

PROYECTO BRIDGE PERÚ

INDICADORES Y CHECKLIST PARA LA DETECCIÓN DE TRABAJO FORZOSO

GUIA PRÁCTICA

La lista de indicadores y el correspondiente checklist sirven para apoyar a los inspectores del trabajo, respondedores de primera línea y profesionales legales en la identificación de víctimas e investigación de casos de trabajo forzoso. La conclusión sobre la existencia de trabajo forzoso en una determinada situación concreta depende del análisis de las especificidades del caso a la luz del concepto planteado por el Convenio número 29 de la OIT y por la legislación nacional. Por tanto, la presencia de un solo indicador no significa necesariamente la existencia de un caso de trabajo forzoso. Sin embargo, la identificación de casos pasa por elementos que están frecuentemente presentes en tales casos. Los indicadores son señales de alerta cuanto a la posible presencia de esos elementos.

Basado en los indicadores, el checklist es compuesto por preguntas que representan una guía para conducir la identificación de casos. Las respuestas de los ítems permiten concluir por la presencia o no de cada uno de los indicadores en el caso respectivo, facilitando su análisis a la luz del concepto normativo.

Los indicadores están distribuidos en tres categorías, teniendo en cuenta la existencia de indicadores genéricos a específicos, la relación que se puede establecer entre ellos y el objetivo de facilitar su uso. La lista presenta tres indicadores básicos o fundamentales, cada uno de los cuales representando un indicador general, que también es una categoría en la cual si pueden encajar otros indicadores operativos específicos. Si bien los indicadores operativos pueden estar relacionados con más de uno de los indicadores fundamentales, los vínculos propuestos entre las categorías consideran las relaciones que se pueden establecer en la práctica, con el objetivo de facilitar el uso.

1. Indicadores relativos a coerción

La coerción representa un medio por lo cual se puede imponer la amenaza de una sanción y / o se puede afectar la voluntariedad del trabajo, incluyendo cualquier acto realizado bajo la influencia de alguien que hizo creer que el incumplimiento del acto sugerido resultaría en un daño grave¹. Puede incluir no solo medios físicos sino también psicológicos.

Indicador: Restricciones de movimiento o de acceso a comunicaciones

Checklist	Comentarios
1.1 El/la trabajador/a tiene libertad de salir y regresar del sitio del trabajo cuando quiera.	Restricciones a la libertad ambulatoria, aunque no sean imprescindibles para la caracterización del trabajo forzoso, son un recurrente medio de imposición de limitaciones a la voluntariedad del trabajo. El uso de cámaras o guardas armados para vigilancia, la imposición de condiciones para salir del lugar de trabajo incluso en fines de semana o períodos de descanso, limitaciones de distancia para las salidas o la obligación de estar acompañado por un representante de los empleadores son algunos ejemplos de limitaciones que pueden estar asociadas a restricciones de movimiento y a una situación de trabajo forzoso.
1.2 El/la trabajador/a sufre restricciones al acceso a medios de comunicación (celular, internet) que no sean consecuencia de la naturaleza de su trabajo o en su tiempo libre.	Restricciones a uso de medios de comunicación durante la ejecución del trabajo puede ser una consecuencia de la naturaleza de las tareas. La imposición abusiva de tales restricciones, como por ejemplo prohibir el acceso a estos medios en el tiempo libre, puede indicar la existencia de trabajo forzoso.
1.3 El/la trabajador/a puede comunicarse con su familia, con los que sean cercanos o con personas no conocidas (visitantes, clientes) que pasen por el lugar de trabajo.	Restricciones a comunicaciones con terceros, incluso clientes u otros “extraños”, puede indicar un intento de evitar contacto con personas para las cuales la víctima, potencialmente, podría denunciar la explotación.

¹ Estados Unidos, [Trafficking Victims Protection Act \(TVPA\) of 2000](#), sec. 103.

Indicador: Violencia física o sexual

Checklist	Comentarios
<p>1.4 El/la trabajador/a sufrió algún tipo de violencia física, aunque de manera eventual, en el lugar de trabajo o lugares a este relacionados.</p>	<p>La violencia física puede haber sido utilizada para capturar o secuestrar víctimas en situaciones extremas. Mas frecuentemente, puede representar la concretización de la amenaza bajo la cual si exigió el trabajo forzoso.</p>
<p>1.5 El/la trabajador/a sufrió algún tipo de violencia sexual, aunque de manera eventual, en el lugar de trabajo o lugares a este relacionados.</p>	<p>La violencia sexual se puede utilizar para obligar a las víctimas a trabajar, incluso en situaciones en las cuales las víctimas esperaban realizar otro tipo de trabajo y terminan siendo víctimas de abuso y explotación sexual.</p> <p>El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (190) indica los lugares en los cuales los trabajadores deben estar protegidos contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, en los vestuarios y en el alojamiento proporcionado por el empleador. La violencia sexual en estos lugares, aunque practicada por terceros, puede indicar la existencia de trabajo forzoso.</p>

Indicador: Intimidación, amenazas o insultos

Checklist	Comentarios
<p>1.6 Hay indicios de amenazas o intimidación a l/la trabajador/a, compañeros/as o miembros de sus familias</p>	<p>Amenazas como parte de la explotación del trabajo forzoso pueden incluir el uso de la violencia contra el trabajador o la familia, de denuncia a la policía o autoridades migratorias (en casos en que la situación del trabajador no es regular) o de despido como consecuencia de la negativa a cumplir una orden abusiva (que sea contra las disposiciones contractuales o de la ley, por ejemplo).</p>
<p>1.7 Hay utilización de insultos, ofensas o uso de lenguaje abusiva en relación con el (la) trabajador/a y sus compañeros/as en el lugar de trabajo y/o en comunicaciones relativas al trabajo.</p>	<p>Insultos y el uso de un lenguaje abusivo pueden representar una forma de violencia psicológica, indicando la posible existencia de una relación laboral en la que no se respeta los trabajadores en su dignidad, y a la cual se sujetan los trabajadores por no tener una opción efectiva de ejercer su voluntad de salir del trabajo o cambiar de empleador.</p>

En el Caso n. 07821-2018-0-1801-JR-PE-02 (Peru, 2o Juzgado Especializado Penal), las trabajadoras que fueron reclutadas de Filipinas para trabajar en un salón de belleza en Lima fueron amenazadas de denuncia de su condición migratoria irregular ante las autoridades de migración caso decidiesen dejar de trabajar. Luego que algunas de las víctimas denunciaron su situación de explotación a las autoridades, el perpetrador denunció situación irregular de las trabajadoras a la oficina de migración. Sin embargo, el Tribunal reconoció estas circunstancias como elementos de la explotación.

Indicador: Retención de documentos personales

Checklist	Comentarios
<p>1.8 El/la trabajador/a tiene pleno acceso a sus documentos personales, sin cualquier retención o embargo por parte del empleador.</p>	<p>Por principio, los trabajadores siempre deben tener acceso a sus documentos personales. Problemas relacionados con la protección y guarda de estos documentos pueden superarse con el uso de casilleros adecuados u otra tecnología que pueda garantizar el permanente acceso, a cualquier momento, al titular del documento.</p> <p>Los trabajadores migrantes se ven afectados con frecuencia por esta práctica. Los explotadores a veces confiscan sus pasaportes, lo que aumenta su vulnerabilidad. Es una práctica que ha sido admitida y tolerada en varios países, pero en verdad la retención de pasaportes u otros documentos personales representa una violencia psicológica contra el trabajador y una restricción, en la práctica, de la libertad de movimiento y otros derechos fundamentales.</p> <p>Sin embargo, los trabajadores migrantes no son las únicas víctimas de esta práctica. Por veces, son retenidos documentos de los trabajadores que son importantes para la vida civil, y que pueden ser necesarios para establecer un contrato laboral regular.</p>

Indicador: Cargo de tarifas de contratación y otros costos relacionados u otras deudas ilegales

Checklist	Comentarios
<p>1.9 El/la trabajador/a tuvo que pagar o sufre descuentos en su salario relativos a cualquier comisión o gasto incurrido en el proceso de contratación.</p>	<p>De acuerdo con la publicación de la OIT sobre los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (“principios y directrices”) y la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, no debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo (Principio General n. 7). Según el documento, la expresión comisiones de contratación o gastos conexos hace referencia a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.</p>
<p>1.10 El/la trabajador/a tuvo que pagar o sufre descuentos arbitrarios, manipulados y/o abusivos en su salario relativos a alimentación, transporte, vivienda o instrumentos de trabajo.</p>	<p>Transporte, vivienda, alimentos y materiales de trabajo son algunos ejemplos de descuentos abusivos utilizados para imponer restricciones financieras a la oferta voluntaria de trabajo. Los descuentos que están autorizados por ley deben observar los límites establecidos por la norma. Por veces también se utiliza préstamos, que sean del aparente interés del trabajador, pero que son concedidos con la real intención de afectar la voluntariedad del trabajo. Los límites de la ley y la existencia de efectivas alternativas para el trabajador para el pago de deudas son importantes parámetros para análisis en concreto.</p>

1. Indicadores relativos a abuso de vulnerabilidad

El concepto de abuso de vulnerabilidad incluye diferentes prácticas de explotación por medio de las cuales si aprovecha de una posición menos favorable de alguien para si imponer el trabajo bajo la amenaza de una sanción o sin una oferta voluntaria. El abuso puede ser de cualquier tipo, sea físico, psicológico, emocional, familiar, social o económico, abarcando cualquier estado de dificultad en que un ser humano se ve explotado². Por su amplitud, el abuso de una posición de vulnerabilidad incluye diferentes situaciones fácticas de explotación, relacionadas con los siguientes indicadores operativos.

Indicador: Manipulación de la dependencia personal al empleador

Checklist	Comentarios
2.1 El/la trabajador/a no habla el español y depende del empleador para tener acceso a servicios básicos.	Considerando su desconocimiento del idioma u otras restricciones en concreto, el trabajador puede depender del apoyo del empleador para tener acceso a servicios públicos o privados locales, lo que si puede manipularse arbitrariamente para abusar de esta posición de vulnerabilidad. Si en alguna situación la satisfacción de las necesidades de los trabajadores depende del empleador, sus acciones deben realizarse de manera regular y objetiva, no por una conveniencia subjetiva en la basis de su aprobación (o no aprobación) a respecto de lo que sería el comportamiento de los trabajadores. El manejo arbitrario de necesidades básicas por el empleador puede causar al trabajador el impulso de agradar el empleador para satisfacer sus necesidades básicas mismo que sea víctima de malos tratos, representando una amenaza de sanción que puede afectar la oferta voluntaria del trabajo o servicio.
2.2 El/la trabajador/a tiene una vida personal independiente del empleador e integrada a la comunidad local.	Los trabajadores deben tener la libertad de tener una vida personal independiente de la aprobación o acción del empleador.
2.3 El/la trabajador/a tiene pleno control sobre la administración de su dinero.	El control del acceso y administración del dinero es una manera de hacer el trabajador abusivamente dependiente. Las condiciones en que los trabajadores reciben el salario o el control de los trabajadores cuando hacen

² Consejo de Europa, European Trafficking Convention Explanatory Report, para 83

	retiradas de fondos pueden indicar una abusiva limitación de su libertad.
--	---

Indicador: Aislamiento

Checklist	Comentarios
2.4 El lugar de trabajo es fácilmente accesible por transporte público o por medio de transporte propio o disponible al trabajador.	El aislamiento geográfico puede representar una barrera fáctica para la oferta voluntaria de trabajo o servicio cuando salir el lugar de trabajo de manera independiente no sea una alternativa viable. Debe considerarse no solamente la distancia a ciudades, sino también la efectiva existencia de transporte accesible y la eventual existencia de barreras naturales para el acceso.
2.1 2.5 El/la trabajador/a es reconocido como un miembro de su categoría profesional y tiene acceso a la posibilidad de ejercer su libertad de asociarse a un sindicato y tiene acceso a derechos asegurados por la negociación colectiva.	El aislamiento en el contexto del trabajo puede ser también de naturaleza social o laboral. La prohibición o limitación abusiva del ejercicio de la libertad sindical y del acceso a la negociación colectiva puede indicar que el trabajador no es considerado como tal y, por consecuencia, ni siquiera como un sujeto titular de derechos. Las restricciones pueden ser relativas a un grupo a lo cual pertenece el trabajador, como por ejemplo trabajadores migrantes. La exclusión de la cobertura de los convenios colectivos aumenta la vulnerabilidad del trabajador a una posible situación de explotación de trabajo forzoso y puede ser una señal de alerta.

Indicador: Manipulación del miedo o desconfianza de autoridades

Checklist	Comentarios
<p>2.6 El/la trabajador/a demuestra señales de miedo manipulado de las autoridades que buscan protegerlo.</p>	<p>Algunos explotadores abusan de las condiciones de especial vulnerabilidad de las víctimas, inculcando un miedo manipulado o desconfianza hacia las autoridades que deben brindarles protección. Por medio de esta manipulación del miedo y el abuso de la vulnerabilidad, si intenta reducir el riesgo de denuncia de las víctimas y búsqueda de ayuda. La tomada de declaraciones de víctimas debe ser hecha en circunstancias que les garantice la posibilidad de prestarlas de manera libre. El miedo manipulado o desconfianza hacia las autoridades que deben proteger a la víctima es un indicador de una posible explotación laboral forzada.</p>

El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT establece que deberán ser adoptadas medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo. Además, establece también que las víctimas de trabajo forzoso, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, deben tener acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y deberán adoptar medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Indicador: Prácticas discriminatorias contra trabajadores migrantes

Checklist	Comentarios
<p>2.7 Hay trabajadores/a migrantes con salarios o condiciones de trabajo peores que las que se ofrece a nacionales por el mismo empleador, o peores que el mínimo asegurado por la ley.</p>	<p>A pesar de de sus efectos generales muy positivos sobre las personas y las sociedades, la migración puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores a la explotación laboral forzosa, a partir de factores como el idioma y los retos para la integración social. Las limitaciones que enfrentan trabajadores migrantes pueden ser exploradas por aquellos que quieren tener ventajas a partir de la explotación de su trabajo.</p> <p>La existencia de condiciones laborales menos favorables para trabajadores migrantes puede indicar un abuso asociado a la amenaza de una sanción o prácticas que afecten la voluntariedad del trabajo o servicio. Por ejemplo, la existencia de una disparidad salarial entre los nacionales y migrantes puede indicar que estos trabajadores también enfrentan otros tipos de abuso en una relación laboral que pueden estar relacionados al trabajo forzoso. Otras prácticas discriminatorias relacionadas, como el uso de un lenguaje abusivo basado en el racismo o el origen nacional, también pueden indicar la existencia de abuso de vulnerabilidad vinculado a la explotación laboral.</p> <p>Además del análisis de las condiciones laborales de nacionales y trabajadores migrantes en el mismo lugar de trabajo, las prácticas discriminatorias también pueden ser identificadas considerando las condiciones ofrecidas a los trabajadores migrantes y los estándares mínimos de las normas legales nacionales. Condiciones de trabajo inferiores al mínimo legal indican que el explotador está tratando de sacar provecho de la situación de vulnerabilidad de los trabajadores, lo que y puede indicar que los abusos van más allá de la</p>

	discriminación, llegando a irregularidades que pueden afectar la voluntariedad del trabajo o servicio.
--	--

Indicador: Lesiones no tratadas o señales de trastornos relacionados con el estrés

Checklist	Comentarios
2.8 Hay indicios de lesiones desatendidas, infecciones, fatiga o condiciones de salud debilitantes del/la trabajador/a.	Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente, como lo reconoce la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de la OIT. El trabajo forzoso puede tener graves consecuencias físicas para la salud de las víctimas. Estos daños pueden ser una señal de alerta importante para la identificación de un proceso de explotación. Por tanto, en una situación de trabajo forzoso los trabajadores pueden revelar indicios de lesiones desatendidas, infecciones, fatiga o condiciones de salud debilitantes.
2.9 El/la trabajador/a demuestra señales de ansiedad, hostilidad, miedo, irritabilidad, culpa u otros relativos a un posible trauma psicológico.	Las víctimas pueden revelar indicios de trauma psicológico o angustia relacionados con la explotación, como ansiedad, hostilidad, temor, irritabilidad o culpa.
2.10 El/la trabajador/a no tiene acceso a asistencia médica.	La falta de asistencia médica, además de ser un factor que aumenta los riesgos a salud del trabajador, puede ser un indicio de un contexto de explotación que viola la dignidad del trabajador. Esto puede ocurrir, para allá de la no observancia de las normas sobre salud en el trabajo, pela inexistencia de inscripción del trabajador no registrado en servicios de salud, pela negación de acceso a medicamentos, pela exigencia de trabajo mismo cuando el trabajador esta enfermo o por la imposibilidad de salida del lugar del trabajo para buscar asistencia médica cuando necesario.

3. Prácticas fraudulentas o explotadoras que afectan la voluntariedad

La voluntariedad del trabajo o servicio puede ser afectadas por prácticas abusivas en relación con los elementos centrales de un contrato laboral. Los salarios, la jornada y las condiciones laborales son algunos de los factores que pueden manipularse de forma que no exista un ejercicio efectivo del libre albedrío por parte del trabajador. El intento de celebrar o de terminar el contrato laboral también pueden ser afectados por prácticas fraudulentas o restricciones indebidas, considerando que la voluntariedad del trabajo debe permanecer inalienable durante toda la duración de la relación laboral.

Las prácticas fraudulentas o explotadoras que afectan la voluntariedad representan un concepto paraguas, concretizado por indicadores operativos.

Indicador: Fraude o engaño sobre el contrato o las condiciones de trabajo

Checklist	Comentarios
<p>3.1 El salario y/o las condiciones laborales no corresponden a las que fueron ofrecidas en el momento de la oferta del trabajo.</p>	<p>La oferta voluntaria de trabajo o servicio en ocasiones se ve afectada en su origen por fraudes o engaños sobre el contrato o las condiciones laborales. Salarios, jornadas laborales, tareas y condiciones de vivienda son algunos de los temas que se pueden reportar erróneamente durante la contratación, con el fin de atraer trabajadores en la basis de informaciones que no corresponderían a la realidad.</p>
<p>3.2 No hay contrato del trabajo escrito, o este fue preparado en una lengua que el/la trabajador/a no entiende.</p>	<p>Los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (“principios y directrices”) proporcionan una guía sobre cómo evitar fraudes en la contratación. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos claros y transparentes, que deben informar a los trabajadores el lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se les va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deben estar redactados en un</p>

	<p>idioma que el trabajador pueda entender y proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, además de estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos y ser legalmente ejecutables.</p>
--	---

Indicador: Restricciones para la terminación justa del contrato

Checklist	Comentarios
<p>3.3 El/la trabajador/a tiene libertad para renunciar a su trabajo.</p>	<p>Los trabajadores deben tener libertad para rescindir su contrato, de manera que la oferta voluntaria de trabajo o servicio debe permanecer inalienable. Restricciones indebidas al ejercicio de este derecho pueden convertir una relación que inicialmente se basó en un contrato libre en trabajo forzoso.</p>
<p>3.4 El/la trabajador/a quiere dejar el trabajo, pero condiciones impostas por el empleador para el término de la relación laboral no lo permiten.</p>	<p>La posibilidad de dejar el empleo o cambiar de empleador no solo debe ser real y factible, sino también justa. Las restricciones financieras pueden representar una barrera práctica para el ejercicio efectivo de la voluntad de terminar la relación laboral. Multas ilegales y compensación por supuestos gastos relacionados con transporte, vivienda o otros son algunas de las limitaciones que pueden enfrentar los trabajadores cuando expresan su voluntad de rescindir el contrato.</p> <p>Eventuales controversias excepcionales de carácter financiero sobre cuestiones relativas a la relación laboral nunca deben dar lugar a trabajos o servicios realizados en contra de la voluntad de los trabajadores. La exigencia de trabajo sin oferta voluntaria nunca será una solución legal para disputas relativas al contrato.</p>
<p>3.5 El/la trabajador/a solamente permanece trabajando para recibir los salarios que corresponden a servicios ya terminados.</p>	<p>La negativa de pagar los salarios en relación con periodos ya ultrapasados o servicios terminados puede representar una manera de inducir al trabajador a prestar servicios contra su voluntad. Puede no existir una</p>

	prohibición expresa de terminar el contrato o dejar el lugar de trabajo. Sin embargo, si los trabajadores solamente permanecen trabajando por exigencia del empleador para recibir lo que les es debido, esto puede indicar la existencia de trabajo forzoso.
--	---

Indicador: Condiciones de vivienda o trabajo contrarias a la dignidad humana

Checklist	Comentarios
3.6 Las condiciones de vivienda ofrecidas por el empleador no observan padrones mínimos de salud o seguridad.	Además de indicar la existencia de una relación laboral en la cual estándares mínimos no son respetados, condiciones de vivienda precarias y que llegan a ser incompatibles con la dignidad humana pueden indicar que al trabajador si está tratando como un objeto, una propiedad o una cosa y no como un ser humano. Tal tratamiento puede afectar la capacidad de la persona para ejercer plenamente los atributos de su condición humana, incluida la posibilidad de ofrecer el trabajo voluntariamente.
3.7 El/la trabajador/a no tiene acceso regular al agua potable.	El acceso a agua potable es otro derecho fundamental relacionado a la condición humana, cuya negación puede indicar la existencia de una situación extrema de violación a la dignidad humana. Además de las condiciones del agua, el acceso regular pasa también por las condiciones mínimas de higiene para el consumo. Por veces, recipientes sucios o mismo con restos de veneno son utilizados para este almacenamiento.
3.8 La alimentación ofrecida por el empleador si presenta en malas condiciones de conservación, ofrece riesgos a la salud y/o es ofrecida en cantidad incompatible con las necesidades alimentarias de las personas.	La calidad y cantidad de la alimentación y las condiciones en que es ofrecida y conservada pueden representar la existencia de una situación de exposición a condiciones contrarias a la dignidad humana, de manera a reducir la posibilidad de la persona ejercer su voluntad de manera integral y efectiva.
3.9 El/la trabajador/a no tiene acceso a instalaciones sanitarias, o las condiciones de las que son ofrecidas traen riesgos para la salud.	El acceso a instalaciones sanitarias adecuadas es una necesidad de la condición humana. La inexistencia de tales instalaciones, o la precariedad de las que son

	disponibles, puede representar una condición humillante que degrada la humanidad del trabajador.
3.10 El/la trabajador/a sufre restricciones abusivas y/o arbitrarias para el acceso a instalaciones sanitarias, agua potable, alimentación o vivienda.	El manejo arbitrario de las variables relacionadas a vivienda, agua, alimentación o instalaciones sanitarias puede representar un medio de imponer la amenaza de una pena, considerado, por ejemplo, la manipulación del miedo de recibir menos comida o agua de lo habitual, o de las condiciones de vivienda puedan cambiar para otras aún peores, lo que puede afectar la voluntariedad del trabajo, llevando a una situación de trabajo forzoso.
3.11 Las condiciones del lugar de trabajo exponen las personas a riesgos a la salud o seguridad.	La existencia de exposición de riesgos a salud o seguridad proporcionados por las condiciones del lugar de trabajo (es decir, no si refiriendo aquí a condiciones relativas a la propia naturaleza del trabajo), como por ejemplo elevado riesgo de incendio por la existencia de instalaciones eléctricas muy precarias, puede representar un indicio de una relación laboral en que no si respetan estándares mínimos de protección de la dignidad humana.
3.12 Las condiciones de trabajo exponen las personas a riesgos abusivos a la salud o seguridad, que son agravadas por la omisión del empleador en acciones preventivas o protectoras de salud y seguridad de las personas.	El empleador tiene la obligación de adoptar medidas para eliminar o reducir riesgos a salud o seguridad relacionados al trabajo. Si los riesgos a los cuales los trabajadores son abusivos, aumentados por la omisión del empleador - por ejemplo, en la no adopción de medidas de protección colectiva o no fornecimiento de equipos de protección individual - esto puede indicar la existencia de una relación laboral en que no hay respecto por la dignidad humana, con la posible existencia de otras violaciones de igual gravedad.

Indicador: Exceso de horas de trabajo

Checklist	Comentarios
<p>3.13 El/la trabajador/a tiene que prestar servicios en horas extras bajo la amenaza de alguna sanción.</p>	<p>Los trabajadores pueden ser sometidos a largas horas de trabajo contra su voluntad como consecuencia de restricciones directas o indirectas.</p> <p>Un ejemplo de sanción directa es la amenaza de despido para el caso del trabajador recusarse a cumplir horas de trabajo en carga superior a las del contrato. Las limitaciones financieras indirectas también pueden ser parte del proceso de explotación para obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias, lo que puede ocurrir cuando el trabajo en horas extras es necesario para que los ingresos sean correspondientes al salario mínimo legal. La posibilidad de negarse a realizar horas extraordinarias no sería efectiva si este trabajo es necesario para percibir el salario mínimo, o si el trabajador se ve afectado por el miedo al despido.</p>
<p>3.14 Las horas de trabajo exigidas llevan el/la trabajador/a un agotamiento físico, con riesgos a su salud o seguridad.</p>	<p>La jornada de trabajo es también una cuestión de seguridad y salud. Horas de trabajo muy largas y sin un descanso adecuado pueden llevar al agotamiento, en contrario al necesario respeto a la condición humana del trabajador. En esas circunstancias, la capacidad del trabajador para ejercer efectivamente su voluntad de ofrecer su trabajo puede verse afectada.</p>
<p>3.15 Las horas de trabajo exceden regularmente las que fueron contratadas y/o los límites establecidos en ley.</p>	<p>La existencia de horas de trabajo contra los límites de la ley o del contrato puede representar un indicio de la existencia de trabajo contra la voluntad del trabajador.</p>
<p>3.16 El/la trabajador/a no tiene días de descanso, o los que son ofrecidos son manifiestamente compatibles con los días y horas trabajadas en una semana.</p>	<p>La negación o limitación abusiva de días de descanso no solamente impactan directamente el número de horas trabajadas, sino también representan una importante variable en los efectos a la salud del trabajador. Si el trabajador no tiene condiciones de elegir lo que hacer en su tiempo libre, que es suprimido por la obligación de trabajar, afectando su capacidad de desarrollarse como persona</p>

	humana, esto puede indicar la existencia de trabajo forzoso.
--	--

Indicador: Retención de salarios

Checklist	Comentarios
<p>3.17 Los salarios están siendo retenidos por el empleador, o no están siendo pagos con regularidad.</p>	<p>Considerando que el salario es la contrapartida elemental de un contrato laboral, la retención o manipulación abusiva del pago de salarios puede ser un medio para imponer una sanción o afectar la voluntariedad de la oferta de trabajo o servicios. Esto puede pasar no solamente a partir de la retención deliberada de salarios, sino también con la manipulación de la periodicidad del pago, la imposición de descuentos ilegales, el uso abusivo del salario en especie y la manipulación injusta de la tarifa en el trabajo a destajo.</p>

En el caso *Trabajadores de Hacienda Brasil Verde v. Brasil*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró la retención de los salarios como parte de la caracterización de trabajo forzoso y esclavitud (además de los otros elementos presentes). Los trabajadores recibían un salario por producción, a una tarifa que no correspondía a la que fuera prometida. Si estaban enfermos y no trabajaban, no recibían nada y aumentaban las deudas de los varios descuentos, como por ejemplo, por la alimentación de pésima calidad que era fornecida. Además, para recibir el salario los trabajadores tenían que lograr una meta de producción, la cual era muy difícil de ser alcanzada. Como resultado, en la práctica no existían salarios o estos eran ínfimos.