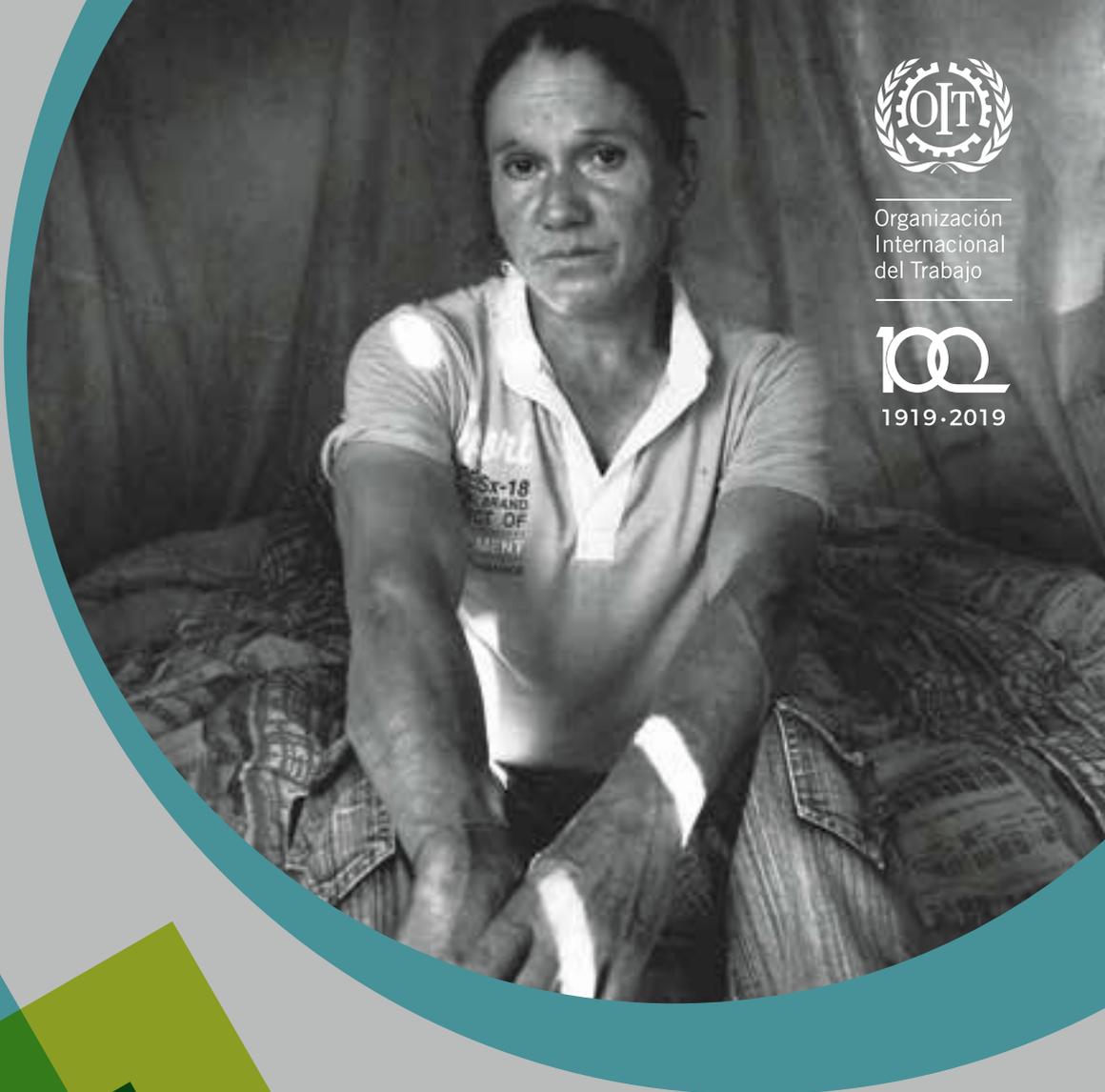




Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919-2019



TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Guía de apoyo para la prevención e identificación
de casos de trabajo forzoso dirigida a organizaciones
de trabajadores

THE BRIDGE PROJECT

TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Guía de apoyo para la prevención e identificación
de casos de trabajo forzoso dirigida a
organizaciones de trabajadores

“... los sindicatos están especialmente
bien situados para contribuir
a las estrategias capaces de ayudar
a erradicar el trabajo forzoso”.

**Confederación Sindical
Internacional (2010)**



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Trabajo forzoso en el trabajo doméstico: Guía de apoyo para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores. Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2018. 48 p.

Trabajo forzoso, trabajo doméstico, organizaciones de trabajadores, Perú.

ISBN: 978-92-2-132845-2 (print)

ISBN: 978-92-2-132846-9 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en Perú

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE SIGLAS	7
PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
1 ¿QUÉ ES TRABAJO FORZOSO?	12
2 ¿QUÉ NORMAS REGULAN EL TRABAJO FORZOSO?	15
3 TRABAJO FORZOSO EN EL MUNDO	19
4 ¿QUIÉNES PUEDEN SER VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO?	21
5 FACTORES DE RIESGO QUE POSIBILITAN EL TRABAJO FORZOSO	22



6	TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO	23
7	¿CÓMO IDENTIFICAR EL TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO?	25
8	¿QUÉ ROL CUMPLEN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO?	29
9	¿CÓMO DENUNCIAR UN CASO DE TRABAJO FORZOSO?	33
	REFERENCIAS	45

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1. Elementos esenciales de la definición de trabajo forzoso	13
Tabla N° 2. Normativa internacional específica sobre trabajo forzoso	15
Tabla N° 3. Normativa nacional específica sobre trabajo forzoso	16
Tabla N° 4. Factores de riesgo asociados al trabajo forzoso	22
Tabla N° 5. Indicadores generales de trabajo forzoso	26
Tabla N° 6. Medidas para la prevención e identificación del trabajo forzoso	30
Tabla N° 7. Medidas para la protección, recuperación y reparación de las víctimas	31
Tabla N° 8. Información previa a ser recabada para plantear una denuncia	33
Tabla N° 9. Procedimientos en el Derecho interno para identificar, procesar y sancionar los casos de trabajo forzoso	35
Tabla N° 10. Procedimientos en el Derecho interno para liberar y/o resarcir a las víctimas de trabajo forzoso	36
Tabla N° 11. Mecanismos en el Derecho Internacional para reparar a las víctimas de trabajo forzoso	38
Tabla N° 12. Procedimientos especiales de control normativo ante la OIT	41

LISTA DE SIGLAS

CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEM	Centro Emergencia Mujer
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CIT	Conferencia Internacional de Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
CUT (Brasil)	Central Unitaria de Trabajadores (Brasil)
FENATIMAP	Federación Nacional de la Industria de la Madera del Perú
FENTTRAHOP	Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú
FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
KUDHEIHA	Central sindical de trabajadores domésticos, hoteles, instituciones de educación y hospitales en Kenia
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNLCTF	Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
SINTRAHOGARP	Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TUC	Trades Union Congress (Reino Unido)
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

PRESENTACIÓN

El trabajo forzoso y la esclavitud son muchas veces considerados problemas del pasado. Sin embargo, últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que el trabajo forzoso es un problema que persiste en la actualidad: alrededor de 25 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y la actividad económica en la que se ha identificado el mayor número de casos es el trabajo doméstico (OIT, 2017).

El trabajo forzoso constituye la antítesis del trabajo decente y la necesidad de combatirlo ha obtenido un reconocimiento universal. Los principales instrumentos normativos internacionales de la OIT relacionados al trabajo forzoso son el Convenio núm. 29 (1930) y el Convenio núm. 105 (1957), ambos ratificados por el Estado peruano en 1960. Sumado a ello, en el año 2014 en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, los constituyentes de la OIT adoptaron el Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso que establece medidas efectivas para apoyar a los actores en la lucha contra el trabajo forzoso en un contexto globalizado, y cuya ratificación viene siendo promovida por la OIT a nivel mundial.

“El trabajo forzoso constituye la antítesis del trabajo decente y la necesidad de combatirlo ha obtenido un reconocimiento universal”.

En esa línea, desde 2015 la Oficina de la OIT para los Países Andinos implementa el Proyecto “Del Protocolo a la Práctica: un puente para la acción global contra el trabajo forzoso – Bridge Project”, el cual es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL) y tiene por objeto fortalecer la política pública nacional para el combate al trabajo forzoso. Para ello, incluye como uno de sus resultados el fortalecimiento de capacidades de actores clave en la lucha contra el trabajo forzoso.

Considerando el rol decisivo que juegan las organizaciones de trabajadores en materia de prevención y exigencia de cumplimiento de derechos fundamentales en el trabajo, la presente publicación busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades de dichas organizaciones para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso en el ámbito del trabajo doméstico; y motivar a sus afiliados para que asuman un rol más activo en la lucha contra el trabajo forzoso en dicho sector.



La presente guía ha sido elaborada bajo la dirección de Teresa Torres, Coordinadora del Proyecto Bridge, y cuenta con los aportes de Eduardo Rodríguez, Especialista en Actividades para los Trabajadores de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. Su contenido ha sido enriquecido además con los aportes de las representantes del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), Paulina Luza Ocsa, y de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP), Leddy Mozombite Linares, recogidos en los talleres desarrollados de manera conjunta en el 2018 en las ciudades de Lima y Chiclayo respectivamente. Asimismo, se agradece la colaboración de Nicola Schalkowski en el desarrollo de la guía y a Mariapia Brugnara por las labores de administrativas para la realización del presente documento.

Philippe Vanhuynegem

Director
Oficina de la OIT para los Países Andinos



INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia han sido muchos los hombres y mujeres que lucharon para conseguir el reconocimiento al derecho a la libertad de quienes estaban privados de ella, costándole a muchos de ellos la propia vida. Esto permitió que en el siglo XIX casi todos los países occidentales abolieran la esclavitud, condición por la que el ser humano podría ser tratado por otro ser humano como un objeto de propiedad. En Perú, la esclavitud fue abolida en diciembre de 1854 por el Presidente Ramón Castilla. Han pasado casi doscientos años y hoy en día persisten situaciones similares a la esclavitud, adecuadas al contexto moderno, como sucede en el caso del trabajo forzoso.

La OIT estima que alrededor de 25 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y de ellas, 1.3 millones se encuentran en Las Américas. Lamentablemente esta realidad no es ajena a Perú, ya que desde el año 2003 se ha puesto en evidencia la existencia de manifestaciones graves de trabajo forzoso en las actividades extractivas madereras en la Amazonía, en la minería ilegal y en el trabajo doméstico.

En la lucha contra el trabajo forzoso las autoridades estatales tienen un deber jurídico de intervención en la prevención, en la identificación y sanción del delito de trabajo forzoso, así como en la protección y reparación de las víctimas. Sumado a ello, es necesario destacar la importancia del rol que pueden cumplir los actores del sector privado, particularmente las organizaciones de trabajadores, quienes se encuentran en una inmejorable posición para desarrollar, en algunos casos, y para contribuir, en otros, en labores dirigidas a la prevención e identificación del trabajo forzoso; y a la protección de las víctimas de este delito.

La presente guía busca ser una herramienta que le permita a las organizaciones de trabajadores determinar qué rol pueden y deben cumplir en la lucha contra el trabajo forzoso, particularmente en el ámbito del trabajo doméstico; qué factores y elementos deben tomarse en cuenta para prevenir e identificar casos de trabajo forzoso; así como los mecanismos existentes para denunciar la ocurrencia de estos casos.



1 ¿QUÉ ES TRABAJO FORZOSO?

Es el trabajo que realiza una persona **en contra de su voluntad** (aunque pueda haber iniciado voluntariamente).

En el trabajo forzoso, los trabajadores son víctimas de diferentes formas de **amenazas** por parte de sus empleadores; y en muchos casos ejercen sobre ellos violencia física y psicológica.

El **Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)** define al trabajo forzoso u obligatorio como ***“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”***.¹

El Convenio núm. 29 de la OIT fue ratificado por el Estado peruano en febrero de 1960. Al ser un tratado de derechos humanos ratificado por Perú y en vigor, se incorpora al Derecho nacional y tiene rango constitucional.²

El trabajo forzoso afecta la libertad de trabajo y la dignidad de las personas. Es considerado una forma de esclavitud moderna.



¹ Cfr. Artículo 2º, numeral 1, del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); convenio ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

² Sentencia del Tribunal Constitucional del 25 de abril de 2006, Exp. N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC (acumulado) párr. 28-30 y STC del 26 de abril de 2006, Exp. N° 047-2004-AI/TC, párr. 22

La definición de trabajo forzoso establecida en el Convenio núm. 29 se puede desagregar en **tres elementos esenciales**:

Tabla Nº 1. Elementos esenciales de la definición de trabajo forzoso

Elemento esencial	Explicación
“Todo trabajo o servicio exigido”	Se trata de un trabajo o servicio permanente o temporal, sin importar si se trata de una actividad legal o ilegal o si es pagada o no.
“Bajo la amenaza de una pena cualquiera”	El trabajo se realiza por la amenaza de sufrir violencia física directamente o contra la familia o personas cercanas; encarcelamiento u otro tipo de confinamiento físico; sanciones financieras; denuncia ante las autoridades de inmigración; exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios, privación de alimento; alojamiento u otras necesidades, pérdida de condición social, entre otros.
“No se ofrece voluntariamente”	La persona realiza el trabajo sin haber dado su consentimiento para el inicio del trabajo o para su continuación, es decir, sin haberse ofrecido voluntariamente. Esto ocurre ya sea porque actúa bajo amenaza, o porque se encuentra en una condición específica que por sí misma implica la ausencia de su autonomía como persona (tal como la esclavitud, la servidumbre, el rapto, el confinamiento).

Tabla elaborada para la presente Guía.

Como veremos más adelante el trabajo forzoso es un **delito** en Perú (Art. 168-B del Código Penal) y es considerado una forma de esclavitud moderna. Si bien la **“esclavitud moderna”** no está definida en una norma internacional específica, es usada como un término general que hace referencia a situaciones de explotación que una persona no puede rechazar o de la cual no puede salir debido a la existencia de amenazas, violencia, coacción, engaño y/o abuso de poder³.

³ OIT (2017): Global Estimates of Modern Slavery: forced labour and forced marriage. p.16 Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf



SITUACIONES DIFERENTES AL TRABAJO FORZOSO

Las siguientes situaciones, aun cuando suponen la violación de una serie de derechos fundamentales no necesariamente afectan la libertad de trabajo y por tanto, **no equivalen a situaciones de trabajo forzoso**:

MALAS CONDICIONES DE TRABAJO

El trabajo en sobretiempo (horas extra), los salarios bajos y trabajar sin las mínimas condiciones de seguridad y salud son situaciones que van en contra de la legislación laboral, pero **NO** equivalen a trabajo forzoso. Sin embargo, muy malas condiciones se presentan normalmente en los casos de trabajo forzoso, como se explicará más adelante.

TRATA DE PERSONAS

La trata de personas con frecuencia ocurre como un paso previo al trabajo forzoso y presenta como elemento importante el movimiento o traslado de la persona víctima de un lugar a otro, con el fin de ofrecer su fuerza de trabajo a otra persona que busca explotarla (laboralmente o sexualmente). En cambio el trabajo forzoso hace referencia a la explotación laboral efectiva, es decir, cuando una persona es sometida y pierde su libertad. El trabajo forzoso puede darse sin que ocurra previamente la trata de personas, como en el caso de una trabajadora que acude por su propia cuenta a buscar un trabajo en una casa y termina siendo amenazada, explotada y sometida por el empleador.

MATRIMONIO FORZOSO

El matrimonio forzoso, al igual que el trabajo forzoso, es considerado una forma de esclavitud moderna, pero son dos situaciones diferentes. Se refiere a situaciones en donde las personas, sin importar su edad, son obligadas a casarse y esto puede ocurrir como consecuencia del uso de amenazas, engaños o presiones severas. Una vez obligadas a casarse, muchas víctimas corren un mayor riesgo de ser sometidas a otras formas de explotación, incluida la explotación sexual, la servidumbre doméstica y otras formas de trabajo forzoso. Las niñas son especialmente vulnerables a estas situaciones.

2 ¿QUÉ NORMAS REGULAN EL TRABAJO FORZOSO?

El trabajo forzoso se encuentra regulado en normas internacionales y nacionales, entre ellas:

Tabla N° 2. Normativa internacional específica sobre trabajo forzoso

<p>El Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930^{a/} (* ratificado por Perú en 1960)</p>	<p>Señala, en su artículo 1°, que todos los Estados están obligados “a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas”. Además establece la definición de trabajo forzoso (ver página 12).</p>
<p>El Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957^{b/} (* ratificado por Perú en 1960)</p>	<p>Prohíbe recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas.</p>
<p>El Protocolo 2014 de la OIT relativo al Convenio sobre trabajo forzoso^{c/} (* pendiente de ratificación)</p>	<p>Establece medidas específicas para la prevención, identificación y sanción del trabajo forzoso, así como para la protección, recuperación y reparación de las víctimas.</p>
<p>La Recomendación 2014 de la OIT, núm. 203^{d/}</p>	<p>Incluye recomendaciones para desarrollar las medidas contenidas en el Protocolo 2014.</p>

Tabla elaborada para la presente Guía.

a/ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

b/ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO

c/ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

d/ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688



Tabla N° 3. Normativa nacional específica sobre trabajo forzoso

Constitución Política del Perú de 1993 ^{a/}	Establece que: (i) “toda persona tiene derecho (...) a trabajar libremente” (artículo 2°, numeral 15), (ii) “están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas” (artículo 2°, numeral 24, literal b), y (iii) “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (artículo 23°).
Código Penal (Art. 168-B) (Decreto Legislativo N° 1323) ^{b/}	El trabajo forzoso es un delito en Perú desde el año 2017. Los que cometen este delito pueden recibir pena de cárcel hasta por 25 años, dependiendo de la gravedad del caso.
II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 -PNLCTF ^{c/} (Decreto Supremo N° 004-2013-TR)	Establece como objetivo general la erradicación del trabajo forzoso en el país, y propone, entre otros, el diseño e implementación de un sistema de atención integral para las víctimas rescatadas. Prioriza tres sectores económicos como los de mayor riesgo: tala ilegal de madera, minería ilegal de oro y el trabajo doméstico. ^{d/}
Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), Ley N° 28806 ^{e/} , y su Reglamento (Decreto Supremo N° 019-2006-TR) ^{f/}	Ambas disposiciones consideran que el trabajo forzoso, sea o no retribuido constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales (artículo 25°, numeral 18, del Reglamento) y, recibe las sanciones económicas más elevadas (artículo 39° de la LGIT, modificado por la Ley 29981).
Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso 2014 Decreto Supremo N° 011-2014-TR ^{g/}	Instrumento normativo multisectorial que establece el sistema para la promoción, prevención y vigilancia de factores de riesgo, detección, atención y recuperación de las víctimas.
Protocolo de Actuación Inspectiva en materia de Trabajo Forzoso Protocolo 001-2016-SUNAFIL/INII ^{h/} (Resolución de Superintendencia N°038-2016-SUNAFIL) ^{i/}	Instrumento técnico normativo que establece las reglas para el desarrollo del procedimiento de inspección de trabajo forzoso en los centros laborales.

Tabla elaborada para la presente Guía.

a/ <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%A1tica-del-Peru-1993.pdf>

b/ <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-fortalece-la-lucha-contra-el-feminic-decreto-legislativo-n-1323-1471010-2/>

c/ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_240910.pdf

d/ En Perú, el III Plan Nacional para la lucha contra el Trabajo Forzoso ha sido aprobado en el marco de la CNLCTF en julio de 2018. Este plan, al igual que el anterior, establece como uno de los sectores de mayor riesgo el vinculado al trabajo doméstico.

e/ <https://drive.google.com/file/d/0B6AiZAPz8etld0VksOptrk1JMHM/view>

f/ [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

g/ <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-protocolo-intersectorial-contra-el-trabajo-forzo-1145999-1>

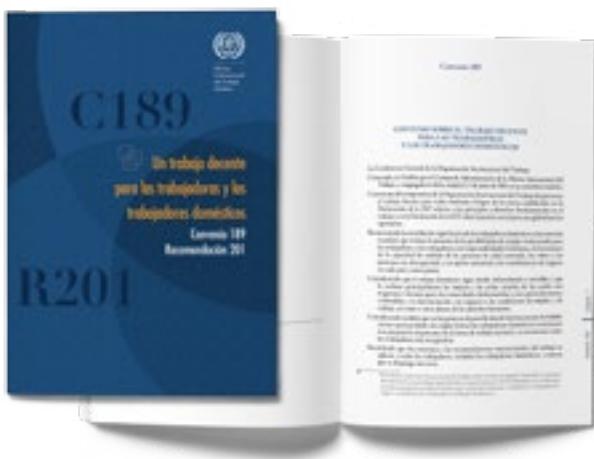
h/ <https://drive.google.com/file/d/0B6AiZAPz8etlSEdZbS1UNjUwbDA/view>

i/ <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-protocolo-de-actuacion-en-materia-de-trabajo-forzos-resolucion-no-038-2016-sunafil-1361681-1/>

Además recuerda que el **trabajo doméstico** se encuentra regulado en el **Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos⁴, (2011)**, que establece estándares mínimos de protección para los trabajadores domésticos, así como la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores de ese sector.

A su vez, la **Recomendación 201⁵** (2011) complementa al Convenio 189 y proporciona directrices y orientaciones prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio.

El Convenio 189 de la OIT fue ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 30811, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 07 de julio de 2018.⁶



⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO

⁶ <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/resolucion-legislativa-que-aprueba-el-convenio-sobre-el-trab-resolucion-legislativa-n-30811-1667537-3/>



DELITO DE TRABAJO FORZOSO

El trabajo forzoso fue incorporado como un delito (Art. 168-B) en el Código Penal peruano en enero de 2017, a través del Decreto Legislativo N° 1323. El artículo 168-B establece lo siguiente:

Artículo 168-B.- Trabajo forzoso

El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años.

La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él.
2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad.
3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica.

La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años, en los siguientes casos:

1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
2. Existe pluralidad de víctimas.
3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad.
4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima.
5. Se derive de una situación de trata de personas.

Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años.

En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 y 11.”

3 TRABAJO FORZOSO EN EL MUNDO

Para muchas personas el trabajo forzoso y la esclavitud son problemas del pasado. Sin embargo, la realidad nos muestra que el trabajo forzoso es un problema que se presenta actualmente en todo el mundo y afecta a personas en situación de mayor vulnerabilidad.

De acuerdo a las más recientes estimaciones de la OIT:⁷

25 millones de mujeres, hombres, niñas y niños son víctimas de trabajo forzoso en el mundo. De las cuales:

- 16 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en la economía privada, de las cuales **más del 50% son mujeres** (9.2 millones).
- 51% del total de víctimas de trabajo forzoso se encuentran sometidas a servidumbre por deudas.

Del total de víctimas de trabajo forzoso, 1.280.000 se encuentran en situación de trabajo forzoso en las Américas, lo que significa una tasa de 1,3 personas por cada mil habitantes.



⁷ OIT (2017): Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf



La mayoría de las víctimas de trabajo forzoso sufrieron múltiples **formas de amenazas y abusos** de los empleadores o intermediarios como una forma de evitar que puedan salir de dicha situación. Entre las principales formas de amenazas y abusos identificados se tienen:

- Retención de sus salarios;
- Amenazas con el no pago de salarios debido a deudas pendientes;
- Amenazas de violencia;
- Amenazas en contra de sus familias;
- Sometimiento a actos de violencia física; y
- En el caso de las mujeres el 7% de las víctimas reportó actos de violencia sexual.

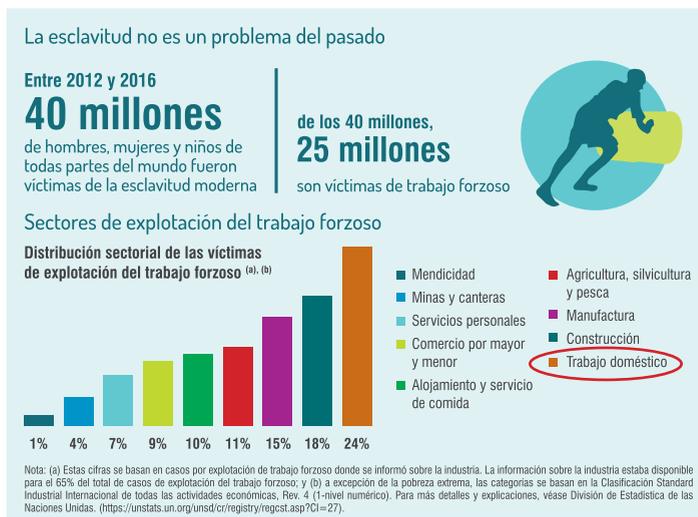
Además, el trabajo forzoso tiene un impacto en la economía debido a que genera **ganancias ilegales** estimadas en:

- A nivel mundial: \$150,000 millones; y en
- América Latina y el Caribe: \$12,000 millones

Sabías que

- La actividad económica en la que se identifica mayor cantidad casos de trabajo forzoso en el mundo es el **trabajo doméstico (24 %)**.

- Otros sectores económicos afectados son: la construcción (18%), la industria manufacturera (15%) y la agricultura y la pesca (11%).⁸



8 OIT (2017): Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

4 ¿QUIÉNES PUEDEN SER VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO?

Cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzoso, sin distinción de su edad, sexo, origen, cultura o condición social.

Los pueblos indígenas, los migrantes, **las mujeres** y los jóvenes son poblaciones especialmente vulnerables al trabajo forzoso.

Muchas personas son víctimas y no lo saben porque no conocen sus derechos y en otros casos, las personas tienen miedo a denunciar debido a la existencia de amenazas.

TRABAJO FORZOSO Y TRABAJADORES MIGRANTES

Se estima que en América Latina y el Caribe viven aproximadamente 3.500.000 mujeres migrantes, de las cuales el **35,3% son trabajadoras domésticas**.⁹

Como se ha indicado, los trabajadores migrantes representan un grupo en riesgo de caer en trabajo forzoso. Se suma a ello, el hecho de que muchas mujeres migran en busca de mejores oportunidades y van a otras ciudades o países para trabajar en los hogares, encontrándose en muchos casos en una situación mayor de vulnerabilidad debido a que:

- Se encuentran en lugares desconocidos
- No hablan el idioma del lugar
- No tienen a nadie a quién pedir ayuda
- No tienen fondos suficientes para mantenerse, o para volver a su lugar de origen
- Tienen miedo de ser detenidas y deportadas
- No denuncian por temor a ser tratadas como delincuentes o porque les han retenido sus documentos.

⁹ OIT (2016): Panorama regional sobre Trabajadoras Domésticas Migrantes en América Latina. Editorial: OIT, CDE, ONU Mujeres, Unión Europea. Enlace: <http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2016/07/InformeMigrantes-WEB-CD.pdf>



5 FACTORES DE RIESGO QUE POSIBILITAN EL TRABAJO FORZOSO

El trabajo forzoso genera consecuencias negativas que afectan el proyecto de vida de la persona que es víctima de este delito. Las víctimas generalmente se caracterizan por encontrarse en una situación de vulnerabilidad. Entre los factores que facilitan los casos de trabajo forzoso se encuentran:

Tabla Nº 4. Factores de riesgo asociados al trabajo forzoso

Población en situación de pobreza y pobreza extrema
Existencia de deudas o impactos negativos en los ingresos
Discriminación y falta de oportunidades de acceso al empleo
Falta de acceso a educación adecuada
Legislación inadecuada o que no se cumple
Ausencia del Estado en las zonas más vulnerables
Insuficiente información para las potenciales víctimas
Factores de género (las mujeres y niñas se ven en mayor riesgo en los casos de trabajo doméstico) y étnicos (poblaciones indígenas)
Migración
Ausencia de un sistema estatal consolidado de protección/recuperación de las víctimas

Tabla elaborada para la presente Guía.



6 TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Si bien el trabajo forzoso se presenta en diversas actividades económicas, en Perú se ha priorizado tres sectores económicos como los de mayor riesgo de trabajo forzoso:



**TRABAJO
DOMÉSTICO**



**SECTOR
MINERO
(minería ilegal)**



**SECTOR
MADERERO
(tala ilegal)**

Las **trabajadoras domésticas** constituyen uno de los **grupos vulnerables** al trabajo forzoso, por lo que requieren una atención especial tanto en las acciones de prevención como de asistencia para defender sus derechos.



Sabías que

- En Perú hay alrededor de 357 mil personas que trabajan en casa como trabajadoras del hogar remuneradas, el 96% son mujeres.¹⁰
- La mayoría de trabajadoras tienen entre 30 y 44 años (32.6%), seguido por el grupo de 14 a 24 años (23.6%).
- Más de la mitad trabaja en Lima y el resto en el interior del país.¹¹
- Entre 2010 y 2014, casi 50% de las trabajadoras del hogar en Perú han reportado que sus jornadas laborales son superiores a las 48 horas semanales.
- 86% solamente tienen un contrato verbal y el 55% experimentan discriminación étnica.¹²
- El trabajo doméstico remunerado cuenta con un régimen laboral especial en el Perú, regulado por la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.
- El Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, fue ratificado en Perú en 2018. Corresponde ahora que los sindicatos exijan que el marco normativo nacional se adecúe a lo establecido en dicho Convenio.

¹⁰ Defensoría del Pueblo (2016): Las Trabajadoras del Hogar en el Perú Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales. Enlace: <https://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/variados/2016/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>

¹¹ OIT (2013): Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Lima: 190 p. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf

¹² OIT (2012). Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas. Lima: OIT. Enlace: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2397.pdf>

7 ¿CÓMO IDENTIFICAR EL TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO?

El trabajo forzoso o trabajo obligatorio normalmente ocurre en la clandestinidad y como se dijo anteriormente, se ve facilitado por la presencia de una serie de factores asociados a la vulnerabilidad de las personas.

En el trabajo doméstico normalmente es difícil identificar casos de trabajo forzoso por la dificultad de ingresar a los hogares, ya que el lugar de trabajo corresponde a un ámbito privado. Por eso la prevención y la denuncia son muy importantes.

Como se ha indicado, el trabajo forzoso es el trabajo que realiza una persona en contra de su voluntad, es decir **la persona trabaja obligada o “bajo coacción”**. La “coacción” puede ser entendida como la fuerza o violencia física o psíquica que se ejerce sobre una persona para obligarla a hacer algo contra su voluntad.

En un caso de trabajo forzoso, debido a la existencia de amenazas y represalias, la trabajadora no es libre de decidir:

si trabaja o no, para quién trabaja; y en qué condiciones trabaja.

La falta de voluntad puede tener lugar:

- **Durante la contratación** cuando se obliga a la persona a aceptar el trabajo o,
- **Durante la relación de trabajo**, para obligarla a realizar tareas extras excesivas o para impedir que abandone el trabajo.



INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

La OIT ha establecido once indicadores generales para ayudar a los actores gubernamentales y sociales a identificar situaciones de trabajo forzoso.¹³ Estos indicadores cubren muchos elementos que suelen presentarse en dichas situaciones. **Sin embargo, es importante tener en cuenta que se debe analizar cada caso concreto para determinar si una situación constituye trabajo forzoso, correspondiendo observar de manera conjunta la presencia de los indicadores.**

En Perú, el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso¹⁴, desarrolla – sobre la base de los indicadores propuestos por la OIT- una lista de control con indicadores para identificar víctimas de trabajo forzoso.

En la tabla siguiente se presenta una lista de indicadores generales para identificar casos de trabajo forzoso, sobre la base de la información desarrollada por la OIT.

Tabla N° 5. Indicadores generales de trabajo forzoso

Indicador	Definición
Engaño	Una persona es víctima de engaño cuando le ofrecen unas condiciones de trabajo (normalmente muy buenas) y estas no se cumplen en la práctica. En los casos de trabajo forzoso, una vez que la trabajadora descubre que las condiciones son totalmente diferentes a las que le habían prometido, no puede liberarse debido ya sea a la existencia de amenazas o del abuso ejercido sobre ella.
Retención de documentos de identidad	Será un indicador de trabajo forzoso cuando la trabajadora no puede acceder a su documento, así lo pida. En la mayoría de los casos usan este mecanismo para impedir que la trabajadora se vaya o para amenazarla, motivo por el cual la trabajadora no se atreve a irse por miedo.
Amenazas e intimidación	Las víctimas de trabajo forzoso suelen sufrir amenazas cuando se quejan de las condiciones de trabajo y/o de vida a las que son sometidas, o cuando quieren dejar el trabajo. Las amenazas pueden ser de violencia física contra la trabajadora o su familia, denuncia ante autoridades, retención de salarios, entre otras.
Abuso de vulnerabilidad	Si bien cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzoso, son especialmente vulnerables las trabajadoras que no conocen el idioma del lugar donde se encuentran, las leyes y derechos que las protegen; así como las mujeres, los migrantes y las poblaciones indígenas. Sin embargo, la sola presencia de una de estas características no constituye trabajo forzoso, lo será cuando el empleador se aproveche de dicha condición para someter a la trabajadora.

(continúa...)

¹³ OIT (2012). ILO Indicators of Forced Labour. Recuperado el 05 de julio de 2018, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

¹⁴ Aprobado mediante D. S. No. 011-2014-TR.

Indicador	Definición
Restricción de movimiento	<p>Cuando las trabajadoras no puede entrar o salir libremente de la casa. Suelen ser vigiladas mientras trabajan ya sea por cámaras o personas en el lugar.</p>
Aislamiento	<p>Se presenta cuando las trabajadoras se encuentran en zonas alejadas, o trabajan tras puertas cerradas y se les impide comunicarse con su familia o amigos.</p>
Violencia física y/o sexual	<p>La violencia puede ser utilizada en un inicio para capturar a la trabajadora o durante el trabajo, para obligarla a realizar actividades que no estaban previstas o para obligarla a seguir trabajando.</p> <p>La violencia nunca es aceptada como un medio de disciplina, por lo que se trata de un indicador fuerte de trabajo forzoso.</p>
Retención de salarios	<p>El pago atrasado de salario no constituye por sí solo una situación de trabajo forzoso. Sin embargo, cuando esto ocurre con frecuencia para obligar al trabajo a quedarse en el trabajo, apunta a una situación de trabajo forzoso.</p>
Servidumbre por deudas	<p>Se presenta cuando la trabajadora tiene que trabajar en la casa para pagar “deudas” por adelanto de salario o préstamos, por ejemplo por su cama, comida y ropa; o por supuestos daños que ha generado en el hogar. Los empleadores impiden que las trabajadoras se liberen de la deuda, en muchos casos sobrevalorando los precios e intereses de la “deuda” y otorgando menor valor al trabajo.</p>
Condiciones de trabajo y vida abusivas	<p>Las trabajadoras suelen trabajar o vivir en condiciones que una persona libremente no aceptaría. Puede tratarse de condiciones de trabajo muy duras, así como condiciones de vida que afectan la salud, en condiciones que afectan su dignidad. Las malas condiciones de trabajo y/o vida abusiva no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, pero estas deben tenerse como alerta para analizar cada caso.</p>
Tiempo extra excesivo	<p>Esto ocurre cuando son obligadas a trabajar excesivas jornadas de trabajo por encima de los límites que establece la ley sin descanso; no gozan de descanso semanal o están a disposición las 24 horas del día, los 7 días de la semana.</p> <p>La determinación de si el tiempo extra constituye o no trabajo forzoso puede ser muy difícil. Como regla general, si los trabajadores tienen que trabajar más horas extra de las que se permiten en la legislación, bajo algún tipo de amenaza (por ejemplo el despido), esto constituye un indicador de trabajo forzoso. Es importante recordar que para encontrarnos ante un caso de trabajo forzoso se requiere la presencia de amenaza y/o coacción, que se traduce en el sometimiento de la víctima.</p>

Tabla elaborada para la presente Guía.



Recuerda que...

Para determinar si existe trabajo forzoso o no, **se requiere analizar:**

- Cada caso de manera específica, **y**
- La presencia de los indicadores de manera conjunta. La presencia de uno o dos indicadores **no** es suficiente para que exista trabajo forzoso.

Al respecto, es importante mencionar que si bien existen indicadores fuertes, como es el caso del encierro de una persona, se requiere la verificación de los elementos esenciales del trabajo forzoso para poder concluir que estamos ante un caso trabajo forzoso. Es decir, se requiere identificar la existencia de **amenaza** (ya sea física o psicológica) que hace que **la voluntad de una persona sea sometida** y por tanto esta se vea impedida de salir de la relación de trabajo en la que se encuentra. Como se ha explicado anteriormente, las malas condiciones de trabajo (trabajo en horas extra, el no pago del salario pactado, la falta de medidas de seguridad, entre otras) representan el incumplimiento de la legislación laboral, pero no equivalen a trabajo forzoso. Se requiere analizar cada caso considerando los indicadores de manera conjunta.

EL TRABAJO FORZOSO NO ES IGUAL A...



El trabajo en horas extras, los salarios bajos y trabajar sin las mínimas condiciones de seguridad y salud. Todo ello va en contra de la legislación laboral, pero **NO** equivalen a trabajo forzoso.



La trata de personas, que con frecuencia ocurre como un paso previo al trabajo forzoso, en los casos en que una persona es captada con fines de explotación.

8 ¿QUÉ ROL CUMPLEN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO?

En su larga historia de defensa de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras, el movimiento sindical internacional ha tenido un rol importante en la lucha por la abolición del trabajo forzoso en todas sus formas –a través de legislaciones abolicionistas y leyes internacionales, la sindicalización, el diálogo social, la asistencia directa, así como la promoción de la adaptación de las Normas Internacionales del Trabajo respecto al trabajo forzoso.¹⁵

Las organizaciones de trabajadores se encuentran en una posición privilegiada en tanto son actores sociales legitimados para exigir el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y de la legislación laboral. Así, tienen un rol fundamental en el combate al trabajo forzoso, particularmente en las fases de **prevención e identificación** del trabajo forzoso, como en las fases de **protección, recuperación y reparación** de las víctimas.

El rol que cumplen las organizaciones de trabajadores ha sido además reconocido por el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, identificando la importancia de su participación en las fases de promoción, prevención e identificación de casos de trabajo forzoso. A continuación se presenta una lista de algunas de las medidas que podrían ser impulsadas y desarrolladas por las organizaciones de trabajadores.

¹⁵ OIT (2010): Noticia del 17 de junio de 2010. La Alianza Sindical Mundial para la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas publica informe. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_142639/lang-es/index.htm



Tabla N° 6. Medidas para la prevención e identificación del trabajo forzoso

Prevención e Identificación	Algunas medidas
<p>Informar, capacitar, sensibilizar y concientizar sobre trabajo forzoso</p>	<p>Realizar campañas de “alerta” sobre trabajo forzoso, los riesgos en los medios de contratación y los mecanismos para protegerse.</p> <p>Desarrollar materiales de comunicación (folletos, cuñas radiales, videos, redes sociales, etc.) para generar conciencia sobre trabajo forzoso.</p> <p>Impulsar alianzas con otros actores sociales para prevenir y capacitar.</p> <p>Capacitar y sensibilizar a los actores vinculados a la lucha contra el trabajo forzoso.</p>
<p>Promover la adopción de un marco jurídico adecuado</p>	<p>Exigir a las autoridades que establezcan medidas normativas para combatir el trabajo forzoso.</p> <p>Exigir a las autoridades que establezcan sanciones administrativas y penales que sean adecuadas y suficientes.</p> <p>Promover la ratificación de instrumentos internacionales vinculados al combate al trabajo forzoso, como el Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso.</p> <p>Exigir que se regule de manera adecuada el reclutamiento para el trabajo doméstico.</p>
<p>Informar y exigir a las autoridades una oportuna identificación y sanción del trabajo forzoso</p>	<p>Informar a las autoridades -como los inspectores de trabajo y la policía- sobre los lugares de reclutamiento y zonas de riesgo.</p> <p>Denunciar los casos de trabajo forzoso ante la inspección de trabajo y/o la policía.</p> <p>Documentar los casos del trabajo forzoso para exigir a las autoridades medidas adecuadas para combatir el delito.</p> <p>Exigir a las autoridades que, frente a casos de trabajo forzoso, intervengan de manera adecuada para sancionar a los autores y para prevenir otros casos en el futuro.</p> <p>Exigir a las autoridades establecer mecanismos adecuados para garantizar la recuperación psicosocial y la inserción laboral de las víctimas.</p>

Tabla elaborada para la presente Guía.

Tabla N° 7. Medidas para la protección, recuperación y reparación de las víctimas

<p>Asesorar y apoyar para lograr la recuperación integral de las víctimas</p>	<p>Asesorar legalmente a las víctimas para que puedan reclamar ante la justicia y/o apoyarlas en la derivación de los casos a abogados especializados o hacia autoridades.</p> <p>Apoyar en la traducción cuando se trate de víctimas que no hablan español (por ejemplo poblaciones indígenas).</p> <p>Dar o facilitar el apoyo psicológico y social para que las víctimas superen las consecuencias emocionales de la explotación sufrida.</p> <p>Dar o facilitar el alojamiento a las víctimas en hogares refugio o promover su derivación en alianza con las autoridades; y proteger la identidad de las víctimas.</p> <p>Asesorar a las víctimas para que se organicen y empoderen económicamente a través de su inclusión en cursos de capacitación laboral o en programas estatales que promueven la inserción laboral.</p>
--	--

Tabla elaborada para la presente Guía.





BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES^{a/}

Perú – Información y Capacitación

En 2008, la Federación Nacional de la Industria Maderera y Afines del Perú (FENATIMAP) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) iniciaron un proyecto conjunto para reducir el trabajo forzoso entre los pueblos indígenas en la industria maderera. En base de formaciones de sindicalistas y líderes indígenas sobre temas como el trabajo forzoso, los derechos de los pueblos indígenas y la negociación colectiva, los líderes indígenas formaron a su vez a otros activistas creando así una red capaz de tomar medidas contra el trabajo forzoso.

Reino Unido – Ley para erradicar el trabajo forzoso

La central sindical Trades Union Congress (TUC) y otros sindicatos nacionales han hecho campañas para proteger a los trabajadores domésticos migrantes de la explotación y el trabajo forzoso. Convencieron al gobierno de modificar la normativa existente e introducir un visado renovable para los trabajadores domésticos. Esta modificación en la ley ha ayudado a los trabajadores domésticos migrantes a librarse de situaciones de trabajo forzoso, ya que les permite pedir ayuda porque saben que pueden buscar trabajo con otro empleador. Movilizaron a sus miembros y simpatizantes para hacer manifestaciones y escribir a sus representantes electos, consiguieron una cobertura de los medios de comunicación y ejercieron presión directamente entre las instancias gubernamentales.

Kenia – Formación a los delegados

La central sindical de trabajadores domésticos, hoteles, instituciones de educación y hospitales (KUDHEIHA), en cooperación con una ONG, ha dado formación a los delegados y delegadas sindicales y sensibilizado a más de 2.500 de sus miembros en el sector del turismo sobre los riesgos de formas de esclavitud moderna y cómo combatirlas. Como resultado, el número de personas identificadas y rescatadas de dichas situaciones ha aumentado considerablemente, así como el número de juicios contra los responsables.

a/ Confederación Sindical Internacional. (2010). Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales. Enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142665.pdf

9 ¿CÓMO DENUNCIAR UN CASO DE TRABAJO FORZOSO?

Las organizaciones de trabajadores pueden denunciar los casos de trabajo forzoso usando diferentes mecanismos en aplicación de la normativa nacional e internacional, siempre que se cumplan ciertos requisitos, conforme se explica a continuación. Así, antes denunciar un caso de trabajo forzoso, se sugiere a las organizaciones sindicales responder a las siguientes preguntas:

Tabla Nº 8. Información previa a ser recabada para plantear una denuncia

Pregunta	Respuesta
<p>¿Qué sucedió?</p> <p>(Propósito: llamar la atención de un caso de trabajo forzoso).</p>	<p>Desarrollo de una narración genérica de los hechos del caso, indicando aspectos más relevantes que se relacionen con la victimización sufrida relacionada a los elementos del trabajo forzoso.</p>
<p>¿Quiénes participaron y qué rol tuvieron?</p> <p>(Propósito: atribuir responsabilidad penal y administrativa y exigir las reparaciones a las que hubiere lugar).</p>	<p>Identificación, de ser posible, de:</p> <p>La/s víctima/s sujeta/s a trabajo forzoso y</p> <p>Las personas beneficiadas con el trabajo forzoso (explotador) y/o que ejercen coacción sobre las víctimas.</p>
<p>¿Cómo se desarrollaron los hechos?</p> <p>(Propósito: demostrar los elementos constitutivos del trabajo forzoso).</p>	<p>Explicación clara y detallada de:</p> <p>El trabajo que la víctima está realizando en contra de su voluntad,</p> <p>La coerción o amenaza que se ejerce sobre ella o, de ser el caso,</p> <p>La condición específica en la que se encuentra que implica la negación de su autonomía como persona (ej. esclavitud, servidumbre, rapto, confinamiento, entre otros).</p>
<p>¿Cuándo sucedieron los hechos?</p> <p>(Propósito: saber si se está dentro del plazo para activar los mecanismos de denuncia).</p>	<p>Identificación, de ser posible, del momento de inicio del trabajo forzoso y el de su finalización (en caso ya no se esté ejecutando).</p>

(continúa...)



Pregunta	Respuesta
<p>¿Dónde se desarrollaron los hechos?</p> <p>(Propósito: determinar el órgano competente para conocer el caso).</p>	<p>Identificación del lugar en el que se produjo –o está produciendo– el caso de trabajo forzoso.</p>
<p>¿Cómo o con qué se efectuaron los hechos?</p> <p>(Propósito: especificar los mecanismos de coacción que fueron –o se están– utilizando).</p>	<p>Amenaza y/o violencia física contra la trabajadora o, contra su familia, encierro u otro tipo de confinamiento físico, denuncia ante las autoridades, exclusión social, privación de alimento, cobijo u otras necesidades, entre otros.</p>
<p>¿Por qué ocurrieron los hechos o cuáles fueron las razones que lo posibilitaron?</p> <p>(Propósito: especificar los factores de riesgo que posibilitaron el trabajo forzoso).</p>	<p>Situación de vulnerabilidad, asociada a la pobreza, existencia de deudas, discriminación, falta de oportunidades (empleo y/o educación), insuficiente información, factores de género (mujeres y niños) y/o étnicos (poblaciones indígenas), migración, entre otros.</p>

Tabla elaborada para la presente Guía.

Existen diferentes procedimientos que las organizaciones sindicales pueden utilizar para denunciar un caso de trabajo forzoso, siempre y cuando cumplan ciertos requisitos. A continuación se resumen los aspectos principales a tener en cuenta tanto en los mecanismos vinculados al derecho nacional como al derecho internacional.



Tabla Nº 9. Procedimientos en el Derecho interno para identificar, procesar y sancionar los casos de trabajo forzoso

Procedimiento	Base normativa para la denuncia	Institución ante la que se denuncia	Persona que denuncia	Plazo para denunciar	Requisitos de la denuncia	Sanción
Denuncia penal (Propósito: perseguir y sancionar el delito de trabajo forzoso).	Artículos 80° y 168°-B del Código Penal. ^{a/} Artículos 1° y 326° del Código Procesal Penal. ^{b/} Artículos 12° y 94° de la Ley Orgánica del Ministerio Público. ^{c/}	Ministerio Público (Fiscalía Provincial) o Policía Nacional del Perú (Comisaría).	Persona agraviada (víctima del delito) o Cualquier otra persona (organizaciones sindicales).	12 años (supuesto simple) o 15 años (supuestos agravados).	Oral o escrita. No requiere de abogado/a. Identidad del denunciante. Narración detallada y veraz de los hechos. Individualización de los/los presuntos responsables (de ser posible).	Penal privativa de libertad (supuesto simple: entre 6 y 12 años) (supuestos agravados: entre 12 y 15 años).
Denuncia administrativo-laboral (Propósito: perseguir y sancionar la prohibición laboral de utilizar trabajo forzoso).	Artículos 12° y 39° de la Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT). ^{d/} Artículo 3° de la Ley de Creación de la SUNAFIL. ^{e/} Artículos 8,3° y 25,18° del Reglamento de la LGIT. ^{f/}	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (si no hay oficina de SUNAFIL).	Persona sujeta a trabajo forzoso o Cualquier otra persona (organizaciones sindicales).	Durante la ejecución del trabajo.	Oral o escrita. No requiere de abogado/a. Nombre, DNI y domicilio del denunciante (datos reservados). Descripción de los hechos (indicando fecha y lugar). Datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable.	Multa equivalente, como máximo, a 200 Unidades Impositivas Tributarias (S/. 830,000.00)*. (* Tipo de cambio promedio 2018 USD 251,5115).

Tabla elaborada para la presente Guía.

- a/ http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CODIGOPENAL.pdf
- b/ http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CODIGOPROCESALPENAL.pdf
- c/ https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/publicaciones/26_ley_organica_mpp.pdf
- d/ [https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders\[publishUp\]=publishUp&isearch=1](https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders[publishUp]=publishUp&isearch=1)
- e/ [https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders\[publishUp\]=publishUp&isearch=1](https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders[publishUp]=publishUp&isearch=1)
- f/ [https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders\[publishUp\]=publishUp&isearch=1](https://www.sunafil.gob.pe/normas-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo.html?orders[publishUp]=publishUp&isearch=1)

Tabla N° 10. Procedimientos en el Derecho interno para liberar y/o resarcir a las víctimas de trabajo forzoso

Procedimiento	Base normativa para la demanda	Institución ante quién se demanda	Persona que demanda	Plazo para demandar	Requisitos de la demanda	Reparación
Demanda judicial-laboral (Propósito: liberar a la víctima de la "obligación" de trabajar y resarcir los daños y perjuicios sufridos).	Artículos 2° 6°, 9° y 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. ^{a/} Artículo único de la Ley 27321. ^{b/} Artículos 210°, 221° y 1954° del Código Civil. Artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil. ^{a/}	Juzgados Especializados de Trabajo (A elección del demandante: el del lugar de ejecución del trabajo o el del domicilio principal del demandado).	Persona víctima de trabajo forzoso o Cualquier organización sindical (cuentan con legitimidad procesal especial para obrar en representación de las víctimas).	Durante la ejecución del trabajo y hasta 4 años después de concluido.	Por escrito. No requiere de abogado/a si el monto exigido no supera de 1 UIT (\$/. 4,150.00). Monto exigido y conceptos que lo integran. Nombre, DNI, domicilio real y procesal del demandante o de su representante. Nombre y domicilio del demandado. Descripción de los hechos (indicando fecha y lugar). Derecho vulnerado.	Anulación o extinción de la obligación de trabajar. Devolución de los salarios no pagados. Pago de los beneficios sociales aplicables en el marco de una relación laboral. Indemnización por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales sufridos. Libertad inmediata.
Demanda judicial-constitucional (Propósito: liberar inmediatamente a la persona sujeta a trabajo forzoso, en las modalidades de restricción de movimiento o aislamiento).	Artículos 25°, 26°, 27°, 28°, 30° y 34° del Código Procesal Constitucional. ^{a/}	Cualquier juez penal (está obligado a resolver de forma inmediata).	La persona víctima o Cualquier otra persona en su favor (organizaciones sindicales).	Durante la ejecución del trabajo forzoso.	Por escrito u oralmente, directamente o por correo físico o electrónico. Breve relación de los hechos, incluyendo lugar de retención.	Libertad inmediata.

Tabla elaborada para la presente Guía.

a/ https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nipl_ley_29497.pdf

b/ [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/ceandocbib/con4_ubid.nsf/8D042305388A0EC705257E270055FBA2/\\$FILE/1_LEY_27321_22_07_2000.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/ceandocbib/con4_ubid.nsf/8D042305388A0EC705257E270055FBA2/$FILE/1_LEY_27321_22_07_2000.pdf)

c/ <https://scc-pi.gob.pe/wps/wcm/connect/2e6fa4004d90af10858bf5db524a342a/C%3C3%B3digo+Procesal+Civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e6fa4004d90af10858bf5db524a342a>

d/ http://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/transparencia/pdf/marco_legal/Codigo_Procesal.pdf

MECANISMOS EN EL DERECHO INTERNACIONAL PARA REPARAR A LAS VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO

Si en el Derecho nacional no se han reparado los daños sufridos y/o no se ha sancionado debidamente a la persona responsable, las organizaciones sindicales pueden llevar el caso a los tribunales u organismos internacionales (artículo 205° de la Constitución). En estos supuestos, la demanda siempre es contra el Estado peruano por no haber cumplido con garantizar que en las relaciones laborales no se utilice trabajo forzoso.



Tabla N° 11. Mecanismos en el Derecho Internacional para reparar a las víctimas de trabajo forzoso

Mecanismo	Base normativa	Organismo internacional competente	Persona que puede presentar la solicitud	Plazo para presentar la solicitud	Requisitos de la solicitud
Petición individual ante el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos.	Artículos 2.1° y 8° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ^{af} Artículos 1°, 2° y 5° del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ^{av} Capítulo XVII del Reglamento del Comité de Derechos Humanos. ^{af}	Comité de Derechos Humanos de la ONU.	La víctima de trabajo forzoso o un representante (una organización sindical) o Cualquier persona en nombre de la víctima (una organización sindical), si se demuestra que no está en condiciones de hacerlo personalmente.	Hasta 5 años después de agotados los recursos internos.	Identificación clara del autor de la petición y de la víctima, si no son la misma persona. Objeto de la petición. Hechos en los que se basa. Derechos vulnerados. Haber agotado los recursos internos. No haber llevado el caso a otro organismo o tribunal internacional.
Petición individual ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.	Artículos 1°, 6°, 44° y 46° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. ^{af} Capítulo II, del Título II, del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. ^{af}	Comisión Interamericana de Derechos Humanos.	La víctima de trabajo forzoso o Cualquier persona u organización en su nombre (organizaciones sindicales).	Hasta 6 meses después de agotados los recursos internos.	Nombre del denunciante. Si es una organización, el de su representante legal. Si se conoce, el nombre de la víctima. Dirección de correo electrónico y, de ser el caso, teléfono, facsímil y dirección postal. Hechos en los que se basa la petición, precisando fecha y lugar. Haber agotado los recursos internos. No haber llevado el caso a otro organismo o tribunal internacional.

(continúa...)

Mecanismo	Base normativa	Organismo internacional competente	Persona que puede presentar la solicitud	Plazo para presentar la solicitud	Requisitos de la solicitud
Medidas cautelares ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.	Artículo 41. b° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 25° del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.	Comisión Interamericana de Derechos Humanos.	La víctima de trabajo forzoso o Cualquier persona u organización en su nombre (organizaciones sindicales).	(*Tales medidas se relacionarán con situaciones de gravedad y urgencia que presenten un riesgo de daño irreparable a las personas o al objeto de una petición o caso pendiente ante los órganos del Sistema Interamericano.)	Datos de las personas propuestas como beneficiarias. Descripción detallada y cronológica de los hechos que demuestren situaciones de gravedad y urgencia de producirse un daño irreparable. Descripción de las medidas de protección solicitadas (Ej. libertad inmediata). No es necesario haber presentado primero una petición individual.

Tabla elaborada para la presente Guía.

- a/ Ratificado por el Perú el 28 de abril de 1978. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- b/ Ratificado por el Perú el 3 de octubre de 1980. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCCPR1.aspx>
- c/ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=65
- d/ Ratificada por el Perú el 12 de julio de 1978. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencon_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- e/ <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/reglamentoCIDH.asp>



PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE CONTROL NORMATIVO ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)¹⁶

Las organizaciones sindicales también están legitimadas para activar los procedimientos de control normativo ante la OIT, a fin de denunciar el incumplimiento por parte del Estado peruano –o, incluso, de cualquier otro– de sus obligaciones establecidas en los Convenios núm. 29 y 105.



¹⁶ Para mayor información sobre los mecanismos de denuncia se sugiere revisar: Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-lima/documents/publication/wcms_429713.pdf; Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087793.pdf; y Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo (Edición revisada 2014): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf

Tabla N° 12. Procedimientos especiales de control normativo ante la OIT

Procedimiento	Base normativa	Órgano de la OIT competente	Quién puede presentar la denuncia	Requisitos
<p>Reclamación</p> <p>Las organizaciones de Estado Miembro no ha adoptado las medidas necesarias y suficientes para el cumplimiento de una parte o la totalidad de un Convenio ratificado.</p>	<p>Artículos 24° y 25° de la Constitución de la OIT.^a</p> <p>Artículos 1° y 2° del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.^b</p>	<p>Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, Suiza).</p>	<p>Cualquier organización sindical.</p>	<p>Por escrito.</p> <p>Hacer expresamente referencia al artículo 24 de la Constitución de la OIT.</p> <p>Dirigida contra un Estado miembro de la OIT y que sea parte del Convenio cuyo incumplimiento se denuncia.</p> <p>Señalar de qué manera el denunciado no garantiza el cumplimiento efectivo del Convenio dentro de su jurisdicción.</p>
<p>Queja</p> <p>Se recurre a este mecanismo cuando un Estado Miembro no ha adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento satisfactorio de las disposiciones contenidas en un Convenio ratificado por dicho Estado.</p>	<p>Artículos 3° y 26° de la Constitución de la OIT.</p>	<p>Conferencia Internacional del Trabajo u Oficina Internacional del Trabajo.</p>	<p>Cualquier Estado miembro de la OIT o Cualquier delegado del Estado Miembro ante la Conferencia Internacional del Trabajo (incluye un representante de las organizaciones sindicales más representativa).</p>	<p>Estado que denuncia y Estado denunciado, deben haber ratificado el Convenio objeto de la queja.</p>

(continúa...)



Procedimiento	Base normativa	Órgano de la OIT competente	Quién puede presentar la denuncia	Requisitos
<p>Memoria</p> <p>Cada uno de los Estados Miembros se obliga a remitir periódicamente (cada tres años para los Convenios Fundamentales y cada cinco años para los otros convenios) a la Conferencia Internacional del Trabajo memorias sobre la aplicación de Convenios ratificados. Copias de memorias e informaciones deben comunicarse a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En consecuencia, las organizaciones sindicales pueden participar durante el procedimiento de análisis de las memorias sobre la aplicación efectiva de los Convenios 29 y 105.</p>	<p>Artículos 22° y 23° de la Constitución de la OIT.</p>	<p>Gobierno del Estado Miembro de la OIT.</p>	<p>Oficina Internacional del Trabajo / Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).</p>	<p>Copia de la memoria debe comunicarse a las organizaciones sindicales más representativas que, a estos efectos, pueden formular los comentarios que estimen convenientes.</p>

Tabla elaborada para la presente Guía.

a/ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=I000:62:0::NO:62:F62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO

b/ <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relim/gb/refs/art24.htm>

El trabajo forzoso es muchas veces invisible a nuestros ojos, pero está más cerca de lo que parece...

Si conoces casos no tengas miedo y **DENUNCIA** llamando a la **línea gratuita 1818** o en la Comisaría o Fiscalía más cercana.

¡Con tu voz puedes ayudar a cambiar muchas vidas!

Avisa a las autoridades y bríndales toda la información posible:

- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (01) 390-2777 - consultas@sunafil.gob.pe
- Centro de Emergencia Mujer (CEM) de la localidad
- Fiscalías Provinciales de Familia
- Línea contra la violencia familiar y el abuso sexual (MIMP)



Línea 1818 (gratuita)



REFERENCIAS

- Confederación Sindical Internacional** (2010). *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales*. Recuperado de http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_ES.pdf
- Criminalística** (2015). Ministerio Público Fiscalía de la Nación. Recuperado de http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3970_criminalistica.pdf
- Defensoría del Pueblo** (2016): *Las Trabajadoras del Hogar en el Perú Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*. Recuperado de <http://www.defensoria.gob.pe/blog/las-trabajadoras-del-hogar-en-el-peru-balance-sobre-el-cumplimiento-de-las-recomendaciones-defensoriales/>
- OIT** (2006): *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087793.pdf
- _____ (2010): Noticia del 17 de junio de 2010. La Alianza Sindical Mundial para la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas publica un nuevo informe. Recuperado de http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_142639/lang--es/index.htm
- _____ (2012). ILO Indicators of Forced Labour. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf
- _____ (2012). Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas. Recuperado de http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_paises/peru/documentos/dic2011/ppt_trabajadoras_del_hogar_presentacion%201912.pdf
- _____ (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos. 190 p. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf
- _____ (2014): *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf



- (2016). *Panorama regional sobre Trabajadoras Domésticas Migrantes en América Latina*. Editorial: OIT, CDE, ONU Mujeres, Unión Europea. Recuperado de <http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2016/07/InformeMigrantes-WEB-CD.pdf>
- (2017). *Global Estimates on Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución de la OIT** (1944). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Constitución Política del Perú** (1993). Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons1993.htm>
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)** (1930). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)** (1957). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Decreto Legislativo N° 1323, que aprueba el Código Penal (Art. 168-B)**. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_542576.pdf
- Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso** (2014). Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-10-03_011-2014-TR_3715.pdf
- Decreto Supremo N° 004-2013-TR, que aprueba el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017** (2013). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_240910.pdf
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo** (2006). Recuperado el 18 de julio de 2018, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://drive.google.com/file/d/0B6AiZAPz8etld0Vks0ptdk1JMHM/view>
- Ley 29981 que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y modifica la Ley 28806**. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$FILE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010). Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (2014). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) (2014). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO

Resolución de Superintendencia N°038-2016-SUNAFIL, que aprueba Protocolo de Actuación Inspectiva en materia de Trabajo Forzoso. Recuperado el 18 de julio de 2018, de SUNAFIL: <https://www.sunafil.gob.pe/component/k2/item/4863-rs-141-2016-sunafil.html>



Organización
Internacional
del Trabajo

THE BRIDGE PROJECT



Oficina de la OIT
para los Países Andinos

Calle Las Flores 275, San Isidro
Lima, Perú

ISBN 978-92-2-132845-2



9 789221 328452 >