias, de salud o de ropa mientras dura el período de pago de la deuda.</li> </ul>
<b>Aislamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador no conoce la ubicación del lugar en el que trabaja.</li> <li>• El trabajador no tiene la posibilidad de comunicarse con su familia. O bien no existen medios de comunicación accesibles o bien se le confiscan al trabajador sus propios medios de comunicación como teléfonos celulares.</li> <li>• No existen condiciones de infraestructura física para que el trabajador regrese con facilidad a su lugar de origen.</li> <li>• El trabajador pasa periodos prolongados (o indeterminados) sin regresar a su hogar.</li> <li>• Se aplican sanciones económicas al trabajador que abandone el lugar de trabajo por motivos de salud u obligaciones familiares.</li> </ul>
<b>Retención de documentos de identidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los documentos de identidad del trabajador están en poder de su empleador, quien le priva el acceso a estos.</li> </ul>
<b>Engaño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador ha recibido falsas promesas sobre las condiciones de trabajo y de vida.</li> <li>• El trabajador ocupa un puesto distinto de aquel para el cual fue contratado.</li> <li>• El trabajador no tiene acceso directo a sus ingresos.</li> <li>• El trabajador compra sus bienes personales a través del empleador.</li> </ul>
<b>Abuso de vulnerabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador es menor de edad, mujer o adulto mayor en situación de vulnerabilidad.</li> <li>• El trabajador no conoce la zona en la que trabaja.</li> <li>• El trabajador tiene un idioma distinto al de la región en la cual trabaja.</li> <li>• El trabajador pertenece a una minoría religiosa o a una minoría étnica.</li> <li>• El trabajador padece algún tipo de discapacidad.</li> <li>• El trabajador es transferido con frecuencia a distintos espacios.</li> <li>• El trabajador no tiene un contrato de trabajo regular.</li> <li>• El trabajador vive y trabaja en el mismo lugar.</li> </ul> <p><b>Debe precisarse que el indicador sólo se configura si el empleador toma ventaja de la situación de vulnerabilidad del trabajador, no bastando con la existencia de esta última.</b></p>
<b>Tiempo extra excesivo</b>	<p>Resulta complejo determinar si el tiempo extra excesivo de trabajo constituye un supuesto de trabajo forzoso o no. Como</p>

	regla general, puede entenderse que existen indicios de trabajo forzoso si los trabajadores deben trabajar más sobre tiempo del permitido por la ley nacional, <b>bajo algún tipo de amenaza</b> o para ganar el salario mínimo.
<b>Condiciones de trabajo y vida abusivas</b>	Un ejemplo de este indicador puede estar constituido por la exposición al peligro para la vida o integridad del trabajador. Según la CEACR, la acumulación de ciertas violaciones del derecho laboral puede ser un indicador de trabajo forzoso (OIT, 2012, p. 152). <b>Sin embargo, debemos tener en cuenta que la simple existencia de condiciones indebidas de trabajo no constituye trabajo forzoso.</b> Para configurar trabajo forzoso, dicha situación deberá ir unida a otros elementos, que evidencien la existencia de una situación de sometimiento del trabajador.

Debe tenerse en cuenta que la verificación de uno de los indicadores no implica necesariamente la configuración de un caso de trabajo forzoso; deberá realizarse un análisis conjunto de los indicadores en cada caso concreto.