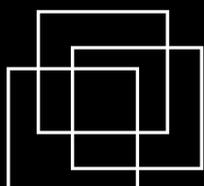




Organización  
Internacional  
del Trabajo

# TRABAJO FORZOSO

Manual para los inspectores  
del trabajo de Perú



Proyecto Consolidando y  
Difundiendo Esfuerzos para  
Combatir el Trabajo Forzoso  
en Brasil y Perú.



# **TRABAJO FORZOSO**

Manual para los inspectores  
del trabajo de Peru

*Noviembre, 2014*

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 [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@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.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT.

Trabajo forzoso: Manual para los inspectores del trabajo de Perú. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014. 50 p.

Trabajo forzoso, definición, aspecto jurídico, normas internacionales del trabajo, inspección del trabajo, condiciones de trabajo, buenas prácticas, estudio de casos, Perú. 13.01.2

978-92-2-329337-6 (print)

978-92-2-329338-3 (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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [biblioteca\\_regional@ilo.org](mailto:biblioteca_regional@ilo.org)  
Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/americas](http://www.ilo.org/americas)

---

# TRABAJO FORZOSO:

## Manual para los inspectores del trabajo de Perú

### ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	6
I.-OBJETIVOS DEL MANUAL	7
I.1.- Objetivo general	7
I.2.- Objetivos específicos	7
II.- ¿CÓMO UTILIZAR ESTE MANUAL?	9
III.- MARCO CONCEPTUAL	10
III.1.- La libertad de trabajo	10
III.2.- Definición de trabajo forzoso	16
III.3.- Indicios y modalidades	22
III.4.- Diferencias con figuras similares	25
III.5.- Excepciones al concepto de trabajo forzoso	29
IV.- MARCO NORMATIVO	35
IV.1.- Principales instrumentos internacionales	35
IV.2.- Normas nacionales aplicables	38
V.- SITUACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	40
VI.- LA SUNAFIL Y EL TRABAJO FORZOSO	43
VII.- BUENAS PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS INTERNACIONALES	52
VIII.- ANEXOS	55
VIII.1.- Actividades de aprendizaje	55
VIII.2.- Estudio de casos	56
VIII.3.- Referencias bibliográficas y normativas	59

## INTRODUCCIÓN

La presente publicación ha sido elaborada en el marco del Proyecto Consolidando y difundiendo esfuerzos para combatir el trabajo forzoso en Brasil y Perú (en adelante el Proyecto ), financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América – USDOL e implementado a través de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

El Proyecto viene siendo implementado por la OIT en estrecha coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo– DGDFSST, y - en los aspectos vinculados a la inspección de trabajo- con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

El objetivo general del Proyecto es fortalecer los esfuerzos para combatir el trabajo forzoso en Brasil y en Perú, así como intercambiar buenas prácticas en la lucha contra el trabajo forzoso entre los gobiernos de Brasil y Perú..

El componente en Perú del Proyecto busca mejorar las políticas públicas para combatir el trabajo forzoso a nivel nacional. En esa línea, uno de los objetivos perseguidos es fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo, en tanto mecanismo institucional que juega un rol fundamental en la prevención y erradicación de las situaciones de trabajo forzoso a través de la orientación, el diseño de intervenciones específicas, la identificación de casos concretos, así como el establecimiento de la sanción administrativa a los infractores.

En este escenario, la elaboración del presente Manual es el resultado de un proceso participativo que tiene por finalidad fortalecer las capacidades del personal inspectivo del Sistema de Inspección de Trabajo<sup>1</sup> en materia de inspección del trabajo forzoso, a efectos de mejorar la prevención, investigación, sanción e identificación adecuada de los casos vinculados a dicha problemática; brindando con ello -a su vez- atención a la demanda de capacitación identificada en el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 (aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-TR)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Esta categoría comprende principalmente a los inspectores (auxiliares, inspectores y supervisores), así como al personal administrativo-sancionador según corresponda.

<sup>2</sup> La demanda en cuestión está planteada en el Objetivo Estratégico 2 del II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, relativo al diseño e implementación de un modelo o sistema integral de prevención, detección, rehabilitación y eliminación del trabajo forzoso.

## I.- OBJETIVOS DEL MANUAL

En enero de 2013 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Ley N° 29981), cuyo Reglamento de Organización y Funciones se aprobó en agosto del mismo año.

Posteriormente, como resultado del proceso de transferencia de competencias por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, a partir del 1 de abril de 2014 la SUNAFIL asumió las funciones que le corresponden como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional.

Cabe precisar que la SUNAFIL cuenta con un Grupo Especial de Inspección del Trabajo contra el Trabajo Forzoso y el Trabajo Infantil – GEIT3, conformado por 15 inspectores, bajo la coordinación de una Supervisora Inspectora. Los resultados de las investigaciones realizadas por este grupo especializado son derivados a un grupo administrativo-sancionador, el cual debe contar con similar capacidad que la de los inspectores de trabajo, a fin de que exista uniformidad de criterios durante el proceso inspectivo.

Bajo este contexto, y con la finalidad de atender la demanda de capacitación identificada por el MTPE en el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 (aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-TR)<sup>4</sup>, el presente Manual tiene como objetivos los que se detallan a continuación:

### I.1.- Objetivo General

- Ampliar y fortalecer las capacidades del personal inspectivo del Sistema de Inspección de Trabajo -con particular énfasis en los integrantes del GEIT-para el ejercicio de sus competencias y funciones en materia de fiscalización del trabajo forzoso, a efectos de mejorar la identificación, prevención, investigación y sanción adecuada de los casos vinculados a dicha problemática.

### I.2.- Objetivos Específicos

- Contribuir a mejorar y fortalecer las capacidades del personal inspectivo para (i) entender qué es el trabajo forzoso: sus elementos, características y excepciones; (ii) conocer las políticas de Estado establecidas para el control y erradicación del trabajo forzoso; y, (iii) abordar y analizar con solvencia los diversos casos que se puedan presentar en el ejercicio de su labor inspectiva.

- Aportar herramientas teóricas y prácticas para que el personal inspectivo esté en la capacidad de comprender y analizar, desde una perspectiva normativa y

---

<sup>3</sup> Creado mediante Resolución Directoral N° 022-2013-MTPE/2/16, expedida por la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE.

<sup>4</sup> Objetivo Estratégico 2 del II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, relativo al diseño e implementación de un modelo o sistema integral de prevención, detección, rehabilitación y eliminación del trabajo forzoso.

pragmática, las diversas causas que influyen en la problemática del trabajo forzoso y las principales consecuencias que se derivan de dicho delito.

- Servir de documento de referencia básico y guía para la inspección de trabajo en materia de trabajo forzoso, sin perjuicio de que pueda ser actualizado cuando corresponda.



## II.- ¿CÓMO UTILIZAR ESTE MANUAL?

Como ha sido detallado en el apartado previo, el presente Manual está orientado fundamentalmente a los inspectores (auxiliares, inspectores y supervisores) con particular énfasis en el GEITY al personal administrativo-sancionador, este último en lo que corresponda.

Sin embargo, en la medida que el trabajo forzoso -en todas sus modalidades- constituye un atentado contra los derechos fundamentales y la dignidad del ser humano, este Manual también puede ser utilizado para mejorar el conocimiento y fortalecer las capacidades de los diversos actores públicos (vr. gr.: Ministerios, Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, Poder Judicial) y privados (vr. gr.: organizaciones de trabajadores y de empleadores) que estén involucrados en la lucha por erradicar el trabajo forzoso, en tanto ésta debe ser una política pública decisiva para todo Estado en su objetivo de procurar trabajo decente para sus ciudadanos y ciudadanas.

El presente Manual debe ser utilizado siguiendo la estructura y orden planteados para cada uno de los temas contenidos en él. Ello en la medida que resulta necesario -desde el punto de vista metodológico- comenzar consolidando el marco conceptual y normativo aplicable a la problemática del trabajo forzoso.

A partir de allí, el Manual brinda un panorama sobre la situación del trabajo forzoso, con el objetivo de mostrar los actividades, regiones y sectores económicos de mayor incidencia, sobre la base del cual se identifica luego el rol que la SUNAFIL puede cumplir y se proponen -a partir de la experiencia comparada- herramientas para ejecutar sus competencias y funciones en esta materia a cabalidad.

Por último, el Manual contiene dos anexos con actividades de aprendizaje y estudios de caso, los que sugerimos sean desarrollados y evaluados al finalizar el estudio integral del Manual, pues aunque las actividades y casos tienen relación con cada uno de los contenidos estudiados, su finalidad es servir como instrumentos que permitan integrar y sistematizar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos.

### III.- MARCO CONCEPTUAL

El trabajo forzoso es un concepto complejo, que suele confundirse con otras situaciones de grave vulneración a los derechos humanos. En consecuencia, la clave para formular una adecuada delimitación conceptual de este fenómeno está en identificar un núcleo esencial de vulneración que se afecta con él.

La pregunta a formularnos sería entonces: ¿qué derecho se vulnera esencialmente con el trabajo forzoso? Y la respuesta es que el trabajo forzoso vulnera esencialmente el derecho fundamental a la libertad de trabajo.

Así, en el presente apartado del Manual abordaremos los principales alcances de la libertad de trabajo, para -a partir de allí- analizar los elementos que definen al trabajo forzoso y que lo diferencian de otras situaciones similares, así como sus principales indicadores y excepciones.

#### III.1.- La libertad de trabajo

##### La libertad de trabajo como fundamento constitucional

La libertad de trabajo es el más antiguo de los derechos fundamentales de la persona vinculados al trabajo. Con ella se presenta una situación, a la vez de peculiar, paradójica. Constituye, por un lado, una clásica y primigenia libertad individual, producto del liberalismo más puro, y consagrada en los primeros instrumentos normativos de fines del siglo XVIII. Por otro lado, es el indispensable punto de partida para el nacimiento de una relación laboral y, en consecuencia, de todo el catálogo de derechos laborales -por excelencia sociales- que se derivan de aquella.

En esa línea, una aproximación histórica a la libertad de trabajo tiene como necesario punto de partida al liberalismo, corriente filosófica que se desarrolló durante el siglo XVIII y proporcionó el sustento racional a la Revolución burguesa que triunfó en Francia en 1789, instaurando los fundamentos liberales en los aspectos políticos, económicos y, sobre todo, jurídicos de la sociedad. A partir de esta, hemos dividido el desarrollo histórico de la libertad de trabajo en tres etapas: antes, durante y después del liberalismo.

En la etapa preliberal, que abarca desde las culturas del mundo antiguo hasta mediados del siglo XVIII, las relaciones de trabajo y producción tuvieron como pilares a dos regímenes jurídicos que negaron por completo la noción de libertad de trabajo: el de propiedad y el corporativo.

De este modo, la regulación jurídica derivada del derecho de propiedad corresponde al sistema de trabajo forzoso, que abarca a su vez el régimen de esclavitud como el régimen de servidumbre; mientras que la regulación jurídica derivada del derecho corporativo corresponde al sistema de trabajo gremial.

La etapa liberal se inicia a partir de la segunda mitad del siglo XVIII, cuando empieza a forjarse la corriente de pensamiento liberal que se consolidará con el triunfo de la Revolución Francesa, y se extiende a lo largo de todo el siglo XIX.

En esta, el sistema de trabajo gremial se ve abatido por diversas crisis internas en su estructura y, sobre

todo, por el descubrimiento de la energía a vapor, que impulsó la creación de industrias con una forma de organización del trabajo distinta a las que hasta ese entonces se conocían.

En este momento histórico surge la libertad de trabajo, plasmada normativamente por primera vez en el Edicto de Turgot de 1776, y luego, de manera definitiva, en la Ley Le Chapelier de 1791.

Cabe destacar que los propósitos iniciales de la libertad de trabajo fueron: (i) eliminar el sistema gremial y canalizar el uso masivo del trabajo asalariado; (ii) liberar la creciente mano de obra; y, (iii) en definitiva, permitir el desarrollo del capitalismo y la clase burguesa emergente.

Por su parte, la etapa del Estado Social de Derecho se origina con la constatación de que la aplicación de los principios y valores formales del liberalismo originaron en la realidad una grave crisis social. Surge así la necesidad de una actuación estatal tendiente a la obtención de una igualdad y libertad reales para todos los ciudadanos, a través del reconocimiento de los denominados derechos económicos y sociales, de los cuales el derecho al trabajo es su paradigma. A su vez, en esta etapa acudimos a dos fenómenos que resultan imprescindibles para la comprensión actual del Derecho del Trabajo en general, y de la libertad de trabajo en particular: la constitucionalización e internacionalización de los derechos laborales.

En lo que al Perú concierne, las constituciones del siglo XIX se insertaron dentro de las concepciones liberales predominantes en la época, proclamando de manera explícita la abolición de la esclavitud, así como la libertad de trabajo, industria y comercio. Igualmente, las constituciones peruanas del siglo XX contienen definitivamente las fórmulas propias de un Estado Social de Derecho, reconociendo a los ciudadanos los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para lograr una real igualdad y libertad.

Así, el derecho fundamental a la libertad de trabajo está consagrado en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993, a cuyo tenor toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley. Asimismo, en el literal b) del numeral 24 del referido artículo 2 de la Constitución, se establece que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales, no permitiéndose forma alguna de restricción de la libertad personal -salvo en los casos previstos por la ley-, quedando prohibidas la esclavitud, la servidumbre y trata de seres humanos en cualquiera de sus formas.

En la misma línea, y de manera más explícita, el artículo 23 de la Carta Magna dispone que nadie esté obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Por último, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú -a los que nos referiremos en detalle en el apartado IV siguiente-.

## Contenido constitucionalmente protegido de la libertad de trabajo

En tanto derecho fundamental -en una perspectiva unitaria del término-, la libertad de trabajo coexiste al interior del sistema jurídico con otros derechos y bienes constitucionales, lo que determina: (i) su contenido constitucionalmente protegido; y (ii) los tipos de concurrencia que pueden originarse entre aquella y estos.

El primero comprende el contenido propiamente dicho, sus alcances y sus límites; de esta manera, toda norma que incida sobre la totalidad de su contenido deberá ser objeto de control de validez constitucional, según la noción alemana de contenido esencial. En cuanto a los tipos de concurrencia, asumimos que la libertad de trabajo se encuentra en una relación de compatibilidad con los demás derechos y bienes constitucionalmente protegidos, siendo que ante un eventual conflicto, este deberá ser resuelto acudiendo al principio del equilibrio o de la ponderación.

Ahora bien, la delimitación del contenido esencial de este derecho fundamental está en función a cada uno de los tres momentos en que se desarrolla la relación laboral, conforme lo explicamos a continuación.

### Constitución de la relación laboral

La libertad de trabajo al momento de constitución de la relación laboral se configura como una "libertad de entrada", protegiendo la voluntad de la persona -trabajador por cuenta propia o ajena, autónomo o subordinado- de decidir si va a trabajar o no, en qué actividad y si lo hará por cuenta propia o por cuenta ajena, actuando, en consecuencia, si le impiden trabajar conforme a las decisiones libremente efectuadas o si le obligan a hacerlo.

Ahora bien, en este punto cabe precisar que existen dos límites extrínsecos a esta libertad de trabajo de entrada, es decir, situaciones frente a las cuales el derecho deberá verse limitado: (i) la colegiación obligatoria para el ejercicio de una profesión; y, (ii) las excepciones al concepto de trabajo forzoso u obligatorio consagradas en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Con relación al primero, cabe señalar que dicha exigencia deberá cumplir con la reserva de ley establecida en nuestra Constitución (artículo 20), y tener como finalidad la protección de los derechos de terceros frente a las consecuencias perjudiciales que podrían derivarse del ejercicio de una profesión. En cuanto al segundo límite, debemos precisar que las cinco excepciones contempladas en el artículo 2.2 del Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT deben cumplir una serie de requisitos establecidos en la propia norma internacional, y ampliamente desarrollados y fundamentados en la doctrina de los órganos de control de la OIT, como se explicará más adelante.

Finalmente, en esta fase, la libertad de trabajo se encuentra en una relación de absoluta compatibilidad frente el contenido individual o estricto del derecho al trabajo de entrada, toda vez que sus respectivos contenidos inciden sobre ámbitos y momentos distintos en la actuación del individuo. El contenido colectivo o genérico del derecho al trabajo de entrada también lo estará si es que la proyección individual de la política de pleno empleo del Estado se limita exclusivamente a la aplicación de medidas de incentivo o estímulo, más no coercitivas.

En lo que se refiere al deber de trabajar, la libertad de trabajo se encuentra en una relación de compatibilidad con las concepciones moral y jurídica imperfecta de aquel. En caso se conciba dicho

deber como jurídicamente exigible, este deberá entenderse limitado a las excepciones al concepto de "trabajo forzoso u obligatorio" ya referidas.

Por último, la libertad de trabajo resulta plenamente compatible frente al derecho de huelga, toda vez que sus respectivos contenidos inciden sobre ámbitos y momentos distintos en la actuación del individuo.

### Ejecución de la relación laboral

La libertad de trabajo al momento de ejecución de la relación laboral se configura como una "libertad de pluriempleo", protegiendo la voluntad de la persona -trabajador por cuenta ajena subordinado- de decidir si va a trabajar o no en un empleo adicional, en cuál lo hará y bajo qué modalidad, actuando, en consecuencia, si le impiden u obligan a pluriemplearse.

Igualmente, cabe acá mencionar que constituyen límites extrínsecos a la libertad de pluriempleo (situaciones frente a las cuales esta libertad se verá limitada), los casos de exclusividad en la prestación derivados de pactos en el sector privado y límites en la función pública, así como los acuerdos de no competencia.

En lo que se refiere a los pactos de exclusividad, estos deberán celebrarse por tiempo determinado, tener por causa la particular especialización o relevancia económica del trabajador, por finalidad la protección de legítimos intereses empresariales y contemplar una compensación económica, así como la facultad del trabajador de rescindir el acuerdo.

Por su parte, los límites a la función pública se enmarcan dentro de un conjunto de normas que componen el régimen de incompatibilidades y prohibiciones en su ejercicio, cuyo fundamento radica en razones históricas, éticas, políticas y, sobre todo, económicas.

Por último, en cuanto a los pactos de no competencia, debemos señalar que se sustentan en el deber general de buena fe contractual, tienen por objeto prohibir al trabajador la realización de actividades que califiquen como competencia lícita de su empleador y por finalidad garantizar los intereses relacionales e informativos del empleador.

Resta agregar que, en esta fase, la libertad de trabajo tiene una vigencia debilitada frente al contenido colectivo o genérico del derecho al trabajo de entrada, en la medida en que la política estatal de reparto de empleo -que limite el pluriempleo- se encuentre justificada en criterios razonables que aseguren su conformidad a la Constitución, como son la existencia de una crisis en la generación de puestos de trabajo -lo que conllevaría a la necesaria temporalidad de la medida restrictiva-, o la necesidad de un mejor reparto del gasto público en materia de empleo -como es el caso, creemos, de la prohibición contemplada en el artículo 40 de nuestra Constitución-.

## Extinción de la relación laboral

La libertad de trabajo al momento de extinción de la relación laboral se configura como una "libertad de salida", protegiendo la facultad de la persona -trabajador por cuenta ajena subordinado- de dejar de trabajar por su sola voluntad, actuando, en consecuencia, si le impiden salir o si le obligan a mantenerse en el empleo.

En este momento, constituyen límites extrínsecos a la libertad de salida, los pactos de permanencia válidamente celebrados y la exigencia de preaviso para renunciar.

Con relación a los primeros, nos parece que deberían tener como requisitos la forma escrita, que la causa sea la especialización o perfeccionamiento profesional del trabajador, que la relación laboral se suspenda mientras dura la especialización, que el plazo no exceda de dos años y que la sanción se restrinja a una eventual indemnización de daños y perjuicios al empleador.

En cuanto al segundo límite, cuyo fundamento es evitar perjuicios innecesarios al empleador, solo resta precisar que su validez dependerá de la razonabilidad del plazo exigido y de la posibilidad de su exoneración por parte del empleador.

Cabe añadir que, en esta fase, la libertad de trabajo se encuentra en una relación de absoluta compatibilidad frente al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en sus facetas de salida, toda vez que sus respectivos contenidos inciden sobre ámbitos y momentos distintos en la actuación del individuo, siendo que la libertad de trabajo no actúa si obligan al trabajador a salir o si le impiden mantenerse en su empleo, es decir, si lo despiden.

## A modo de resumen

Lo expuesto en los párrafos precedentes, en cuanto al contenido y límites de la libertad de trabajo, puede sistematizarse en los cuadros que se adjuntan:

**Cuadro N<sup>o</sup> 1**  
**Contenido de la libertad de trabajo**

ÁMBITO TEMPORAL	ÁMBITO OBJETIVO
Constitución de la relación laboral	Contenido y alcances: libertad de entrada (protege la voluntad de la persona de decidir si trabajar o no, en qué actividad y si lo hará por cuenta propia o por cuenta ajena)
Ejecución de la relación laboral	Contenido y alcances: libertad de pluriempleo (protege la voluntad de la persona de decidir si va a trabajar o no en un empleo adicional, en cuál lo hará y bajo qué modalidad).
Extinción de la relación laboral	Contenido y alcances: libertad de salida (protege la facultad de la persona de dejar de trabajar por su sola voluntad).



**Cuadro N ° 2**  
**¿Actúa la libertad de trabajo?**

Decisión con relación al trabajo / manifestación de coacción	A "entrar" a una relación laboral manifestación	A "pluriemplearse"	A mantenerse en el empleo	A salir de un empleo
Si al trabajador se le impide...	Sí	Sí	No	Sí
Si al trabajador se le obliga	Sí	Sí	Sí	No

### III.2.- Definición de trabajo forzoso

El presente Manual recoge la definición operacional contemplada en el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 – II PNLCTF, conforme con el cual, el trabajo forzoso es una situación de vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.

Dicha definición se basa en los tratados internacionales aprobados y ratificados por el Estado peruano que resultan aplicables en materia de erradicación del trabajo forzoso (i) el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 -Convenio 29-, adoptado en la 14ta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y ratificado por el Estado peruano el 1 de febrero de 1960; y, (ii) el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 -Convenio 105-, adoptado en la 40ma reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y ratificado por el Estado peruano el 6 de diciembre de 1960.

De este modo, el concepto de trabajo forzoso u obligatorio designa, según el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT, 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<sup>5</sup>. Por lo que en los siguientes apartados desarrollaremos los tres elementos contenidos en su definición.

#### Todo trabajo o servicio

En primer lugar, el concepto hace referencia a todo trabajo o servicio, abarcando de esta manera a la generalidad de actividades humanas que puedan realizarse en beneficio de terceros. Es importante destacar que no se estipula limitación alguna en cuanto a la naturaleza de la relación que pueda existir entre quien presta el trabajo o servicio y quien se lo impone, pudiendo ser una de derecho o de hecho, por tiempo determinado o indeterminado, entre otras variables.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT – CEACR ha señalado que la imposición de un trabajo o servicio debe distinguirse de los casos en los que es preciso recibir una enseñanza o formación<sup>6</sup>. Esto, debido a que el principio de la enseñanza obligatoria es reconocido por diversas normas internacionales en tanto medio para garantizar el pleno ejercicio del derecho a la educación, y se encuentra previsto también en varios instrumentos de la OIT.

---

<sup>5</sup> Según Geraldo Von Potobsky y Héctor Bartolomei, la expresión trabajo forzoso u obligatorio fue tomada de la Convención sobre la esclavitud, adoptada por la Sociedad de Naciones en Ginebra, Suiza, el 25 de septiembre de 1926. Cfr.: VON POTOBOSKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ (1990). La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales. Buenos Aires: Astrea, pp. 160-165.

Igual distinción se realiza entre los regímenes obligatorios de formación profesional - como una extensión de la instrucción general obligatoria antes aludida- y la noción de trabajo o servicio exigido, en los términos del Convenio 29 de la OIT.

No obstante lo señalado, la CEACR llama la atención sobre la dificultad que entraña distinguir entre formación y empleo, sobre todo cuando el primero suele comprender cierta cantidad de trabajo práctico. Al respecto, debe tenerse presente los diversos elementos que conforman la orientación de un programa dado a fin de discernir si concierne inequívocamente a la formación profesional y no a la imposición de trabajos o servicios obligatorios.

### Amenaza de una pena cualquiera

El segundo elemento que compone la definición de "trabajo forzoso u obligatorio" es el relativo a que se lo exija "bajo la amenaza de una pena cualquiera". Se entiende que debe tratarse de la amenaza de una sanción que vaya más allá de los términos de exigibilidad propios de una relación laboral o de una prestación de servicios cualquiera, es decir, no se refiere a la "amenaza" de no pagar la retribución si no se efectúa el trabajo; y, a la vez, que no se limite al sentido estricto de "pena" que se maneja en el Derecho Penal.

En igual sentido se pronuncia Daniel O'Donnell, con motivo del análisis de la definición de trabajo forzoso en los instrumentos internacionales de derechos humanos: "Con respecto a la definición básica de trabajo forzoso consagrada por el Convenio No. 29, es preciso aclarar que la palabra 'pena' empleada en la versión española del artículo 2 no tiene en este contexto su significado usual sino un sentido más amplio. Una síntesis de la doctrina de la OIT sobre el trabajo forzoso, publicada por la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de dicha organización recuerda que: 'Durante el examen del proyecto (del Convenio No. 29) se precisó que tal pena no tiene que revestir forzosamente la forma de una sanción penal, sino que puede tratarse también de la privación de cualquier derecho o ventaja'<sup>7</sup>

### Falta de consentimiento

Por último, la definición que venimos analizando incluye también los términos para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Retomando las ideas planteadas por Von Potobsky y Bartolomei, la importancia de estas palabras radica en establecer el criterio determinante para calificar un trabajo, o la prestación de un servicio, como forzoso o no: el libre consentimiento de la persona.

---

<sup>6</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002) Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. Versión preliminar. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, pp. 61-62.

<sup>7</sup> O'DONNELL, Daniel(1988) Protección internacional de los derechos humanos. Lima: Comisión Andina de Juristas, p. 107.

Esto, en la medida en que el bien jurídico tutelado por este convenio es la libertad de trabajo, tanto en su aspecto positivo -el poder trabajar si así se desea-, como en su aspecto negativo -el poder no trabajar si así se desea también-, y con ella, la libertad de toda persona de decidir su propio destino.

Ahora bien, los citados autores advertirán que:"(...) de lo que precede no ha de deducirse que la OIT, por medio del Convenio No. 29, promueve, alienta o incita, directa o indirectamente, la vagancia en cualquiera de sus formas, impidiendo que los Estados la combatan. Nada más alejado de la filosofía de la OIT, para quien el trabajo, libremente elegido, la justicia social y la paz universal, están indisolublemente unidos. Lo que el Convenio No. 29 no admite es que la mera negativa a trabajar, o a aceptar ciertos empleos, se reprima con sanciones que impliquen la imposición de trabajos forzados u obligatorios."

Al examinar la cuestión del "ofrecimiento voluntario", los órganos de control de la OIT se han referido a distintos aspectos<sup>9</sup>. Por ejemplo, en cuanto a la forma del consentimiento, si bien no se han detenido a analizar de manera general las modalidades o formalidades que debiera revestir el consentimiento para realizar un trabajo, si lo han hecho en el caso particular de los prisioneros, en el que no se puede presumir el libre arbitrio del trabajador.

Con relación al objeto del consentimiento, es importante destacar que la CEACR ha distinguido claramente entre la búsqueda de un empleo y la aceptación de una situación concreta: se vulnera el Convenio 29 de la OIT "cuando trabajadores migrantes en busca de empleo son llevados a permanecer a disposición del empleador mediante el engaño, promesas falsas, la retención de documentos de identidad o la fuerza".<sup>10</sup>

Otro punto de especial relevancia es el relativo al papel que pueden jugar las necesidades exteriores o indirectas. Sobre ello, se ha precisado que, si bien una necesidad externa o indirecta que atente contra la libre voluntad del trabajador puede provenir de una actuación estatal -a través de una ley- como de una particular -a través de la ya señalada retención de documentos de identidad, por ejemplo-, el Estado será igualmente responsable de ambas.

Sin embargo, no todas las necesidades exteriores o indirectas que se presenten en la práctica serán imputables al Estado, solo lo serán aquellas que sean resultado de otros elementos que sí caigan bajo su responsabilidad directa.

Resta añadir con relación al "ofrecimiento voluntario", que la CEACR estima plenamente válida la posibilidad de retractar un consentimiento libremente otorgado. Efectivamente, si bien el ofrecimiento voluntario de una persona adulta para un trabajo o servicio lo excluye de la definición de "trabajo forzoso u obligatorio" a que venimos aludiendo, ello no significa que una posterior restricción a su libertad de poner fin a dicha relación de empleo quede fuera también del campo de aplicación del Convenio 29 de la OIT.

---

<sup>8</sup> VON POTOBSKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ. Op. cit. p. 165

<sup>9</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp. 62-66 10

<sup>10</sup> Ibíd. p. 63

Por el contrario, los órganos de control de la OIT entienden que en dicho supuesto el trabajador no tiene por qué renunciar a su derecho fundamental a la libertad de trabajo. En consecuencia, cualquier disposición legal que impida a un trabajador concluir su relación laboral dando un preaviso razonable, convierte una situación contractual libre en un servicio impuesto e incompatible con el citado convenio.<sup>11</sup>

Finalmente, la CEACR también hace una importante distinción entre "no haberse ofrecido voluntariamente" y "amenaza de una pena cualquiera"; aunque admite que también existe superposición de conceptos cuando el consentimiento se ofrece como consecuencia de la amenaza; tal como se puede apreciar en los cuadros siguientes:

### Cuadro N°3

Ausencia de consentimiento (o falta de voluntad) para realizar el trabajo («comienzo» de la situación de trabajo forzoso):

- Nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre.
- Rapto o secuestro físico.
- Venta de una persona a otra.
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo, en la cárcel o una detención privada.
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos).
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo.
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor.

*Fuente: OIT. Una Alianza Global contra el trabajo forzoso. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2005. p.6*

---

<sup>11</sup>Ibíd. pp. 65-66.

#### Cuadro N°4

Amenaza de pena (medios para mantener en una situación de trabajo forzoso).

Presencia real o amenaza creíble de:

- Violencia física o sexual contra el trabajador, su familia o personas cercanas a él.
- Encarcelación u otro confinamiento físico.
- Penas financieras.
- Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación.
- Exclusión de empleos futuros, de la comunidad y de la vida social.
- Supresión de derechos o privilegios.
- Privación de alimento, cobijo u otras necesidades.
- Cambio a condiciones laborales todavía peores.

*Fuente: OIT. Una Alianza Global contra el trabajo forzoso. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2005. p.6*



---

<sup>11</sup> Ibíd. pp. 65-66.

Lo expuesto en los apartados precedentes, en cuanto al contenido de los tres elementos esenciales que definen el "trabajo forzoso", puede sistematizarse en el cuadro que se adjuntan y que hemos tomado del II PNLCTF:

### Cuadro N° 5

#### Elementos esenciales para definir el trabajo forzoso

ELEMENTO ESCENCIAL	EXPLICACIÓN
Todo trabajo o servicio	<p>La definición comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero.</p> <p>Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables.</p> <p>La víctima, en consecuencia, puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, el género, la nacionalidad, la etnia o la condición migratoria. Aunque es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: trabajadores domésticos, migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, mujeres y niños, entre otros.</p>
Amenaza de una pena cualquiera	<p>La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de -entre otras-: violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de condición social <sup>13</sup>.</p>
Falta de consentimiento	<p>El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque la persona ejecuta la actividad sin su consentimiento.</p> <p>La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza.</p>

<sup>12</sup> La prostitución, por ejemplo, puede ser considerada como un delito en muchos países; sin embargo, pueden presentarse en ella situaciones de trabajo forzoso que requieran de una actuación del Estado en favor de la víctima, en el marco del Convenio OIT núm. 29.

<sup>13</sup> OIT. Una Alianza Global contra el trabajo forzoso. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2005. p.6

<sup>14</sup> Ver Casos 1, 2, 3 y 9.

ELEMENTO ESCENCIAL	EXPLICACIÓN
	<p>No obstante, la falta de consentimiento puede ser, más bien, consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la persona. Por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; raptos o secuestros físicos; venta de una persona a otra; confinamiento físico; endeudamiento inducido; engaño o falsas promesas; retención de documentos; entre otros .</p> <p>Cabe añadir que el consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución <sup>16</sup>.</p>

Fuente: II PNLCTF

De esta manera, hemos analizado los elementos que configuran el concepto de “trabajo forzoso u obligatorio”, no solo para la OIT, sino para el Derecho Internacional en su conjunto. Efectivamente, si bien aquel fue recogido de la Convención sobre la esclavitud de 1926, desde su adopción en el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT en 1930 ha sido considerado como el referente jurídico por excelencia al momento de definir el “trabajo forzoso u obligatorio”, al punto que ha servido de base para la elaboración de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos que abordan este tema, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969.

### III.3.- Indicios y modalidades

El presente apartado sistematiza -sobre la base de la experiencia recogida en diversos cursos de capacitación y talleres de trabajo organizados por el MTPE- los indicadores más relevantes que permiten identificar la existencia de una amenaza -real o creíble- que ocasiona la falta de consentimiento en la prestación del servicio y origina, en consecuencia, una situación de trabajo forzoso:

<sup>15</sup> Loc. Cit.

<sup>16</sup> Los órganos de control han precisado en este aspecto que Es irrelevante si el trabajador dio un consentimiento inicial bajo engaño, o dio alguna forma de expresión inicial de voluntad, o incluso si dio su consentimiento pleno; lo importante es que el trabajador debe gozar de plena libertad para retirar dicho consentimiento y decidir deja de trabajar.

## Cuadro N° 6

### Principales indicadores de trabajo forzoso

INDICADOR DE TRABAJO FORZOSO	DESCRIPCIÓN
<p>Violencia, amenaza o intimidación -física o sexual- contra el trabajador, su familia o personas cercanas a él.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajador o su familia han sido amenazados con represalias si se abandona el puesto de trabajo.</li> <li>- El empleador muestra un comportamiento violento.</li> <li>- El trabajador presenta huellas visibles de violencia física (marcas o cicatrices de pertenencia, señales de tortura, quemaduras de cigarrillos, cortes, etcétera).</li> <li>- El trabajador presenta un comportamiento ansioso y refleja miedo en el rostro o en el cuerpo</li> <li>- Además de la violencia física, las amenazas también pueden referirse al uso de juicios o procedimientos ante autoridades cuando ello tenga por objeto someter la voluntad del trabajador .</li> </ul>
<p>Endeudamiento Servidumbre por deudas <sup>18</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajador ha pagado un (alto) precio por su contratación.</li> <li>- El trabajador tiene una cuenta abierta o una deuda con el empleador o reclutador, o ha recibido un anticipo. Los importes abonados, deducidos y debidos, no han sido consignados.</li> <li>- La remuneración del trabajador es inferior a la remuneración mínima vital.</li> <li>- El trabajador se encuentra en situación de retención de salarios con promesas de pago aplazado.</li> <li>- Se trabaja para pagar una deuda.</li> <li>- Se deducen del salario gastos de alimentación, transporte o alojamiento, en forma arbitraria</li> <li>- El empleador no responde en forma coherente y sistemática a las preguntas sobre el salario.</li> </ul>
<p>Restricciones a la libertad de movimiento y tránsito</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confinamiento físico en el lugar de trabajo, en la cárcel o por detención privada.</li> <li>- Aislamiento y vigilancia al personal.</li> <li>- El trabajador vive y/o duerme en el lugar de trabajo.</li> <li>- El trabajador no está familiarizado con la zona en la que trabaja o con el idioma utilizado.</li> <li>- Se retienen los DNI, pasaporte u otros documentos personales de los trabajadores.</li> <li>- No se permite a los trabajadores salir de las instalaciones de la empresa.</li> <li>- Se restringe el acceso a los medios de comunicación y la comunicación en general con amigos o familiares.</li> <li>- Al entrevistar a un trabajador se puede advertir que no está autorizado a hablar o se encuentra acompañado por otra persona</li> </ul>

<sup>17</sup> Ver caso 4

<sup>18</sup> Ver caso 7 y 13

INDICADOR DE TRABAJO FORZOSO	DESCRIPCIÓN
Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El empleador o reclutador contactó directamente con el trabajador para ofrecerle trabajo.</li> <li>- La agencia de contratación no está registrada oficialmente</li> <li>- Presencia de intermediarios para conseguir empleo.</li> <li>- Ofertas de empleo “increíbles” o con condiciones “increíbles”</li> <li>- El trabajador fue contratado para desempeñar un trabajo y se encuentra ocupando otro puesto.</li> <li>- El trabajador no tiene acceso directo a sus ingresos, que permanecen a disposición de otro (puede ser el empleador) que los recibe por él.</li> <li>- La compra de bienes personales se realiza a través del empleador</li> <li>- Originalmente, se ofrecieron falsas promesas sobre las condiciones de trabajo y de vida.</li> </ul>
Penas financieras o supresión de derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No pago de remuneraciones o descuentos injustificados</li> <li>- Confiscación de bienes u objetos de valor de otros trabajadores</li> <li>- No goce de descansos</li> <li>- No uso de servicios sanitarios</li> <li>- Retiro de condiciones seguras de trabajo (supresión de EPP)</li> <li>- Retención de remuneraciones</li> <li>- Retención de bienes del trabajador</li> </ul>
Endeudamiento inducido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deudas por traslado o desplazamiento</li> <li>- Deudas por gestión de documentos de trabajo</li> <li>- Deudas a establecimientos de venta de productos con otorgamiento de créditos relacionados al trabajo (vales de consumo)</li> <li>- Aumento exagerado del precio de los productos que conforman la deuda</li> <li>- Reducción del valor de los bienes o servicios producidos para pagar la deuda</li> <li>- Cobro de intereses excesivos</li> </ul>

Fuente: II PNLCTF

<sup>19</sup> Este apartado recoge íntegramente lo que en la misma materia establece el II PNLCTF.

### III.4.- Diferencias con figuras similares

Como puede apreciarse del apartado anterior, el “trabajo forzoso” es un concepto complejo que supone, además, la vulneración de otros derechos fundamentales de la persona íntimamente vinculados. En atención a ello, resulta indispensable diferenciar las situaciones de trabajo forzoso de otras situaciones que igualmente atentan contra los derechos fundamentales en el trabajo.

#### Malas condiciones de trabajo

En primer lugar, el trabajo forzoso no puede equiparse a malas condiciones de trabajo (vr. gr.: salarios bajos, ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, informalidad o precariedad en general). Aunque muchas veces las víctimas de trabajo forzoso laboran en malas condiciones, y en consecuencia estas actúan como indicios de aquel, en estos casos no estamos en sentido estricto ante una afectación al derecho fundamental a la libertad de trabajo.

Un tema que genera particular controversia en esta materia es el de las horas extra o sobretiempo “forzoso”; es decir, aquella situación en la que un empleador impone la realización de horas adicionales a la jornada ordinaria bajo la amenaza de una sanción, que puede ir desde la amonestación hasta el despido.

Aunque el tema no es pacífico, nos inclinamos por pensar que la situación antes descrita, analizada de manera aislada, supone ciertamente la vulneración al derecho constitucional a la jornada máxima, cuyo desarrollo legal establece que el sobretiempo es siempre voluntario y retribuido; sin embargo, no creemos que con ella se esté vulnerando también la libertad de trabajo en la medida que resultaría inviable “fraccionar” la prestación del servicio del trabajador en una primera “etapa”-dentro de la jornada- que sería libre y en otra “etapa” -en las horas extra- que sería forzoso.

Al respecto, la OIT sugiere que se evalúe caso por caso en qué medida la amenaza para obligar a realizar horas extra podría “impregnar” o “contaminar” al íntegro de la prestación de servicios; y países como Brasil han optado por ampliar los alcances del concepto de “trabajo forzoso” y han establecido la noción de “trabajo esclavo”, en la que cabría figuras como la del sobretiempo obligatorio, que en dicho país sí es considerada una situación de trabajo forzoso.

Por último, resta recordar que el concepto de trabajo forzoso tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo. La falta de alternativas económicas viables que hace que las personas mantengan una relación de trabajo en malas condiciones no constituye en sí mismo trabajo forzoso, aunque sí puede constituir una situación de vulnerabilidad.

---

<sup>20</sup>

Ver Caso 10.



## Trabajo infantil

Asimismo, el trabajo forzoso no equivale a trabajo infantil. En efecto, según lo prevé la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021, aprobada por Decreto Supremo N° 015-2012-TR, el término “trabajo infantil” comprende: (i) el trabajo de niños, niñas y adolescentes -NNA- que tienen menos de la edad mínima legal de admisión al empleo; (ii) el trabajo de NNA que, teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizan actividades peligrosas que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral; y, (iii) las denominadas “peores formas de trabajo infantil” no designadas como trabajo peligroso de NNA.

En el caso particular del último supuesto señalado, el artículo 3 del Convenio OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), comprende las siguientes situaciones: a) todas las formas de esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

En consecuencia, se presentará un espacio de intersección entre los conceptos de trabajo infantil y trabajo forzoso únicamente cuando nos encontremos ante alguna de las situaciones descritas en el literal a) del artículo 3 del Convenio OIT núm. 182, ratificado por el Estado peruano el 10 de enero de 2002; esto es, cuando estemos frente a todas las formas de esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. En los demás casos de trabajo infantil no estaremos -en sentido estricto- ante una situación de trabajo forzoso, tal como ha sido definida previamente en el presente Manual.

## *Trata de personas*

Finalmente, el trabajo forzoso no es lo mismo que la trata de personas. Efectivamente, pese a que son situaciones estrechamente ligadas, y usualmente confundidas en la práctica, se trata en realidad de figuras jurídicamente diferentes, habida cuenta que la trata de personas es un delito que vulnera -esencialmente- el derecho fundamental a la libertad personal del individuo, a través de un proceso que comienza con el reclutamiento de la persona, continua con su traslado y culmina con su explotación; mientras que -como lo hemos venido sosteniendo- el trabajo forzoso vulnera esencialmente el derecho fundamental a la libertad de trabajo.

<sup>21</sup> En este contexto, resulta oportuno precisar que cuando se encuentran involucrados niños, niñas y adolescentes no es necesario que se encuentren presentes los medios de coerción, ello en el marco de Protocolo de Palermo.

De allí que, a diferencia de la ausencia de consentimiento como elemento esencial central para definir el trabajo forzoso, la trata de personas tiene como elemento constitutivo fundamental el movimiento o traslado de la víctima de explotación, que incluye ciertamente la explotación laboral. Sin embargo, el delito de trata contempla como una de las finalidades de la captación y traslado de la víctima el tráfico de órganos, con lo que estaríamos nítidamente ante un caso en el que la trata de personas nada tiene que ver con el trabajo forzoso de la víctima. Por su parte, existen modalidades de trabajo forzoso en las que las víctimas nunca son trasladadas fuera de su lugar de origen, sino que -por el contrario- los trabajadores son explotados en sus propias comunidades y hogares, como es el caso del “enganche” o servidumbre por deudas al que se ven sometidos miembros de comunidades nativas amazónicas como consecuencia de la tala ilegal de la madera.

En suma, podemos concluir que no todo trabajo forzoso será consecuencia de la trata de personas, aunque la mayoría de casos de trata de personas derivan en alguna forma de trabajo forzoso, ya sea explotación sexual o explotación laboral.

### **III.5.- Excepciones al concepto de trabajo forzoso**

Después de definir el concepto de “trabajo forzoso u obligatorio”, el Convenio 29 de la OIT enumera en su artículo 2.2 aquellos trabajos o servicios que -a efectos de dicho Convenio- no estarán comprendidos dentro de alcance general de la referida definición de “trabajo forzoso u obligatorio”.

Es importante señalar que los trabajos enumerados en el citado artículo 2.2 cumplirían con los tres elementos que configuran el concepto de “trabajo forzoso u obligatorio” -trabajos exigidos a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para los cuales dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente-, sin embargo, el propio instrumento internacional los excluye como tales, por lo que -en sentido estricto- las actividades enumeradas califican como excepciones al concepto de “trabajo forzoso u obligatorio” vigente en el Derecho Internacional.

Con relación a dichas excepciones, debemos precisar que -al igual que con el concepto de “trabajo forzoso u obligatorio”- el Convenio 29 de la OIT las recogió de la Convención sobre la esclavitud de 1926, y luego inspiraron -con leves diferencias- a las que figuran en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en el artículo 6 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

En tanto excepciones al concepto de “trabajo forzoso u obligatorio”, vale decir, en su calidad de límites extrínsecos de un derecho fundamental como es la libertad de trabajo, deberán estar sometidas al cumplimiento de ciertas condiciones y requisitos establecidos en el propio Convenio 29 de la OIT, y que los órganos de control de dicho organismo internacional deberán verificar en caso un Estado Parte del referido Convenio, o un particular dentro de su territorio, recurra a alguna de esas formas de trabajo o servicio.

A continuación, efectuaremos un breve análisis de los elementos que configuran las mencionadas excepciones al concepto de “trabajo forzoso u obligatorio”, y de los fundamentos que las sustentan.

---

<sup>22</sup> VON POTOBOSKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ. Op. cit. pp. 166-169.

## El servicio militar obligatorio

El literal a) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT señala que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” no comprende cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar

Siguiendo a Von Potobsky y Bartolomei , desde un punto de vista subjetivo, esta excepción resulta aplicable únicamente a las personas que constituyen el contingente reclutado en virtud de las normas sobre el servicio militar obligatorio, no comprendiendo a los militares de carrera o a los que se hubieren alistado en alguna de las Fuerzas Armadas de manera voluntaria.

Por el lado del ámbito objetivo de aplicación, solo estarán incluidas en la excepción aquellas actividades que tengan un carácter “puramente militar”. Es decir, el Convenio no ampararía —en principio— la utilización de personas reclutadas por las Fuerzas Armadas para el desarrollo de obras públicas u otras tareas no vinculadas a la defensa nacional, como podrían ser obras de ingeniería vial o labores de defensa civil.

La condición del carácter “puramente militar” fue adoptada específicamente para excluir la movilización de personas reclutadas para trabajos públicos, y cuenta con un desarrollo complementario explícito en el literal b) del artículo 1 del Convenio 105 de la OIT, cuando prohíbe hacer uso del trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

Pese a ello, la CEACR ha considerado que existen ciertos trabajos o actividades desarrolladas por reclutas que, sin ser “puramente militares”, no se opondrían al Convenio. Entre estas, destacan: “Los trabajos ejecutados como parte de la formación profesional del soldado, los trabajos requeridos a unidades militares por causa de terremotos, epidemias, inundaciones y otras graves emergencias (...)”.<sup>24</sup>

## Las obligaciones cívicas normales

El literal b) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT señala que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” no comprende cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo

Lo peculiar de esta excepción es que ha sido considerada como una suerte de género que comprendería en su interior a otras de las excepciones contempladas. Las “obligaciones cívicas normales” más importantes y extendidas serían, precisamente, las que el propio Convenio 29 de la OIT contempla al referirse al servicio militar obligatorio, los casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales.

De esta manera, el ámbito de aplicación de la presente excepción debiera ser sumamente restringido, a fin de no atentar contra las características y condiciones particulares que el propio Convenio le ha otorgado expresamente.

---

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. cit. p. 67.

<sup>24</sup> O'DONELL, Daniel. Op. cit. p. 109.

<sup>25</sup> *Ibíd.* p. 110

Siguiendo el razonamiento de O'Donell, serían muy pocas y extremadamente limitadas las "obligaciones cívicas normales" -distintas a las tres contempladas expresamente en el Convenio- que impliquen la realización de algún tipo de trabajo o servicio por parte de los ciudadanos y que sean reconocidas por la OIT como lícitas.

Los órganos de control de la OIT -nos dice el autor citado- han considerado como ejemplo de tales: el conformar obligatoriamente un jurado, el deber de asistir a una persona en peligro o de garantizar el respeto a la ley y el orden público, además de la obligación de integrar una mesa electoral.

Con relación a esto último, la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, establece que cada mesa de sufragio está compuesta por tres miembros titulares y tres suplentes, los cuales son designados mediante sorteo a cargo de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), agregando que el cargo de miembro de mesa es irrenunciable -artículo 58-. En ese sentido, el artículo 251 dispone que los titulares y suplentes que no asistan o se nieguen a integrar la mesa de sufragio sean sancionados con la imposición de una multa equivalente al 5% de la UIT.

Finalmente, cabe señalar que la referencia explícita a que la presente excepción sea aplicable exclusivamente a los ciudadanos de un "país que se gobierne plenamente por sí mismo", se explica por el contexto histórico en que se adopta el Convenio 29 de la OIT, en el cual mantenían plena vigencia los distintos regímenes coloniales impuestos en diversos puntos del orbe por los principales países industrializados de aquel momento.

Es por ello que en los Convenios de la OIT -y en los demás instrumentos internacionales de derechos humanos- celebrados con anterioridad a la Segunda Guerra Mundial, sea común hacer distinciones entre normas aplicables a Estados metropolitanos y normas aplicables a territorios no metropolitanos; esto como una suerte de mecanismo que, sin criticar frontalmente el sistema colonial, buscaba darle cierta protección a los trabajadores de las colonias.

### El trabajo penitenciario <sup>26</sup>

El literal c) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT señala que la expresión "trabajo forzoso u obligatorio" no comprende cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado

En este punto abordaremos dos temas. Empezaremos por analizar los elementos que configuran la regulación de la presente excepción, y luego tocaremos lo concerniente al Convenio 105 de la OIT, en lo relativo al trabajo de presos políticos.

Como cuestión previa, queremos plantear que el término "trabajo penitenciario" comprendería dos modalidades: el trabajo de quien cumple una pena y el trabajo como pena. En el primer caso nos referimos a las personas que -en cumplimiento de una pena privativa de libertad- se encuentran

---

<sup>26</sup> Ver Caso 6.

recluidas en una institución penitenciaria en la que se les exige la realización de un trabajo o servicio -interno o externo-. En cambio, el trabajo como pena alude, más bien, al supuesto de aquellas personas que, no estando privadas de su libertad, han sido condenadas a la realización de trabajos o servicios en beneficio de la comunidad.

Volviendo al análisis que nos concierne, el primero de los elementos que configuran la excepción del trabajo penitenciario está referido a los requisitos jurídicos que debe cumplir el acto de poder en virtud del cual se le impone a una persona el referido trabajo, y que están contenidos en la expresión “una condena pronunciada por sentencia judicial”.

De lo anterior se desprende que debe tratarse de una sentencia condenatoria firme, por lo que serían contrarios al Convenio 29 de la OIT aquellos trabajos que sean impuestos a los procesados privados de libertad o a los detenidos preventivamente. Cabe recordar en este punto, que nos estamos refiriendo siempre a trabajos o servicios impuestos al individuo, ya que el Convenio no prohíbe que las personas incurso en los supuestos antes mencionados efectúen trabajos o servicios voluntariamente aceptados.

Adicionalmente, la sentencia condenatoria debe provenir de las autoridades judiciales competentes, excluyéndose de la excepción cualquier decisión de carácter no judicial, ya sea de índole administrativo, civil o policial, por más elevado que sea el rango del órgano que la haya emitido.

De este modo, a través de la cláusula que venimos analizando -“una condena pronunciada por sentencia judicial”- se busca asegurar que no se imponga trabajo penitenciario alguno sin que se respeten las garantías del derecho fundamental al debido proceso. La CEACR ha considerado que se busca la garantía, por ejemplo, de la presunción de inocencia del acusado, la igualdad ante la ley, la regularidad del proceso judicial, la independencia e imparcialidad del juez, el derecho de defensa, el principio de legalidad en la tipicidad de los delitos, entre otros.

El segundo de los elementos que configuran la excepción del trabajo penitenciario está referido a las condiciones en que dicho trabajo debe ser efectuado, y que están contenidas en la expresión “bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”.

Entonces, la regla general será que el trabajo penitenciario sea efectuado -al interior del centro penitenciario o fuera de él, este último como consecuencia de quien cumple una pena o como la propia pena- bajo la supervisión y el control de las autoridades públicas. En nuestro país, el Instituto Nacional Penitenciario – INPE sería el que actuaría como una suerte de empleador.

Sin embargo, la CEACR ha considerado que no resulta incompatible con el Convenio 29 el que se permita a los prisioneros trabajar para empleadores privados -ya sea en sus propios centros de trabajo, o al interior de los centros penitenciarios, a través de talleres administrados por aquellos- siempre que se cumplan dos requisitos: que el prisionero haya otorgado su consentimiento y que se acuerden condiciones de trabajo similares a las de otros trabajadores del mismo sector.

---

<sup>27</sup> VON POTOBOSKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ. Op. cit. Nota 26

<sup>28</sup> *Ibíd.* pp. 171-172



En efecto, es sabido que en ciertos países se ofrece a los prisioneros que estén por cumplir su condena, la posibilidad de aceptar voluntariamente un empleo en una empresa privada, siempre que se garantice el pago de un salario normal, la cobertura de la seguridad social, la sindicación, entre otros derechos: “La cuestión fundamental es la de saber si los reclusos pueden encontrarse en una situación en la que se considere que su trabajo es realmente voluntario y se realiza sin la amenaza de una pena cualquiera, incluida la pérdida de un derecho o ventaja (...). El empleo privado de mano de obra penitenciaria debe depender del consentimiento formal de cada prisionero interesado.”

Finalmente, en lo que concierne al Convenio 105 de la OIT -en lo relativo al trabajo de presos políticos-, el literal a) del artículo 1 señala que todo miembro de la OIT se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

La citada disposición ha sido considerada por Von Potobsky y Bartolomei como la más importante del Convenio 105 de la OIT, y la que debe servir de guía para el mejor entendimiento de las demás. Su particular relevancia se debe a que, precisamente, el uso proscrito que en ella se establece del trabajo forzoso u obligatorio es el que en innumerable cantidad de ocasiones se presenta en la realidad, por lo que, tanto en 1957, como ahora, constituye uno de los sistemas de coacción más perjudiciales para los derechos humanos.

---

<sup>29</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. cit. p. 71

<sup>30</sup> VON POTOBISKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ. Op. cit. pp. 183-184

<sup>31</sup> O'DONELL, Daniel. Op. cit. p. 116

Dada, pues, la significativa importancia de este tema, concluimos que el literal a) del artículo 1 del Convenio 105 de la OIT constituye una “excepción a la excepción” contemplada en el literal c) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT, relativa al trabajo penitenciario. En ese sentido, “el preso político no puede ser obligado a trabajar en ninguna circunstancia, aun habiendo sido condenado por sentencia judicial con pleno respeto de las garantías procesales.”

### Casos de fuerza mayor<sup>32</sup>

El literal d) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT señala que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” no comprende cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población

La referencia a los “casos de fuerza mayor”, como causal de excepción a un mandato normativo, es ampliamente aceptada y reconocida en el Derecho, por lo que en este punto no nos parece necesario abundar en mayor detalle.

Lo que sí nos interesa, es destacar dos elementos que se desprenden de la regulación que el Convenio 29 de la OIT ha previsto para esta causal. En primer lugar, el que venga definida como aquellas “circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población”; y, en segundo lugar, que se enumeren ejemplos que nos dan luces sobre el carácter verdaderamente restrictivo con que debe tomarse esta causal.

Por último, está la cuestión referida a las condiciones que la CEACR ha señalado en esta materia:

“Por un lado, de los ejemplos mencionados ha deducido que el concepto de fuerza mayor supone un acontecimiento súbito e imprevisto que exige la adopción inmediata de medidas para combatirlo. Por otro lado, ha considerado que la duración y la importancia del servicio obligatorio, así como la finalidad para la que se recurre a él, han de limitarse estrictamente a lo que requieran las exigencias de la situación”

### Los pequeños trabajos comunales

El literal e) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT señala que la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” no comprende los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

---

<sup>32</sup> Ver Caso 5.

<sup>33</sup> VON POTOBSKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ. Op. cit. p. 173

<sup>34</sup> O'DONELL, Daniel. Op. cit. pp. 110-111

<sup>35</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op. cit. p. 73

Como fue anteriormente señalado, esta sería una de las más importantes y extendidas manifestaciones de las denominadas “obligaciones cívicas normales”, motivo por el cual cabe calificarla como una especie del género contemplado en el literal b) del artículo 2.2 del Convenio 29 de la OIT.

Sin perjuicio de ello, y siguiendo a O’Donell , podemos señalar tres elementos que configuran la definición de esta excepción: (i) que los trabajos sean de pequeña importancia; (ii) que sean ejecutados por miembros de una comunidad y en beneficio de la misma; y (iii) que la población o sus representantes hayan podido pronunciarse sobre su necesidad.

De los elementos señalados, el que merece un mayor detalle es el referido a la naturaleza “pequeña” de los trabajos. Al respecto, la CEACR ha establecido que estos deberán limitarse a tareas de conservación de la comunidad -limpieza o manutención- y, excepcionalmente, podrán consistir en la construcción de ciertas obras que impliquen una mejora de las condiciones sociales de aquella -escuelas o consultorios médicos-.

Finalmente, queremos recordar que en el contexto histórico en que se elaboró el Convenio 29 de la OIT, resultaba común que los instrumentos internacionales de derechos humanos hicieran distinciones entre normas aplicables a Estados metropolitanos y normas aplicables a territorios no metropolitanos o coloniales. Y traemos esto a colación porque, como señala O’Donell , a diferencia de la excepción contemplada en el literal b) del artículo 2.2 del Convenio, que estaba pensada exclusivamente para ciudadanos de Estados metropolitanos -“país que se gobierne plenamente por sí mismo”-, la excepción que analizamos en este punto fue concebida para ser de aplicación también a los territorios coloniales de los Estados Partes.

---

<sup>36</sup> O’DONELL, Daniel. Op. cit. p. 111.

## IV.- MARCO NORMATIVO

Habida cuenta de la amplitud del ordenamiento jurídico internacional y nacional que se relaciona -directa o indirectamente- con el trabajo forzoso, se presenta a continuación un resumen del contenido central de cada instrumento relacionado directamente con el trabajo forzoso y que constituyen el marco jurídico del II PNLCTF y el marco normativo de referencia para el presente Manual .

### IV.1.- Principales instrumentos internacionales

#### Cuadro N° 7

#### Resumen de las principales normas internacionales aplicables a la lucha contra el trabajo forzoso

---

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo</li></ul>
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas; ii) Nadie estará sometido a servidumbre; iii) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”</li></ul>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1967)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los artículos 6 y 7 establecen una clara tendencia a promover la libertad para escoger trabajo y que éste cuenta con las medidas de seguridad que garanticen su pleno desarrollo.</li></ul>
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	<ul style="list-style-type: none"><li>• La Convención señala en materia de libertad de trabajo o trabajo forzoso lo siguiente: 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.</li></ul>
Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.</li></ul>

---

---

Convenio OIT núm. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930

- Define el trabajo forzoso -a los efectos del derecho internacional- 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».
- Los Estados que ratifiquen este Convenio se obligan a suprimir el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, y a asegurar que su legislación establezca sanciones penales adecuadas y eficaces.

---

Convenio N° 105 de la OIT, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

- Especifica que no se puede recurrir nunca 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.
- Este convenio no altera la definición básica del concepto según derecho internacional; no obstante, trae nueva información al enunciar explícitamente los fines para los cuales nunca se puede usar el trabajo forzoso

---

Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)

- Complementa el Convenio núm. 29 con una exposición de los principios que parecen ser más apropiados para orientar la política de los Miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta que pueda resultar demasiado gravosa para las poblaciones de los territorios en los que es aplicable dicho Convenio.

---

Convenio OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

- A los efectos del Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados (artículo 3).

---

Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo de Palermo, 2000)

- El protocolo compromete la ratificación de los estados a prevenir y combatir la trata de personas, protegiendo y asistiendo a las víctimas de la trata y promoviendo cooperación entre los estados en orden de obtener esos objetivos

---

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, núm. 29

- Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio núm. 29.
- Se establece que todo Miembro deberá adoptar 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.

---

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

- Se adoptan diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y se reafirma que las medidas de prevención y de protección y las acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio.

## IV.2.- Normas nacionales aplicables

### Cuadro N° 8 Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la lucha contra el trabajo forzoso

---

Constitución Política del Perú, 1993	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (numeral 15 del artículo 2).</li><li>• Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia, están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas (literal b del numeral 24 del artículo 2).</li><li>• Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23).</li><li>• Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (Cuarta Disposición Final y Transitoria).</li></ul>
Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 635 y normas modificatorias	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tipifica el delito contra la libertad de trabajo y de asociación (artículo 168), el delito de trata de personas (artículo 153) y las formas agravadas de la trata de personas (artículo 153-A).</li></ul>
Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y normas complementarias y modificatorias	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una de las funciones de la Inspección del Trabajo es la vigilancia y exigencia del cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, lo que incluye la prohibición del trabajo forzoso (artículo 3, numeral 1, literal a.1).</li><li>• La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas (artículo 4).</li></ul>

---

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin (numeral 25.18 del artículo 25).</li> </ul>
Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, aprobadas por Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 052-2011-PCM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La prevención y erradicación del trabajo forzoso constituye una política específica que forma parte de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de empleo (numeral 9, sub numeral 9.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM).</li> </ul>
II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-TR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El objetivo general del PNLCTF 2013-2017 es erradicar el trabajo forzoso en el país, contando con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas y generando las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro.</li> </ul>
Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (artículo 4).</li> </ul>
Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso <sup>38</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describe la acción gubernamental sobre el trabajo forzoso exponiendo las acciones identificadas que se vienen desarrollando al interior de cada Sector a favor de la intervención oportuna sobre trabajo forzoso, y sugiere el desarrollo de acciones y/o la elaboración de instrumentos que pueden complementar y fortalecer la labor coordinada y articulada de los Sectores.</li> </ul>

Fuentes: II PNLCTF y OIT.

<sup>38</sup> De acuerdo a lo establecido en el Protocolo, para las fases de promoción y prevención resulta crucial desarrollar en el más breve plazo un conjunto de herramientas prácticas que permitan a los sectores involucrados en la aplicación y cumplimiento del Protocolo desarrollar las acciones previstas en él de acuerdo a sus propias particularidades y necesidades..

## V.- SITUACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Pese al amplio consenso existente en cuanto a considerar que “el trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente”, sobre todo cuando la población más vulnerable está conformada por personas desprotegidas -mujeres, jóvenes, pueblos indígenas y migrantes-, el trabajo forzoso continua siendo al día de hoy un problema de considerables dimensiones.

En efecto, según las estimaciones más recientes de la OIT, el trabajo forzoso alcanza verdaderas proporciones globales al afectar prácticamente a todos los países y tipos de economías. Se estima que en todo el mundo hay unos 20,9 millones de personas víctimas de alguna forma de trabajo forzoso; de ellas, 18,7 millones (90%) son explotados en la economía privada, y dentro de este grupo, 14,2 millones (68%) son víctimas de explotación laboral forzada en actividades económicas como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico o la manufactura, mientras que 4,5 millones (22%) son víctimas de explotación sexual forzada. Los 2,2 millones restantes (10%) son víctimas de distintas modalidades de trabajo forzoso impuesto por el Estado.

Geográficamente los resultados ubican en primer lugar al Asia-Pacífico con 11,7 millones de víctimas (56%), seguida de África con 3,7 millones (18%), y en tercer lugar a América Latina y el Caribe con 1,8 millones de víctimas de trabajo forzoso (9%).

**Cuadro N° 9**  
**Panorama global de la situación del trabajo forzoso (número de víctimas por región)**



**Estimación OIT año 2012**

<sup>39</sup> OIT. El costo de la coacción. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2009. p.1

<sup>40</sup> ILO global estimate of forced labour: results and methodology / International Labour Office, Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL). - Geneva: ILO, 2012. p. 13

<sup>41</sup> Ibíd. p. 16



Es evidente que la eliminación del trabajo forzoso supone un reto todavía pendiente para muchos países del mundo y, de modo particular, para el Perú.

Ciertamente, el principal problema que debe enfrentar el Estado peruano es la falta de información sistematizada y la debilidad de mecanismos institucionales para dar cuenta de la situación real del trabajo forzoso en el país.

Sin embargo, desde el año 2003 se ha puesto en evidencia la existencia de manifestaciones graves y extendidas de trabajo forzoso en ciertas zonas del país, ello a partir del acceso a fuentes secundarias como: (i) investigaciones realizadas en la Amazonía<sup>42</sup> ; (ii) observaciones de la CEACR de la OIT<sup>43</sup> ; (iii) la Relatoría Especial de Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud<sup>44</sup> ; y, (iv) denuncias e inspecciones.

---

<sup>42</sup> OIT. El Trabajo Forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía peruana. Elaborado por Eduardo Bedoya Garland y Álvaro Bedoya Silva-Santisteban. Oficina Subregional para los Países Andinos: Lima, 2005. 41 p.

<sup>43</sup> Sobre el particular, consultar:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID:102805](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102805)

<sup>44</sup> Naciones Unidas. A/HRC/18/30/Add.2 Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Gulnara Shahinian. Misión al Perú. 15 de agosto de 2011.

A partir de dichas fuentes, y en línea con lo recogido por el II PNLCTF, sabemos que la actividades con mayor incidencia de trabajo forzoso en el país son: (i) las actividades extractivas madereras de la Amazonía peruana; (ii) la minería ilegal; y, (iii) el trabajo doméstico.

En el primer caso, el trabajo forzoso se manifestaría a través de dos modalidades principales: sistema de “habilitación-enganche” y los campamentos madereros ilegales. Si bien el reclutamiento de los pobladores indígenas en la primera modalidad es voluntario, el carácter forzoso de la relación laboral se desarrolla con el transcurso del tiempo. En la segunda modalidad se restringe también la libertad de movimiento de los trabajadores.

En cuanto a la minería, existe evidencia de trabajo forzoso en el sector de la minería ilegal en pequeña escala, en particular en Madre de Dios. Hay presencia también de un sistema de “habilitación-enganche”, así como jornadas de trabajo en condiciones muy peligrosas, expuestos a sustancias tóxicas y graves enfermedades. Las mujeres y niños son poblaciones particularmente vulnerables en estos casos.

Finalmente, el trabajo doméstico en diversas zonas del país configura una situación de vulneración y explotación de mujeres y sobre todo las jóvenes, en tanto ellas representan la mayor proporción de los trabajadores del hogar en el país. La amenaza suele manifestarse a través de la retención de documentos, el confinamiento o los abusos físicos. Asimismo, se denuncian malas condiciones de trabajo, como horarios excesivamente prolongados, espacios para descansar muy reducidos, remuneraciones inadecuadas, falta de alimento, entre otras.



## VI- LA SUNAFIL Y EL TRABAJO FORZOSO

### Alcances preliminares

La principal función de los inspectores del trabajo es asegurar el cumplimiento de la legislación laboral nacional. Los inspectores del trabajo pueden aplicar una amplia gama de herramientas de un modo flexible y discrecional dependiendo de la situación específica que observen en un lugar de trabajo. Por este motivo son particularmente aptos para responder eficazmente a casos a menudo delicados de víctimas del trabajo forzoso.

En tal sentido, en el ejercicio de sus diversas funciones, pueden ser un importante punto de partida para la identificación, prevención y eliminación del trabajo forzoso, al fiscalizar, por ejemplo: (i) las relaciones laborales; (ii) las condiciones generales de trabajo y inseguridad y salud en el trabajo; y, (iii) el empleo ilegal.

No obstante, es claro que se requieren procedimientos de actuación o protocolos específicos a seguir en cada intervención tanto de manera individual como en forma conjunta con otros actores gubernamentales. Por lo que correspondería que la SUNAFIL, en coordinación con el MTPE y los actores clave, aprueben protocolos de actuación en los que se aborden -entre otras materias vitales- la identificación de víctimas de trabajo forzoso y la manera de tratarlas y atenderlas, los principales indicadores de posibles situaciones de trabajo forzoso, cuestionarios con preguntas específicas vinculadas a los indicadores, técnicas de investigación sobre trabajo forzoso en actividades económicas específicas.

### Nuevas sanciones administrativas contra el trabajo forzoso

El Decreto Supremo N° 012-2013-TR aprobó un nuevo régimen de sanciones, cuyas características principales son:

- Régimen sancionatorio gradual, diferenciado y progresivo en función de la gravedad de la infracción, del número de trabajadores afectados y la capacidad económica del empleador.
- La nueva tabla de multas contempla una reducción de 50% a favor de las micro y pequeñas empresas.
- Ahora se distingue entre "infracciones subsanables" e "infracciones insubsanables", según los efectos del incumplimiento de una obligación puedan o no ser revertidos. Ciertamente, el trabajo forzoso es una infracción socio laboral de carácter insubsanable y sobre la que no cabe una actuación de orientación por parte de la Inspección del Trabajo, sino una decididamente sancionadora.
- Para las infracciones por trabajo forzoso, trata de personas y trabajo infantil se establecen montos fijos de multa (no proceden reducciones):



Cabe mencionar que a través de la Ley Nro. 30222 se estableció el deber del Sistema de Inspección del Trabajo de privilegiar por un plazo de tres años las acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras, frente a las de sanción. Asimismo, se estableció para el mismo plazo que las multas que se impusieran no debían ser mayores al 35% de lo que resultase aplicar. Sin embargo, la misma norma excluyó de su ámbito de aplicación las infracciones que contravienen la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.

### Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso

La Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso consensuó -en agosto de 2014- la aprobación del Protocolo Intersectorial de Trabajo Forzoso, cuya finalidad es describir e identificar las acciones que se vienen desarrollando al interior de cada Sector con el objetivo de articular una intervención efectiva y oportuna sobre el trabajo forzoso, a la vez que sugiere el desarrollo de acciones y/o la elaboración de instrumentos que puedan complementar y fortalecer la labor coordinada y articulada entre los Sectores.

En este contexto, el Protocolo, aprobado mediante D. S. N°011-2014-TR<sup>45</sup>, ha identificado las siguientes fases y acciones para las que la actuación de la SUNAFIL resulta determinante:

<sup>45</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 2 de octubre de 2014.

## Cuadro N° 10

### Rol de la SUNAFIL en el Protocolo Intersectorial de Trabajo Forzoso

FASE	ACCIONES A IMPLEMENTAR
Prevención	Capacitación a Inspectores de trabajo con enfoque de derechos sobre trabajo forzoso y factores de riesgo Manejo de conceptos y lenguaje e intervención homogénea en el ámbito de trabajo forzoso.
Detección	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y los Gobiernos Regionales también realizarán el procedimiento de denuncia correspondiente si en el ámbito de sus competencias detectan un caso de trabajo forzoso. Asimismo, realizarán la inspección y de ser pertinente la sanción correspondiente de acuerdo la normativa vigente.
Atención	La SUNAFIL y los Gobiernos Regionales, además de seguir el procedimiento mencionado, realizarán la inspección y de ser pertinente, establecerán la sanción administrativa correspondiente, cuando detecten una infracción a la normativa sobre libertad de trabajo, en el ámbito de sus competencias.
Recuperación	Deberá encargarse de facilitar a la víctima orientación sobre sus derechos laborales e informar sobre los programas de oportunidades laborales del MTPE..

#### Conducta ética de los inspectores del trabajo

La OIT ha elaborado recomendaciones y un Código de Comportamiento Ético modelo que debería constituir la base de los esfuerzos desplegados por cualquier inspección para combatir la corrupción y proteger a los trabajadores particularmente vulnerables

Se propone considerar una serie de acciones para evitar que los funcionarios sigan conductas corruptas, mediante la implementación de un sistema de supervisión a las actividades de los inspectores:

## Cuadro N° 11

### Propuesta OIT de Código de Ética para los Inspectores de Trabajo

#### Código de Ética de los Inspectores de Trabajo

La corrupción y el comportamiento anti ético son temas sensibles que deben ser confrontados por cualquier administración pública. Al respecto, los inspectores de trabajo no son distintos del resto de los funcionarios públicos, sus trabajos comprenden muchas dificultades y existe la posibilidad de cometer actos corruptos.

En relación al trabajo forzoso se han dado casos de víctimas que lograron escapar de los empleadores que las explotaban y fueron devueltas a los mismos por autoridades corruptas. La OIT ha elaborado recomendaciones y un Código de Comportamiento Ético<sup>46</sup> modelo que debería constituir la base de los esfuerzos desplegados por cualquier inspección para combatir la corrupción y proteger a los trabajadores particularmente vulnerables.

El modelo de código puede usarse y busca ser usado como una base para los inspectores en general a fin de mejorar su trabajo con disciplina y ética. Así, dicho documento representa el establecimiento claro de parámetros para regular el comportamiento de los empleados de determinada profesión, a través de las bases morales de la honestidad, justicia y cortesía.

A continuación pasamos a enumerar las principales directrices contenidas en el modelo de código, los cuales resultarán de gran utilidad para los fines del presente documento.

#### **Principios guía:**

- Respeto por la ley y los estándares internacionales.
- Actuar siempre de buena fe y en servicio del derecho al trabajo decente, seguridad y salud de los trabajadores.
- Independencia absoluta en el ejercicio de los deberes.

#### **Deberes y Obligaciones:**

- Hacer cumplir la normativa objetivamente, es decir, de forma consistente, justa, igualitaria y transparente, sin tener en cuenta raza, género, lenguaje, creencias políticas o religiosas, o la posición social de la persona a la cual se le aplica la ley.
- Cumplir con el objetivo básico de las buenas prácticas de la inspección, es decir, fomentar el establecimiento y mantenimiento de un ambiente de trabajo decente, productivo, seguro y saludable. La labor del inspector es esencialmente preventiva y debe ayudar al empleador a asegurar las buenas condiciones laborales, priorizando las empresas con riesgos y los grupos de trabajadores vulnerables.

---

<sup>45</sup> OIT: A Tool Kit for Labour Inspectors: A Model Enforcement Policy, A Training and Operations Manual, A Code of Ethical Behaviour, editado por Anne Rice, Budapest, 2006 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_110153.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf)

Reconocer y tratar de conciliar los derechos y necesidades individuales y colectivos potencialmente conflictivas.

- Tomar decisiones de manera independiente y objetiva, conforme a los conocimientos y experiencia personales. Siempre que sea necesario, se debe consultar con los colegas y otros profesionales que tengan un conocimiento adecuado de los temas en cuestión.

#### **Principios de comportamiento ético:**

- Oponerse cualquier acto de intento de corrupción.
- Actuar como un tercero imparcial y desinteresado
- No usar la inspección para recibir posibles comisiones o algún beneficio directo o indirecto.
- No realizar actividades incompatibles con el puesto que puedan llevar a la violación de la reputación del servicio de inspecciones.
- Comunicar cualquier tipo de conflicto de intereses.
- Usar los recursos racionalmente y en interés del público y del servicio de inspecciones, no del propio.
- No se debe usar el conocimiento posición o influencia en perjuicio del interés público o de los servicios de inspección.
- Respetar los deberes de confidencialidad (no revelar ninguna información recogida durante las visitas de inspección, con la excepción de aquellos casos en los que se encuentren en riesgo la vida o salud de los trabajadores o el bienestar de la comunidad).
- No formar parte de grupos de colegas que priorizan sus intereses personales en contra de los del servicio de inspección debiendo de ser el caso, comunicar esto a los superiores.
- Comunicar sobre cualquier acto de intento de corrupción a la autoridad competente y entregar la información relevante sobre los casos de corrupción sobre los que haya informado.

#### **Promoción de la Institución de la Inspección del Trabajo**

- Mantener y construir la imagen de la profesión de inspector como ejemplo de honestidad, confianza y cortesía.
- Destacar valores en el lugar de trabajo y priorizar el trabajo en grupo para un mejor entendimiento y cooperación.
- Ser proactivo, hacer propuestas y participar en actividades cuyo objetivo sea la mejora de la Institución.
- Transmitir en la medida de lo posible, la experiencia y conocimientos adquiridos para su aplicación en beneficio de todos.
- Procurar el avance en la profesión a través de la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y buscar mejoras laborales únicamente sobre la base de mis habilidades y conocimientos.
- Esforzarse para promover criterios objetivos en la contratación de nuevos empleados, para la evaluación de su desempeño y para las decisiones relativas a su promoción.

Existen diversas formas de cooperación para contribuir a la erradicación del trabajo forzoso, una de ellas se ha producido a través de los Tratados de Libre Comercio (TLC). Así, el Perú ha suscrito TLC que contienen cláusulas laborales (lo cual puede reflejar la preocupación estatal por eliminar la competencia desleal), las cuales, como se aprecia en el siguiente cuadro, apuntan a la eliminación del trabajo forzoso.

**Cuadro N° 12**  
**Principales TLC que contienen regulación sobre Trabajo Forzoso**

TRATADO	CAPÍTULO	REGULACIÓN SOBRE TRABAJO FORZOSO
<p><b>TLC Perú - USA</b> (El Acuerdo de Promoción Comercial (APC) Perú – EE.UU . se firmó en Washington D.C. el 12 de abril de 2006; y entró en vigencia el 1 Febrero 2009).</p>	<p><b>Capítulo 17</b> Lineamientos laborales a ser respetados durante el desarrollo de las relaciones comerciales</p>	<p><b>Artículo 17.2: Derechos laborales fundamentales</b></p> <p>1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT):<sup>1</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) la libertad de asociación;</li> <li>(b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;</li> <li>(c) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;</li> <li>(d) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y</li> <li>(e) la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.</li> </ul> <p>2. Ninguna de las Partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto, ni ofrecerá dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto, sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1 de manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, en los casos en que dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto dichos instrumentos sería incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo.</p>
<p><b>TLC Perú - Canadá</b> (se firmó en Lima el 29 Mayo de 2008; y entró en vigencia el 1° Agosto 2009)</p>	<p><b>Capítulo XVI</b> Disposiciones Laborales</p>	<p><b>Artículo 1601:</b> Las Partes afirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y su seguimiento, así como su pleno respeto a la Constitución y las leyes de cada cual.</p> <p><b>Artículo 1602: Objetivos</b> Las Partes desean avanzar en sus respectivos compromisos internacionales, fortalecer su cooperación laboral, y en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de cada Parte;</li> <li>(b) promover su compromiso con los principios y derechos laborales internacionalmente reconocidos;</li> <li>(c) promover el cumplimiento y la aplicación efectiva, por cada Parte, de su legislación laboral;</li> <li>(d) promover el diálogo social sobre asuntos laborales entre trabajadores y empleadores, sus respectivas organizaciones de trabajadores y empleadores, y gobiernos;</li> </ul>

TRATADO	CAPÍTULO	REGULACIÓN SOBRE TRABAJO FORZOSO
		<p>(e) llevar a cabo actividades de cooperación laboral sobre la base del beneficio mutuo;</p> <p>(f) fortalecer la capacidad de los ministerios responsables de los asuntos laborales y otras instituciones encargadas de administrar y hacer cumplir la legislación laboral en sus territorios; y</p> <p>de otra forma dejar sin efecto, sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1 de manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, en los casos en que dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto dichos instrumentos sería incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo.</p> <p>(g) fomentar un intercambio abierto y completo entre dichos ministerios e instituciones, con relación a la legislación laboral y su aplicación en el territorio de cada una de las Partes.</p> <p><b>Artículo 1603: Obligaciones</b></p> <p>Con el fin de lograr los objetivos estipulados en el artículo 1602, las obligaciones mutuas de las Partes están señaladas en el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Perú (ACL)<sup>47</sup> en el cual se aborda, entre otros:</p> <p>(a) los compromisos generales respecto de los principios y derechos laborales internacionalmente reconocidos que deben estar contenidos en la legislación laboral de cada Parte;</p> <p>(b) la derogación de la legislación laboral nacional a fin de incentivar el comercio o la inversión;</p> <p>(c) el cumplimiento efectivo de la legislación laboral a través de la acción gubernamental apropiada, derechos de acción a particulares, garantías procesales, información y conocimiento público;</p> <p>(d) los mecanismos institucionales para supervisar la implementación del ACL, tales como un Consejo Ministerial y las oficinas administrativas nacionales para recibir y examinar las comunicaciones de los particulares sobre asuntos específicos relativos a la legislación laboral y permitir la realización de actividades de cooperación para alcanzar los objetivos del ACL;</p>
<p><b>TLC Perú – Unión Europea</b> (El Acuerdo Comercial entre la Unión Europea y Perú y Colombia se suscribió el 26 de junio de 2012 en Bruselas, Bélgica. Entró en vigencia el 1° de marzo de 2013).</p>	<p><b>TÍTULO IX</b> Comercio y desarrollo sostenible<sup>48</sup></p>	<p><b>ARTÍCULO 269</b></p> <p>Normas y acuerdos laborales multilaterales</p> <p>1. Las Partes reconocen el comercio internacional, el empleo productivo y el trabajo decente para todos como elementos claves para gestionar el proceso de globalización y reafirman sus compromisos de promover el desarrollo del comercio internacional de una manera que contribuya al empleo productivo y el trabajo decente para todos.</p>

<sup>47</sup> El ACL señala en su anexo 1 (actividades de cooperación) a los derechos fundamentales y su aplicación efectiva: legislación y práctica relacionada con los elementos básicos de la Declaración de la OIT (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición eficaz del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).

<sup>48</sup> Los Acuerdos de Asociación impulsados por la UE, a diferencia de los TLC suscritos por EE.UU., no incluyen compromisos en el ámbito laboral dentro de un Capítulo específico. El tratamiento de los temas laborales en los Acuerdos de la UE, puede ser analizado a través de los compromisos adoptados en otras áreas.

TRATADO	CAPÍTULO	REGULACIÓN SOBRE TRABAJO FORZOSO
		<p>2. Las Partes dialogarán y cooperarán, según sea apropiado, en temas laborales relacionados con el comercio que sean de interés mutuo.</p> <p>3. Cada Parte se compromete con la promoción y aplicación efectiva en sus leyes y prácticas en todo su territorio de las normas fundamentales de trabajo reconocidas a nivel internacional, tal como se encuentran contenidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante «OIT»):</p> <p>(a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;</p> <p>(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.</p> <p>4. Las Partes intercambiarán información sobre su respectiva situación y sus avances en lo concerniente a la ratificación de convenios prioritarios de la OIT así como otros convenios que son clasificados como actualizados por la OIT.</p> <p>5. Las Partes subrayan que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas, y además que no debería ponerse en cuestión de modo alguno la ventaja comparativa de cualquier Parte.</p>

Fuente: Texto de los Acuerdos de Asociación

### Economía informal y trabajo forzoso

La experiencia demuestra que una estrategia basada únicamente en la sanción no será útil. Debe complementarse con medidas a largo plazo para hacer frente a las causas fundamentales del problema, como la pobreza, la falta de sensibilización, la discriminación o políticas de inmigración excesivamente restrictivas. Prevenir el trabajo forzoso a través de la erradicación de sus causas fundamentales constituye un importante desafío.

Los inspectores del trabajo pueden desempeñar un papel multidimensional en la consecución de este objetivo a largo plazo.

- **Sensibilización:** A través de su participación en comisiones tripartitas y en proyectos de sensibilización, los inspectores del trabajo pueden desempeñar un papel importante en la educación de los interlocutores sociales y de la sociedad en su conjunto.

- **Políticas antidiscriminatorias:** los inspectores del trabajo tal vez hayan recibido formación sobre cómo formular preguntas delicadas, o cómo comprobar si existe un procedimiento de notificación, o si una empresa ha establecido una política para combatir la discriminación en el lugar de trabajo, así como las agresiones y la violencia.

- *Programas para grupos vulnerables de trabajadores:* Al examinar cualquier categoría de grupos vulnerables de trabajadores, en un enfoque integrado, los inspectores del trabajo comprobarán la existencia de una serie de "prácticas laborales injustas" relacionadas.



## VII.- BUENAS PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

La OIT define a las buenas prácticas como cualquier experiencia que, en su totalidad o en parte, funciona para lograr determinado cometido y que puede tener implicaciones para la práctica a cualquier nivel en otro contexto o situación. A partir de esa definición, hemos reseñado algunas de las buenas prácticas y experiencias exitosas más destacables en materia de lucha contra el trabajo forzoso y que estimamos pueden resultar aplicables a la realidad peruana.<sup>49</sup>

### Políticas normativas

#### *Nivel constitucional*

- Bolivia es el único que ha incorporado en su Constitución la prohibición de todas las formas de latifundio, incluyendo la explotación de la tierra que aplica un sistema de servidumbre, semi-esclavitud o esclavitud en la relación laboral
- El Congreso Nacional de Brasil aprobó el día 27 de mayo de 2014 en votación final la Propuesta de Enmienda a la Constitución, conocida como "PEC del trabajo esclavo", que tramitaba desde 1995. La propuesta consiste en confiscar las propiedades en las cuales sea constatado el trabajo esclavo, destinándolas a la reforma agraria o a programas de viviendas urbanas. La aprobación de la PEC era una de las principales banderas del combate al trabajo esclavo en el país y prioridad en el Plan Nacional y en el ámbito de la Comisión Nacional por la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE). Para que la norma constitucional tenga eficacia, será necesario votar también una propuesta de reglamentación, que indique como se llevará a cabo la pérdida de propiedades. Una de las dificultades encontradas en este contexto es que dicha propuesta busca también redefinir el concepto de trabajo esclavo en Brasil, considerado de vanguardia por la OIT y por la Relatora Especial de las Naciones Unidas para Formas Contemporáneas de Esclavitud.

#### *Nivel legal o reglamentario*

- Bolivia ha regulado la posibilidad de redistribuir a los pueblos indígenas y comunidades campesinas aquellas propiedades agrícolas que incumplen con la función económica socioprevista en la Constitución, mediante el proceso de reversión de tierras al dominio originario del Estado boliviano sin indemnización alguna, asimismo se ha emitido un Decreto Supremo que establece que los predios agrarios que usaran trabajo forzoso y servidumbre pasarían al dominio del Estado.
- El estado de São Paulo promulgó la Ley Estadual N° 14946 que establece sanción de índole económico para las empresas comercializadoras de productos que, en cualquier etapa de su cadena de producción, hayan utilizado trabajo forzoso: además de la cancelación del registro fiscal durante diez años y, por tanto, la imposibilidad de seguir operando legalmente.

---

<sup>49</sup> El presente apartado utiliza como fuente principal el "Informe de sistematización de las experiencias exitosas en la lucha contra el trabajo forzoso a nivel internacional", elaborado por Ernesto Alonso Aguinaga Meza para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Agosto de 2013.

- En EEUU se estableció pena privativa de libertad de hasta 20 años para el TF y la obligación para los vendedores minoristas y fabricantes de difundir información sobre sus actividades para erradicar TF en cadena de suministro
- En Argentina se establece la Facultad de inspectores de trabajo de ingresar a hogares (a fin de fiscalizar el trabajo forzoso doméstico) y la Prohibición del empleador de vender mercancías a los empleados, salvo que la adquisición haya sido voluntariamente solicitada por el trabajador, que el precio sea igual o inferior a la corriente en la zona, que bajo ningún supuesto se retenga compense descuento del salario en forma directa.

### **Políticas ejecutivas o administrativas**

Planes gubernamentales especiales

- Brasil: El Plan Nacional (2008) plantea prohibir préstamos a esclavistas por parte de la banca pública y privada (actualmente solo funciona la pública), establecer programas de atención a las víctimas, reforzar trabajo de las unidades móviles de inspección.
- Bolivia: enfocado a las poblaciones indígenas guaraníes de la región del Chaco boliviano. Creación de grupos especializados de fiscalización, persecución y sanción
- Brasil: Grupo Especial de Inspección Móvil integrado por inspectores de trabajo, fiscales laborales y policías federales que actúa desde 1995.
- EEUU: Fiscalía sobre Trata de Seres Humanos (2007) que tiene por objeto perseguir y enjuiciar a los infractores de la "Victims of trafficking and violence protection act" del año 2000 y, por supuesto, liberar a las víctimas del trabajo forzoso.

### **Mecanismos especiales u originales**

- Brasil: (i) implementación de la llamada "Lista Sucia" de propietarios de tierras y empresas que utilizan o han utilizado trabajo forzoso, lo cual supone el factor estigma, la no posibilidad de recibir subsidios nacionales o exenciones fiscales ni de concertar acuerdos financieros con una serie de instituciones financieras públicas; (ii) reinserción en el mercado de trabajo: Inscripción de personas liberadas en el Programa de Seguro de Desempleo, lo que les asegura un salario mínimo por 3 meses, a fin de evitar una situación de miseria que los haga volver a caer en trabajo forzoso; y, (iii) Movimiento de Acción Integrada; Identificar trabajadores en riesgo en virtud de su poca cualificación profesional, ofreciéndoles cursos de capacitación a fin de obtener mejores oportunidades para su reinserción en el mercado laboral.
- Argentina: (i) línea telefónica gratuita llamada "El trabajo esclavo mata", a la que se dio amplia publicidad; (ii) programa de certificación para el sector textil, que ofrece "certificados de calidad" a aquellas empresas que no utilizan trabajo forzoso y que ofrecen a sus empleados condiciones de trabajo decentes.

*Implementadas desde la sociedad civil*

- Bolivia: Triple sello distintivo colocado en envase de productos agroindustriales que indica que ha sido elaborado sin recurrir a trabajo forzoso, infantil ni discriminación en toda la cadena productiva.
- Argentina: Programa de Formación de Proveedores que tiene como finalidad promover, difundir e informar los beneficios del trabajo decente en toda la cadena productiva. Busca incorporar a la economía formal a proveedores informales de manera progresiva.
- Asia: (i) formación de sindicatos de trabajadores liberados (India, Pakistán, Nepal); (ii) comités de aldea (India, Pakistán) que tienen por objeto identificar y rehabilitar a personas en servidumbre; y, (iii) programa de entrenamiento a los oficiales de inmigración (Líbano) a fin de saber cómo recibir a trabajadoras domésticas migrantes, informarles sobre sus derechos e identificar personas vulnerables y documentos falsificados de menores.



## VIII.- ANEXOS

### VIII.1.- Actividades de aprendizaje

#### *Actividad N° 1*

¿Sabía usted que a nivel jurisdiccional existe una extendida confusión entre la libertad de trabajo y el derecho al trabajo? De hecho, en un número significativo de sentencias se trata a ambos derechos como si fueran lo mismo, cuando -en realidad- cada uno de ellos tiene un contenido distinto e, incluso, opuesto.

Más aun, esta confusión suele reproducirse en el ámbito académico y en el administrativo. Por ello, resulta de vital importancia conocer el significado y el contenido constitucionalmente protegido de la libertad de trabajo.

Como ejercicio de aprendizaje, se sugiere analizar y evaluar críticamente las sentencias del Tribunal Constitucional que se adjuntan:

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04058-2004-AA.html> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04408-2005-AA.html> <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04058-2004-AA.html>

#### *Actividad N° 2*

Revise las observaciones que la CEACR de la OIT ha formulado al Estado peruano en materia de trabajo forzoso: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>.

Como ejercicio de aprendizaje, se sugiere sistematizar temáticamente dichas observaciones y evaluar el estado en el que actualmente se encuentran (si han sido implementadas o el tipo de respuesta que ha formulado el país.).

#### *Actividad N° 3*

Como ejercicio de aprendizaje, se sugiere analizar y evaluar cómo se relacionan el Convenio núm. 29, el Convenio núm. 105, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre núm. 29 y las Recomendaciones núm. 35 y 203 de la OIT? ¿Encuentra en estos instrumentos algún tipo de concurrencia? De ser así, ¿se trataría de una concurrencia compatible o incompatible?

#### *Actividad N° 4*

Proponga las mejoras que estime pertinentes a la actual tipificación del delito contra la libertad de trabajo, cuyo texto se adjunta:

"Atentado contra la libertad de trabajo y asociación.- Artículo 168.- Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: 1. Integrar o no un sindicato. 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución".

## VIII.2.- Estudio De Casos

Lea detenidamente cada caso y analícelo. Determine si nos encontramos ante una situación de trabajo forzoso de acuerdo a la normativa nacional e internacional aplicable.

### *Caso 1:*

Carreras como derecho y medicina exigen -sobre la base de las normas y regulaciones vigentes- el cumplimiento de cierto período de prácticas pre profesionales como requisito para obtener el respectivo título y poder ejercer profesionalmente. ¿Esta exigencia de prácticas pre profesionales atentaría contra la libertad de trabajo? ¿Podría calificar como un trabajo forzoso?

### *Caso 2:*

En una visita inspectiva se constata que un trabajador podría calificar como una persona sin pleno discernimiento. De ser así, ¿el trabajo que efectúa dicho trabajador tendría que considerarse forzoso?

### *Caso 3:*

Como parte del proceso de selección de personal, una empresa exige que los postulantes cumplan con 2 semanas de entrenamiento en el trabajo, luego del cual selecciona a los que contratará. En ese período de labores los postulantes no reciben retribución alguna. ¿Dicho entrenamiento podría calificar como trabajo forzoso?

### *Caso 4:*

Un grupo de trabajadores se ve obligado a seguir laborando para su empleador debido a que éste los amenaza con denunciarlos ante la policía por un supuesto hurto agravado cometido al interior de la fábrica donde laboran, ya que cuenta con pruebas fabricadas que los incriminan. ¿Considera usted que estos trabajadores serían víctimas de trabajo forzoso?

### *Caso 5:*

Habiéndose confirmado la llegada del fenómeno natural denominado El Niño durante los meses del próximo verano, se ha presentado en el Congreso de la República un proyecto de ley que tiene por objeto establecer mecanismos para remediar los daños en infraestructura y carreteras que dicho fenómeno originará. Como parte de los mecanismos propuestos, se autoriza a los gobiernos regionales y locales a exigir a los ciudadanos menores de 45 años que viven bajo su jurisdicción que presten 15 días de servicios comunitarios al mes, a fin de ejecutar las mencionadas labores de reconstrucción. El proyecto de ley no delimita geográficamente los gobiernos regionales y locales a los que está otorgando esta autorización. De aprobarse el proyecto de ley ¿estaríamos ante una situación de trabajo forzoso?

### *Caso 6:*

El Instituto Nacional Penitenciario (INPE) está evaluando la suscripción de un convenio de colaboración con una ONG dedicada al reciclaje de papel. En virtud de dicho convenio, se implementaría un conjunto de talleres al interior de los centros penitenciarios con el objeto de trabajar en ellos el papel recolectado por la ONG y reciclarlo en forma de tarjetas navideñas. A tal efecto, todos los reclusos – tanto los procesados como los sentenciados- estarían obligados a prestar un máximo de 8 horas de labores diarias bajo la supervisión del personal de la ONG, presente en los talleres. De celebrarse este "convenio de colaboración", ¿se estaría imponiendo un trabajo forzoso a los reclusos?

#### *Caso 7:*

Una compañía minera informal ha implementado un régimen en virtud del cual sus obreros laboran de lunes a sábado sin pago alguno en efectivo, a cambio de tener el domingo "libre" para extraer por su propia cuenta el mineral y disponer de él. Toda vez que no hay pago de retribución en efectivo, la compañía minera le adelanta a sus obreros -en calidad de préstamo- la vivienda, alimentación y transporte necesarios para vivir, de este modo, los obreros terminan "pagándole" a la empresa las deudas contraídas con el mineral que extraen los días domingos, generando un círculo de deudas impagas. ¿Estamos ante un caso de trabajo forzoso? ¿Qué otros derechos laborales se estarían vulnerando?

#### *Caso 8:*

Una señora considera que la trabajadora del hogar de su vecina se encuentra en una situación de trabajo forzoso. Se trata de una adolescente de 14 años que ha sido enviada por sus familiares desde Huanta a la casa de su "madrina" en Lima. La "madrina" emplea los servicios de la adolescente los 7 días de la semana, no le paga suma alguna de dinero y no le permite salir de la casa bajo la amenaza de no pagarle la escuela cuando cumpla 18 años y regresarla a Huanta. ¿Cuál es su opinión sobre el particular?

#### *Caso 9:*

Un trabajador se encuentra laborando para una compañía en virtud de un pacto de permanencia celebrado con su empleador. El trabajador le consulta si su situación puede calificar como un trabajo forzoso, toda vez que la penalidad en caso no cumpla el pacto equivale a 10 veces el valor de lo invertido por su empleador. Cabe señalar que su casa fue hipotecada en garantía de dicha obligación.

#### *Caso 10:*

Un empleador ha impuesto en su fábrica el cumplimiento de 2 horas extra diarias. El empleador retribuye dichas horas extra con la sobretasa correspondiente a ley. Los obreros que se niegan a cumplir el trabajo a sobretiempo son amonestados y, si reinciden, luego son despedidos. ¿Estamos ante un caso de trabajo forzoso?

#### *Caso 11:*

María es una joven con formación en costura. Estaba buscando trabajo en una fábrica en su ciudad natal y presentó una solicitud a una agencia de colocación. La agencia es subcontratista de una gran fábrica de prendas de vestir que produce textiles para compradores internacionales. Se concedió a María una entrevista y se le ofreció un trabajo. La agencia le exigió pagar unos honorarios de contratación de 1500 soles, además de un depósito de 5000 nuevos soles que se le restituiría cuando terminara su contrato. María no tenía mucho dinero, por lo que la agencia le pidió que le entregara sus documentos de identidad, que mantendría hasta que María hubiera pagado los honorarios de contratación. Sin embargo, las condiciones de trabajo resultaron ser muy diferentes de las estipuladas en su contrato. Sus jornadas de trabajo eran muy largas. El supervisor no permitía a las mujeres ir al baño cuando lo necesitaban, y ejercía mucha presión sobre las trabajadoras. Un mes después, María se quejó a la agencia y dijo que quería dejar el trabajo. La agencia se negó a restituirle sus documentos de identidad, porque no había acabado de pagar los honorarios de contratación. María regresó a la fábrica y, después del segundo mes, quiso marcharse de nuevo. Entonces la agencia le devolvió sus documentos de identidad, pero quiso mantener la mitad del depósito que María había pagado inicialmente. María se negó a ello y presentó una queja a la inspección del trabajo local.

*Fuente: Manual para Inspectores del Trabajo – OIT.*

#### Caso 12:

Pedro es un campesino no cualificado que dejó su aldea en una parte remota de la sierra para buscar trabajo en la ciudad más cercana. Se enteró de que las empresas de construcción siempre buscaban trabajadores temporales, y obtuvo el nombre de un lugar en el que se contrataba a trabajadores a diario. Pedro no tardó en recibir un contrato semanal y empezó a trabajar en las obras. Se le asignaron tareas muy duras y fue objeto de una intimidación constante. También tuvo que trabajar noche y día, y al acabar la semana estaba agotado. No recibió un contrato de trabajo y no estaba seguro de que fuera legal trabajar de ese modo, pero no se atrevía a preguntarlo. Al final de la semana, sólo recibió 150 nuevos soles, mucho menos que sus compañeros de trabajo. Quiso quejarse, pero el empleador dijo que no le pagaría más, porque no era más que un campesino sin cualificaciones.

*Fuente: Manual para Inspectores del Trabajo – OIT.*

#### Caso 13:

Manuel solía trabajar en condiciones análogas a la esclavitud al sur la selva amazónica, trabajaba siete días por semana criando ganado, bebiendo el mismo agua que el ganado, sin recibir una remuneración a cambio y sin un alojamiento apropiado; sólo un trapo para arroparse. Las instalaciones estaban vigiladas por hombres armados para evitar que los trabajadores huyeran. Cuando supuestamente iba a recibir su salario, le dijeron que se lo había comido todo. En efecto, había tenido que pagar por su comida, su alojamiento e incluso por las herramientas que utilizaba en el trabajo. El único comercio que existía en las cercanías pertenecía a su empleador, y los precios eran sumamente elevados. Cuando reclamó su salario, le dijeron que tenía que quedarse y trabajar así si quería más dinero. Después de cuatro años viviendo en esas condiciones fue liberado.

*Fuente: Manual para Inspectores del Trabajo – OIT.*

#### Caso 14:

Cecilia trabaja para su madrina en su casa. Está con ella en su casa hace 2 años. Su mamá le pidió a su madrina que la lleve a la capital y que la ayude a mantenerse y a ir al colegio. Cecilia atiende a todos en la casa, a su madrina, a su padrino y a sus tres hijos. Se encarga de la cocina, de la lavandería, de la limpieza en general. Su madrina NO le paga un salario, le dice que con darle techo y comida debe estar satisfecha. Trabaja desde las 6am hasta las 11pm, cuando todos se acuestan. Su madrina NO la ha matriculado en el colegio, siempre le dice que lo va a hacer, pero al final no la inscribe. Cecilia quisiera regresar a su casa o buscar trabajo en otro lugar pero su madrina no la deja. ¿Qué situaciones de vulneración de los derechos laborales de Cecilia identifica en el caso?

*Fuente: Aprendiendo los derechos fundamentales. Trabajo Decente y Productivo para la Juventud - OIT*

### VIII.3.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y NORMATIVAS

- BEDOYA, E Y BEDOYA, A. 2005. Trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía Peruana. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 43p.
- CNLCTF. 2013. Informe Anual 2012. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Constitución Política del Perú.
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (182)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (81)
- Decreto Supremo N° 001-2007-TR, se creó la Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso.
- Decreto Supremo N° 004-2013-TR, que aprueba el "Segundo Plan Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso 2013-2017".
- KERN, M. Y SOTTAS, C. 2002. Libertad de los trabajadores: abolición del trabajo forzoso u obligatorio. En: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. pp. 42-64.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 29381, Ley de la Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ley N° 29981, crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806 y la Ley 27867.
- NACIONES UNIDAS. A/HRC/18/30/Add.2. Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, GulnaraShahinian. Misión al Perú. 15 de agosto de 2011.

- O'DONELL, Daniel(1988) Protección internacional de los derechos humanos. Lima: Comisión Andina de Juristas
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002) Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. Versión preliminar. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, pp. 61-62.
- OIT. 2007. Erradicar el trabajo forzoso: Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. pp. 19-79
- OIT. 2006. Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. pp. 1-30.
- OIT. 2012. Estimación mundial sobre el trabajo forzoso. Resumen ejecutivo. Ginebra: SAP-FL.
- Protocolo para prevenir, reprimir y sanciona la trata de personas, especialmente en mujeres y niños, que complementa la Convención de las UN contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- QUIÑONES, S. 2007. La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú. Lima: Palestra. pp. 15-45, 66-88 y 113-188.
- Resolución Directoral N°022-2013-MTPE/2/16, que aprueba la conformación del Grupo Especial de Inspección del Trabajo contra el Trabajo Forzoso y el Trabajo Infantil (GEIT).
- Resolución Ministerial N° 375-2011-TR, que atribuye a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo la Presidencia de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso y a la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales la Secretaría Técnica.
- VON POTOBOSKY, Geraldo y Héctor BARTOLOMEI DE LA CRUZ (1990). La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales. Buenos Aires: Astrea.

\*  
-----