



Organización
Internacional
del Trabajo

GUÍA

PARA LA PREVENCIÓN
E IDENTIFICACIÓN DEL
TRABAJO FORZOSO

Dirigida a organizaciones de trabajadores



GUÍA

PARA LA PREVENCIÓN
E IDENTIFICACIÓN DEL
TRABAJO FORZOSO

Dirigida a organizaciones de trabajadores

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015
Primera edición 2015

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, 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 puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

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

Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigida a organizaciones de trabajadores.
Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2015. 85 p.

Trabajo forzoso, definición, educación obrera, sindicato, Convenio de la OIT, protocolo de la OIT, queja, régimen jurídico, plan nacional, guía, Perú.

ISBN: 978-92-2-330436-2 (print)

ISBN: 978-92-2-330437-9 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_regional@oit.org.pe.

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns o www.oit.org.pe/publ [sitio web regional]

Impreso en el Perú
Fotocompuesto por Romy Kanashiro

ADVERTENCIA

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

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



ÍNDICE

LISTA DE GRÁFICOS	7
LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE SIGLAS	10
PRESENTACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	13
1. MARCO NORMATIVO APLICABLE EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO	17
1.1 Protección contra el trabajo forzoso en el ámbito internacional	17
1.2 Protección contra el trabajo forzoso en el ámbito nacional	20
2. HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	23
2.1 Definición de trabajo forzoso	23
2.2 Diferencia con figuras similares	29
2.3 Principales modalidades de trabajo forzoso identificadas en Perú	32
2.4 Grupos vulnerables de caer en supuestos de trabajo forzoso y factores que lo posibilitan	37
2.5 Indicadores que apuntan a una situación de trabajo forzoso	39

3. ROL DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO	47
3.1 Medidas preventivas	48
3.2 Medidas para la identificación y exigencia de intervención estatal	51
3.3 Medidas para la fiscalización, procesamiento y sanción de los responsables	53
3.4 Medidas para la protección, resarcimiento y reintegración de las víctimas	55
4. ¿CÓMO –Y ANTE QUIÉN– DENUNCIAR EL TRABAJO FORZOSO?	59
4.1 Ámbito nacional	59
a) Denuncia penal: la sanción penal para el esclavista	59
b) Denuncia administrativo-laboral: el sistema de inspección del trabajo	61
c) Demanda laboral: anulación de la deuda, salarios caídos, beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios	63
4.2 Ámbito internacional	66
a) Reclamación	67
b) Queja	68
ANEXO I: Rol de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso (cuadro resumen)	72
ANEXO II: ¿Cómo –y ante quién– denunciar el trabajo forzoso en el ámbito nacional? (cuadro resumen)	74
ANEXO III: Propuesta de modificación del artículo 168° del Código Penal	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
Referencias Normativas	81



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1

La libertad de trabajo en los tres momentos de la relación laboral

25

Gráfico N° 2

Supuestos de violación a la libertad de trabajo durante la relación laboral

28

Gráfico N° 3

Diferencia con figuras similares al trabajo forzoso

31

Gráfico N° 4

Modalidades y mecanismos de coacción en Perú

34

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1	Normas del sistema universal de protección de los derechos humanos aplicables al trabajo forzoso	18
Tabla N° 2	Normas del sistema interamericano de protección de los derechos humanos aplicables al trabajo forzoso	19
Tabla N° 3	Normas nacionales aplicables al trabajo forzoso	20
Tabla N° 4	Elementos esenciales del trabajo forzoso	26
Tabla N° 5	Algunas modalidades como se presenta el trabajo forzoso	33
Tabla N° 6	Indicadores de trabajo forzoso	40
Tabla N° 7	Indicadores de trabajo forzoso sobre la base del Protocolo Intersectorial	43
Tabla N° 8	Algunas medidas preventivas	48



Tabla N° 9	
Algunas medidas preventivas específicas para Perú	50
Tabla N° 10	
Algunas medidas para la identificación y exigencia de intervención estatal	52
Tabla N° 11	
Algunas medidas para la fiscalización, procesamiento y sanción	54
Tabla N° 12	
Algunas medidas para la protección y reintegración de las víctimas	56

LISTA DE SIGLAS

II PNLCTF	II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
CNLCTF	Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
DADH	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CANC	Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CUT (Brasil)	Central Unitaria de Trabajadores (Brasil)
FENATIMAP	Federación Nacional de la Industria de la Madera del Perú
LGIT	Ley General de Inspección del Trabajo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de Naciones Unidas
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América



PRESENTACIÓN

El trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas generan una amplia atención y preocupación a nivel mundial. Según las estimaciones más recientes de la OIT al menos 20,9 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y alrededor de 1,8 millones de esas víctimas se encuentran en América Latina y el Caribe.

La lucha contra el trabajo forzoso representa un desafío para el diseño e implementación de políticas públicas, la capacidad de las instituciones y la eficacia de los mecanismos para su erradicación. Por ello, para eliminar el trabajo forzoso y las prácticas conexas, es crucial contar con un abordaje integral, articulado y coherente; y aunque la responsabilidad principal recae en las instituciones del Estado, las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el resto de los actores sociales juegan un rol decisivo para alcanzar dicho objetivo.

Para apoyar los esfuerzos para combatir el trabajo forzoso en Perú, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL) está financiando el proyecto “Consolidando y Difundiendo Esfuerzos para Combatir el Trabajo Forzoso en Brasil y Perú”, cuya implementación viene realizando la Oficina de la OIT para los Países Andinos desde finales del 2013.

Dicho proyecto ha sido estructurado sobre la base de tres objetivos inmediatos, definidos a partir de las necesidades identificadas por los miembros de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso de Perú, a saber: 1) aumentar la base de conocimientos sobre el trabajo forzoso; 2) mejorar la capacidad institucional y diálogo social; y, 3) promover un programa de

intercambio de buenas prácticas entre Brasil y Perú. Para lograr dichos cometidos, a través de la presente Guía se busca fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y motivar a sus agremiados para que asuman un rol más activo en la lucha contra el trabajo forzoso.

Tal como lo reconoce el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso y la experiencia desarrollada en otros países, la cercanía de los miembros de las organizaciones sindicales con potenciales víctimas, así como el acceso que tienen a fuentes de información directa, las coloca en una posición privilegiada para abordar oportunamente el problema en las diferentes fases de intervención y para que promuevan una respuesta inmediata y efectiva por parte de las instituciones del Estado a quienes les corresponde intervenir para la prevención y tutela de los derechos de las víctimas.

La Guía ha sido preparada bajo la dirección de Teresa Torres, coordinadora del proyecto de lucha contra el trabajo forzoso en Perú y cuenta con los aportes de Eduardo Rodríguez, Especialista en Actividades para los Trabajadores e Italo Cardona, Especialista de Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. Su contenido ha sido, además, enriquecido con los valiosos comentarios de los representantes de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Paola Egúzquiza y Rolando Torres, y de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), a través de Jesús del Castillo. Asimismo, se agradece la colaboración de Ernesto Aguinaga en la preparación del documento.

María Arteta

Directora (e)

Oficina de la OIT para los Países Andinos



INTRODUCCIÓN

A pesar de que existe una condena universal del trabajo forzoso y de que casi todas las legislaciones del mundo han adoptado disposiciones legales para su eliminación efectiva¹, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que alrededor de 21 millones de personas en el mundo actualmente son víctimas de trabajo forzoso, produciéndose solamente en América Latina y el Caribe cerca de 1´800,000 casos de esta clase de explotación laboral². Lamentablemente, esta realidad no es ajena a Perú: tal como ha puesto de manifiesto el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 (II PNLCTF), aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-TR, se han detectado en nuestro país manifestaciones graves y extendidas de trabajo forzoso en las actividades extractivas madereras en la Amazonía (la llamada “tala ilegal” en Ucayali), en la minería ilegal (especialmente en Madre de Dios) y en el trabajo doméstico (sobre todo en las grandes ciudades costeñas)³.

Dado que la persistencia de esta problemática atenta contra la dignidad humana⁴, contribuir con su erradicación además de ser un deber jurídico exigible a las autoridades estatales, es ante todo un imperativo ético exigible también a los agentes del sector privado, incluyendo a las organizaciones

1 Cfr. OIT. (2007). *Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. P. xi. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089201.pdf.

2 Cfr. OIT. (2012). *Estimación mundial sobre el trabajo forzoso: Resumen ejecutivo*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182010.pdf

3 Cfr. Apartado 2 del II PNLCTF.

4 Cfr. OIT. (2007). Op. Cit., párr. 195.

de trabajadores⁵. Efectivamente, sin perjuicio del rol preponderante que le corresponde al Estado peruano luchar contra el trabajo forzoso⁶, la experiencia comparada ha demostrado que “los sindicatos están especialmente bien situados para contribuir a las estrategias capaces de ayudar a erradicar el trabajo forzoso”⁷ y, sobre todo, que el cumplimiento de esta tarea “no significa necesariamente que [...] tengan que abordar nuevos ámbitos laborales y dispersar sus ya de por sí limitados recursos”⁸. Ello es así porque las organizaciones de trabajadores están en una inmejorable posición para desarrollar, en algunos casos, y para contribuir en otros, en labores dirigidas a la prevención, identificación y sanción del trabajo forzoso y, a la protección de las víctimas de este flagelo.

De esta forma, a las organizaciones de trabajadores peruanas –tal como lo hacen sus pares en otros países⁹– les corresponde asumir y desempeñar un papel esencial en la lucha contra el trabajo forzoso. *¿Cómo pueden hacerlo?* La presente Guía pretende ser una herramienta que le permita a estas organizaciones determinar:

- a) Cuál es el rol que cumplen –o, mejor, que pueden y deben cumplir– en la lucha contra el trabajo forzoso,
- b) Qué herramientas pueden ser útiles para combatir el trabajo forzoso, sobre todo en las zonas y sectores económicos priorizados por el II PNLCTF,
- c) Qué factores y elementos deben tomarse en cuenta a fin de prevenir e identificar casos de trabajo forzoso,

5 No debe olvidarse que según el artículo 38° de la Constitución “todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir y defender la Constitución y el orden jurídico de la Nación”.

6 De conformidad con el artículo 44° de la Constitución “son deberes primordiales del Estado: (...); garantizar la plena vigencia de los derechos humanos”.

7 Confederación Sindical Internacional. (2010). *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales*. P. 15. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Confederación Sindical Internacional: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_ES.pdf

8 *Ibid.*, p. 7.

9 A nivel mundial, “los sindicalistas son cada vez más conscientes de que a sus miembros les corresponde desempeñar un papel esencial en la lucha general contra el trabajo forzoso”. [OIT. (2009). *El costo de la coacción: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Párr. 255. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106269.pdf]



- d) Cuáles son las vías que existen en nuestro ordenamiento jurídico, así como en el ámbito internacional, para denunciar su ocurrencia, y
- e) Qué buenas prácticas, en esta materia, se han producido en otros países que podrían ser replicadas en el nuestro.

A continuación se hará un breve resumen de las principales normas jurídicas (internacionales y nacionales) aplicables en la lucha contra el trabajo forzoso, a fin de contribuir con su conocimiento, difusión y control por parte de las organizaciones de trabajadores.





1

Marco normativo aplicable en la lucha contra el trabajo forzoso

Luchar contra el trabajo forzoso es, en primer término, **un deber jurídico**. En efecto, tanto a nivel internacional como nacional, existen una serie de disposiciones que prohíben toda forma de explotación al ser humano, como lo es el trabajo forzoso y, por tanto, obligan a las autoridades públicas a erradicarlo lo más pronto posible.

1.1 Protección contra el trabajo forzoso en el ámbito internacional

Al ser un gravísimo atentado contra la dignidad humana, la prohibición del trabajo forzoso –y el deber consiguiente de erradicarlo– ha sido reconocida en los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

Efectivamente, en el sistema universal de protección de los derechos humanos (aplicable en cualquier parte del mundo), la obligación de luchar contra el trabajo forzoso viene impuesta por –o se desprende de– las siguientes normas jurídicas internacionales:

Tabla N° 1

Normas del sistema universal de protección de los derechos humanos aplicables al trabajo forzoso

Norma	Contenido
Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) (1948)	Proclama, en su artículo 4°, que “nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” y, en su artículo 23°, que “toda persona tiene derecho (...) a la libre elección de su trabajo”.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (1966)	Establece, en su artículo 8°, que: (i) “nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas”, (ii) “nadie estará sometido a servidumbre”, y (iii) “nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)	Dispone, en su artículo 6°, el “derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”.
Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930)	Señala, en su artículo 1°, que todos los Estados están obligados “a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas” y, en su artículo 2°, define el trabajo forzoso 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”.
Protocolo de la OIT relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (2014)¹⁰	Establece, en su artículo 1°, que todo Estado Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar el uso de trabajo forzoso; proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización; así como sancionar a los autores.
Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)	Prohíbe, en su artículo 1°, recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas.

¹⁰ El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso fue adoptado el 11 de junio de 2014 por la Conferencia Internacional del Trabajo, pero aún no ha sido ratificado por Perú.



Norma	Contenido
Recomendación núm. 203 de la OIT sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias) (2014)	Recomienda a los Estados, en su artículo 1º, establecer o reforzar medidas para prevenir, proteger y sancionar la ocurrencia del trabajo forzoso, y a reparar los daños sufridos por las víctimas.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

Por su parte, en el ámbito del sistema interamericano de protección de los derechos humanos (aplicable exclusivamente en el continente americano), la prohibición del trabajo forzoso viene exigida por las siguientes normas jurídicas de carácter internacional:

Tabla N° 2

Normas del sistema interamericano de protección de los derechos humanos aplicables al trabajo forzoso

Norma	Contenido
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH) (1948)	Establece, en su artículo XIV, el derecho de toda persona "al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación".
Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (1969)	Establece, en su artículo 6º, que: (i) "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", y (ii) "nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988)	Dispone, en su artículo 6º, el derecho de toda persona de "obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada".

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

1.2 Protección contra el trabajo forzoso en el ámbito nacional

En el ámbito nacional también se ha previsto una serie de disposiciones, constitucionales, legales y reglamentarias, que le imponen a las autoridades públicas –y a los sujetos privados– el deber de no utilizar directamente trabajo forzoso y, sobre todo, de conseguir su erradicación efectiva, tal como se indica en la siguiente tabla:

Tabla N° 3
Normas nacionales aplicables al trabajo forzoso

Norma	Contenido
Constitución Política del Perú de 1993	Establece que: (i) “toda persona tiene derecho (...) a trabajar libremente” (artículo 2º, numeral 15), (ii) “están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas” (artículo 2º, numeral 24, literal b), y (iii) “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (artículo 23º).
Código Penal de 1991	Estipula en su artículo 168º el delito contra la libertad de trabajo en los siguientes términos: “será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a (...) prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución” ¹¹ .
Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), Ley N° 28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR	Ambas disposiciones consideran que el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin, constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (artículo 25º, numeral 18, del Reglamento) y, por tanto, su acaecimiento está sujeto al régimen de sanciones económicas más elevado (artículo 39º de la LGIT) ¹² .

¹¹ Volveremos sobre este artículo más adelante.

¹² Trataremos con más detenimiento esta disposición más adelante.



Norma	Contenido
<p>II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-TR</p>	<p>Establece como objetivo general la erradicación del trabajo forzado en el país, y pretende entre sus actividades el diseño e implementación de un sistema de atención integral para las víctimas rescatadas, así como la generación de condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro.</p>
<p>Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2014-TR</p>	<p>Es un instrumento normativo de carácter multisectorial y de ámbito nacional que establece el sistema para la promoción, prevención y vigilancia de factores de riesgo, detección, atención y recuperación de las víctimas de trabajo forzado. El Protocolo se aplica a casos de explotación laboral que puedan ser o no consecuencia de la trata de personas y se sustenta expresamente en los enfoques de género, interculturalidad, de derechos y de ciclo de vida.</p>
<p>Política Nacional frente a la Trata de Personas y sus Formas de Explotación, aprobada por Decreto Supremo N° 001-2015-JUS</p>	<p>Establece un sistema de lineamientos técnicos que orienta y organiza la intervención del Estado para contrarrestar el fenómeno criminal de la trata de personas y sus formas de explotación. Entre estas, la Política considera el trabajo forzado y la servidumbre.</p>

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

Finalmente, no debe olvidarse que, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, los tratados de derechos humanos ratificados por el Perú y en vigor, se incorporan al Derecho nacional con rango constitucional¹³. Esto quiere decir que la mayoría de los instrumentos internacionales señalados en las tablas N° 1 y N° 2, al haber sido ratificados por el Estado peruano, han pasado a formar parte de las normas jurídicas que, desde nuestro propio Derecho, imponen la obligación constitucional de combatir y erradicar el trabajo forzado.

¹³ Cfr. STC del 25 de abril de 2006, Exp. N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC (acumulado), párr. 28-30; y STC del 26 de abril de 2006, Exp. N° 047-2004-AI/TC, párr. 22.





2

Herramientas para la prevención y detección del trabajo forzoso

A continuación, se desarrollarán algunas herramientas conceptuales que, en el marco de una estrategia de combate al trabajo forzoso, tienen por objeto posibilitar el rol que las organizaciones de trabajadores están llamadas a desempeñar.

2.1 Definición de trabajo forzoso

Para poder abordar adecuadamente la tarea de erradicar el trabajo forzoso, ya sea por las autoridades públicas, ya sea por los actores privados (incluyendo, las organizaciones de trabajadores), es necesario previamente manejar una definición apropiada; es decir, una que nos permita prevenir e identificar el trabajo forzoso –y, lógicamente, sancionarlo– con cierto grado de certeza cuando se presente en la práctica.

En primer lugar, se deberá tener presente que el trabajo forzoso es una afectación a la **dignidad humana**; dentro de las manifestaciones de esta, se considera que aquel vulnera específicamente la **libertad de trabajo**.

En primer lugar, se deberá tener presente que el trabajo forzoso es una afectación a la dignidad humana; dentro de las manifestaciones de esta, se considera que aquel vulnera específicamente la libertad de trabajo.

El Derecho peruano, siguiendo a los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos, ha consagrado al más alto nivel jerárquico (en su Constitución), de un lado, dicha libertad¹⁴ y, de otro, la prohibición del trabajo forzoso en cualquiera de sus formas¹⁵. Ello es así porque la libertad de trabajo y la mencionada prohibición son las dos caras de la misma moneda; es decir, desde que le está permitido a cualquier persona decidir libremente si trabaja o no, entonces está prohibido –o debe estarlo– que se le obligue a hacerlo. De esta forma, para saber exactamente qué es lo que se está prohibiendo, es necesario indagar primero por la libertad de trabajo (bien jurídico que afecta directamente el trabajo forzoso).

La libertad de trabajo es un derecho humano reconocido como tal en los principales tratados sobre la materia: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)¹⁶ y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)¹⁷. En ambos instrumentos internacionales se garantiza la libertad de toda persona de elegir o aceptar el trabajo de su preferencia. En tal sentido, en virtud de este derecho la presencia del **consentimiento será fundamental para el desempeño lícito de cualquier actividad laboral o para continuar haciéndolo.**

Por tal razón, el consentimiento tendrá que estar presente en los 3 momentos o etapas de todo trabajo:

1. **Al comienzo o al inicio**, protegerá las libertades de decidir: (i) si se trabaja o no, (ii) si se hace por cuenta propia o por cuenta ajena (en caso se hubiera decidido hacerlo), (iii) si se hace para tal o cual persona (en caso se hubiera decidido hacerlo por cuenta ajena), y (iv) en qué condiciones se realiza el trabajo.
2. **Durante el desarrollo** de la actividad laboral libremente elegida (ya sea por cuenta propia, ya sea por cuenta ajena), garantizará la libertad

14 Cfr. Artículo 2º, numeral 15, de la Constitución Política del Perú.

15 Cfr. Artículo 2º, numeral 24, literal b, y artículo 23º de la Constitución Política del Perú.

16 Cfr. Artículo 6º, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; tratado ratificado por el Perú el 12 de abril de 1978.

17 Cfr. Artículo 6º, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); tratado ratificado por el Perú el 4 de junio de 1995.



de decidir si se realiza o no otro trabajo de forma adicional (llamada también “libertad de pluriempleo”).

3. **Al momento de la finalización**, consagrará la libertad para decidir si se deja de trabajar o, por el contrario, si se desea continuar haciéndolo (libertad de renuncia)¹⁸.

El siguiente cuadro gráfica las libertades protegidas por la libertad de trabajo:

Gráfico N° 1

La libertad de trabajo en los tres momentos de la relación laboral



Fuente: Gráfico elaborado para la presente guía.

18 Cfr. (i) Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula del Estado Social en la Constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: Fondo Editorial PUCP. Pp. 324-332; y (ii) Quiñones Infante, S. (2007). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra. Pp. 66-74, 134-138 y 166-170.

Definida de esa forma la libertad de trabajo, entonces *¿qué es el trabajo forzoso?* De conformidad con el Convenio núm. 29 de la OIT, debe ser entendido 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”**¹⁹. En ese sentido, tal como señala el II PNLCTF²⁰, para identificar un supuesto de trabajo forzoso será necesaria la concurrencia de los siguientes elementos:

Tabla N° 4
Elementos esenciales del trabajo forzoso

Elemento esencial	Explicación
“Todo trabajo o servicio exigido”	Se realiza un trabajo o servicio por cuenta ajena o en beneficio de otro (no es posible un supuesto de trabajo forzoso para “uno mismo”), de forma permanente o temporal, sin importar el carácter legal o ilegal de la actividad que se pudiera estar efectuando (por ejemplo, la tala ilegal o la minería ilegal) o si es remunerada o no (la servidumbre por deudas, por ejemplo, es un supuesto “pagado” de trabajo forzoso).
“Bajo la amenaza de una pena cualquiera”	El trabajo se realiza bajo coacción o, lo que es lo mismo, por la presencia real o amenaza creíble de sufrir, frente a la negativa a prestar el servicio o a continuar haciéndolo, violencia física directamente, contra la familia o personas cercanas, represalias sobrenaturales, encarcelamiento u otro tipo de confinamiento físico, penas financieras, denuncia ante las autoridades de inmigración, exclusión de la comunidad y de la vida social, supresión de derechos o privilegios, privación de alimento, alojamiento u otras necesidades, pérdida de condición social, entre otros.
“No se ofrece voluntariamente”	La persona ejecuta la actividad sin haber dado su consentimiento para el inicio o su continuación, es decir, sin haberse ofrecido voluntariamente, ya sea porque actúa bajo coerción o amenaza, ya sea porque se encuentra en una condición específica que por sí misma implica la negación total de su autonomía como ser humano (tal como la esclavitud, la servidumbre, el rapto, el confinamiento).

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

¹⁹ Cfr. Artículo 2º, numeral 1, del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); convenio ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960.

²⁰ Cfr. Punto 1.1. del II PNLCTF.



De esta forma, se presentará una situación de trabajo forzoso si, utilizando los medios que fueren, el Estado o los particulares:

- i. Obligan a alguien a trabajar o lo obligan a hacerlo para alguien en particular, o en determinadas condiciones (vulneración de la libertad de trabajo al inicio del vínculo laboral).
- ii. Le impiden a alguien trabajar para alguien más o hacerlo también por cuenta propia (transgresión de la libertad de pluriempleo).
- iii. Le imposibilitan a alguien dejar de trabajar o renunciar (violación de la libertad de renuncia).

En síntesis, habrá un supuesto de trabajo forzoso **siempre que, de alguna u otra forma, se impida a las personas el ejercicio libre de los permisos contenidos en la libertad de trabajo**. Es, pues, la negación del consentimiento para la constitución, realización y/o continuación de la actividad laboral, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 2

Supuestos de violación a la libertad de trabajo durante la relación laboral

¿CUÁNDO SE VIOLA LA LIBERTAD DE TRABAJO?



Fuente: Gráfico elaborado para la presente guía.

En líneas generales, no debemos olvidar que el trabajo forzoso es lo opuesto al trabajo decente²¹, ya que viola los principios y derechos fundamentales reconocidos por los actores de la OIT. Así, en el 2008 se admitió que el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituyen uno de los objetivos estratégicos para alcanzar el trabajo decente. La OIT consideró que, además del valor fundamental que estos

21 "Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo." [Trabajo decente. (s.f.). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm]



principios y derechos tienen por sí mismos, su cumplimiento es necesario para alcanzar el resto de objetivos previstos.²²

2.2 Diferencia con figuras similares

La definición de trabajo forzoso, que pone el acento en la ausencia de consentimiento por la presencia de mecanismos de coacción, nos permite a su vez diferenciar este supuesto de las siguientes situaciones que, aun cuando suponen la violación de una serie de derechos fundamentales aplicables en el ámbito laboral (por ejemplo, remuneración equitativa, seguridad y salud en el trabajo, libertad personal, prohibición del trabajo infantil, entre otros), **no implican necesariamente la vulneración de la libertad de trabajo:**

→ LA SOLA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO EN MALAS CONDICIONES:

Aunque normalmente pueden ser un indicio, el solo hecho de percibir un salario sumamente bajo (incluso por debajo del mínimo), trabajar sin las mínimas condiciones de seguridad y salud, o hacerlo en el mercado informal²³, no es constitutivo de un supuesto de trabajo forzoso, salvo que el empleador además le impida al trabajador que soporta estas condiciones renunciar y/o cambiar de empleo.

→ LA TRATA DE PERSONAS:

El solo delito de trata no supone un caso de trabajo forzoso, desde que lo relevante en este supuesto no es la ausencia de consentimiento laboral (que se presentará al final), sino el movimiento o traslado de la persona víctima de un lugar a otro, con el fin de ofrecer su fuerza de trabajo (o sus servicios sexuales) a otra persona que, de esta forma, se

22 Cfr. Sección I, literal A, numeral iv., de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

23 Es un indicio porque, como explica la OIT, "la mayoría de las víctimas [de trabajo forzoso] percibe ganancias magras o no percibe ganancia alguna, y trabaja horarios prolongados en condiciones de salud y seguridad extremadamente malas". [OIT. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Guía para empresas*. P. 21. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Pacto Mundial: <http://pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>]

convertirá en el explotador laboral (antes de llegar a este lo normal es que pase por varios tratantes).

→ EL TRABAJO INFANTIL:

Aunque el 40% de las víctimas de trabajo forzoso, a nivel mundial, son menores de 18 años²⁴, **el trabajo infantil por sí mismo no equivale a trabajo forzoso**: el bien jurídico tutelado no es la libertad de trabajo sino la integridad física, psicológica y moral del menor de edad. A estos efectos, debe entenderse como “trabajo infantil”²⁵:

1. Aquel desempeñado por niños y adolescentes menores de la edad mínima legal para trabajar (14 años para labores en general y 12 años para trabajos ligeros²⁶);
2. Aquel ejecutado por niños y adolescentes que, teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizan actividades peligrosas para su salud, seguridad y moralidad²⁷; y
3. Las denominadas “peores formas de trabajo infantil” que, según el Convenio núm. 182 de la OIT²⁸, comprenden:
 - 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, y

24 Cfr. Ibidem.

25 Cfr. Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021.

26 Cfr. (i) Artículo 2º, numeral 4, y artículo 7º, numeral 4, del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); convenio ratificado por el Perú el 13 de noviembre de 2002; y (ii) Artículo 51º, numeral 2, del Código de los Niños y Adolescentes.

27 Cfr. (i) Artículo 3º del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y (ii) Artículo 51º, numeral 1, del Código de los Niños y Adolescentes.

28 Cfr. Artículo 3º del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); convenio ratificado por el Estado peruano el 10 de enero de 2002.



- 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.

En tal sentido, el trabajo infantil será considerado como una situación de trabajo forzoso **únicamente** cuando el menor de edad esté sometido a cualquier forma de esclavitud, tal 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 (literal a del numeral anterior). Por tanto, en los demás casos no estaremos -en sentido estricto- ante una situación de trabajo forzoso infantil.

El cuadro que se presenta a continuación sintetiza, de forma gráfica, la información mencionada en este acápite:

Gráfico N° 3

Diferencia con figuras similares al trabajo forzoso



Fuente: Gráfico elaborado para la presente guía.

Adicionalmente, cabe mencionar que la necesidad económica de trabajar no constituye por sí misma una situación de trabajo forzoso. Aunque ciertamente coloca a la persona en una particular situación de vulnerabilidad (como veremos más adelante), el temor al desempleo o a la miseria por ausencia de recursos no es constitutiva en sí misma de un supuesto de trabajo forzoso o compulsivo, a menos que el empleador utilice o promueva ese miedo como un mecanismo de coacción para asegurarse la continuidad de la prestación de servicios.

2.3 Principales modalidades de trabajo forzoso identificadas en Perú

Las modalidades de trabajo forzoso son los diferentes mecanismos que, según la experiencia comparada, han venido utilizando los esclavistas para vulnerar el consentimiento laboral, ya sea al comienzo de la prestación de servicios, ya sea para evitar su conclusión. Esto quiere decir que será a través de diferentes modalidades que esta forma de explotación laboral se manifestará en la práctica y, por tanto, que habrá que poner especial atención a aquellas que son típicas en Perú.

¿Cómo se presenta el trabajo forzoso? La OIT ha advertido como algunas de las modalidades más frecuentes para someter a una persona a trabajo forzoso, las siguientes:



Tabla N° 5
Algunas modalidades como se presenta el trabajo forzoso

Modalidad	Explicación
Inducido por deudas (o servidumbre por deudas)	El trabajador acepta un préstamo o adelanto de salario del empleador o contratista y para reembolsarlo empeña su trabajo y en algunos casos también el de su familia; no obstante, la subestimación del valor del trabajo no permite al trabajador terminar de pagar la deuda, ya que además se le cobra por alimento, alojamiento y herramientas (cuyos valores estarán sobrevaluados).
En la cárcel	Constituirá trabajo forzoso cuando: i) el preso no haya dado su consentimiento para trabajar, ii) no haya sido condenado por un tribunal de justicia, y iii) su actividad laboral no se encuentre supervisada por una autoridad pública, sino más bien cedida a una empresa privada.
Como resultado de la trata de personas	Entre los fines de la trata de personas se encuentran la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, y la servidumbre; todos ellos contenidos en la definición de trabajo forzoso de la OIT ²⁹ .

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

De conformidad con el II PNLCTF³⁰, y a partir de la información obtenida por distintos estudios³¹, ciertos sectores económicos presentan mayores indicios de trabajo forzoso en Perú, a través de las siguientes modalidades y mecanismos de coacción:

29 OIT. (2007). Op. Cit., p. 43.

30 Cfr. Apartado 2 del II PNLCTF.

31 Para más información, ver: (i) Naciones Unidas. (2011). *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias. Misión al Perú*. Recuperado el 22 de octubre de 2015, de Oficina del Alto Comisionado para los derechos humanos - América del Sur: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/09/Informe-de-relatora-sobre-esclavitud-mision-al-Per%C3%BA-2011.pdf>; y (ii) Verité. (2013). *Análisis de riesgos de los indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en Perú*. Recuperado el 22 de octubre de 2015, de Verité: <https://www.verite.org/sites/default/files/images/Indicadores%20de%20Trabajo%20Forzoso%20en%20la%20Miner%C3%ADa%20Ilegal%20de%20Oro%20en%20el%20Per%C3%BA-final.pdf>

Gráfico N° 4 Modalidades y mecanismos de coacción en Perú



Fuente: Gráfico elaborado para la presente guía.

Como se puede apreciar, las principales modalidades de trabajo forzoso son las denominadas como **“habilitación-enganche”** (o trabajo por deuda inducida) y **“servidumbre por deudas”** (o trabajo por deudas impagables). Ambas modalidades, en la experiencia peruana, están íntimamente vinculadas ya que, por medio de la primera, se obliga a la víctima a prestar sus servicios y, por medio de la segunda, se le impide dejar de hacerlo³²; y, **en los dos casos la existencia de la deuda, normalmente impagable, es la causa fundamental del trabajo forzoso**³³.

En efecto, en la modalidad de “trabajo forzoso inducido por deudas” se exige a los trabajadores (e, incluso, a sus familias) prestar un servicio para otro –o seguir haciéndolo–, en contra de su voluntad, a fin de reembolsar una deuda

32 Bedoya Garland, E., & Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía peruana*. P. XI. Recuperado el 22 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_082056.pdf.

33 OIT. (2007). Op. Cit., párr. 71.



propia o heredada. El problema es que, fruto de una serie de mecanismos fraudulentos, normalmente **dicha deuda crece mucho más rápido de lo que el valor del “salario” de la víctima puede cubrir, quedando, de esta forma, compelida a seguir trabajando para pagar una deuda que nunca será saldada** y si, por alguna razón, trata de dejar el trabajo o escapar, generalmente, suele ser perseguida y forzada violentamente a regresar para pagar su deuda³⁴.

Según la información disponible, el mecanismo de la “habilitación-enganche” en la Amazonía peruana opera de la siguiente manera:

- i. La víctima adquiere una deuda antes de prestar el servicio con el reclutador-enganchador producto de una serie de anticipos de dinero o bienes que este último le entrega;
- ii. El trabajador, en virtud de este adelanto, queda compelido a devolver en el futuro un monto “equivalente” para cancelar la deuda (es decir, queda “enganchado”), ya sea entregando un bien concreto (por ejemplo, determinados pies de madera u onzas de oro), ya sea realizando la prestación de servicios que se le requiera (por ejemplo, talar árboles en el campamento maderero o extraer mineral en una mina); y
- iii. Finalmente, esta relación de “anticipos por trabajo o bienes futuros” deviene en trabajo forzoso porque, al momento de hacer la devolución, normalmente el reclutador-enganchador de forma fraudulenta **sobrevalora el anticipo (la deuda)** y, sobre todo, **infravalora el trabajo o el bien recibido** convirtiendo, de esta forma, el saldo en una nueva deuda a ser cancelada con más trabajo o bienes; saldo que siempre se incrementará porque el enganchador seguirá otorgando nuevos adelantos sobrevalorados a ser pagados con más trabajo o bienes infravalorados apareciendo, así, un círculo vicioso de adelantos, engaños, más anticipos y más deudas.

34 El artículo 1º, literal a), de la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y prácticas Análogas, ratificada por el Perú el año 1956, define la “servidumbre por deudas” como “el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios”.



Por ejemplo, existe información que señala que el reclutador-enganchador, luego de adelantarle a miembros de una comunidad indígena una suma de dinero o de bienes específicos (comida, herramientas de trabajo, la construcción de una pista, etc.), les exige una cantidad determinada de pies de madera. El problema es que, en el contrato correspondiente, no se especifican ni el valor real del adelanto ni el del bien a ser entregado y, como tal, queda a discreción del reclutador-enganchador determinar si la cantidad finalmente entregada cancela o no el monto anticipado (en este momento se presenta el fraude) y, como normalmente no lo hace, **los trabajadores quedan obligados a regresar al bosque a fin de completar la cantidad de madera adeudada**. Sin embargo, para poder hacerlo, reciben del reclutador-enganchador un nuevo anticipo que, finalmente, incrementará la deuda ya contraída y, de esta forma, **prolongará indefinidamente la relación de trabajo por deuda**. Es así como las víctimas de esta modalidad se ven envueltas en una situación de “**servidumbre por deudas**” y, por ende, compelidas a seguir trabajando en contra de su voluntad³⁵.



Otra forma de reclutamiento-enganche que culmina en **peonaje por deudas** es la detectada en los campamentos madereros. Vía mensajes radiales o en persona, el patrón-enganchador recluta trabajadores a los que, antes de ser trasladados al campamento maderero, les otorga como adelanto un porcentaje del pago total que supuestamente recibirán en el futuro (entre el 10% y el 20%), a cambio de prestar sus servicios al llegar a su destino final. Para esto, se les ofrece un salario diario que, aparentemente, alcanza para cubrir la deuda adquirida y, sobre todo, para obtener alguna ganancia. El problema es que, al llegar al campamento, los trabajadores necesitan consumir bienes básicos de subsistencia (alimentación, vivienda, aseo, etc.) y utilizar herramientas de trabajo (moto-sierras, hachas,

35 Cfr. Bedoya Garland, E., & Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). Op. Cit., p. 5.



*martillos, etc.) pero (y en esto reside el fraude), estos no corren por cuenta del empleador. **Éste –o un familiar o alguien confabulado– se los vende o alquila a los trabajadores a precios excesivamente altos en relación con su costo en las zonas urbanas y dichos montos pasan a formar parte de la cuenta del trabajador.** Así, al finalizar la extracción de madera terminan acumulando deudas mucho mayores que sus jornales y, como tal, son forzados a retornar el próximo año o a cancelar su deuda con más madera o trabajo. De esta forma, una relación que en un inicio aparentemente empezó como voluntaria deviene en un peonaje por deudas que le impide al trabajador (víctima) decidir dejar de trabajar³⁶.*

Sin duda, el problema está en el anticipo o adelanto de dinero o bienes y, sobre todo, en el elemento fraudulento: la sobrevaloración de la deuda y la infravaloración del bien o del trabajo devuelto. Son estos los elementos que nos permitirán distinguir en la realidad estas modalidades de trabajo forzoso.

2.4 Grupos vulnerables de caer en supuestos de trabajo forzoso y factores que lo posibilitan

Como se dijo en el punto precedente, las principales modalidades de trabajo forzoso en nuestro país son la “habilitación-enganche” y la “servidumbre por deudas”, presentándose ambas sobre todo en las regiones amazónicas

36 Cfr. Bedoya Garland, E., & Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). Op. Cit., p. 7. La OIT describe esta modalidad de la siguiente manera: “55. Los sistemas de peonaje y la condición de siervo han sido en su mayoría erradicados con éxito en las últimas décadas. Sin embargo, se han detectado otras formas de coacción e imposición. Los trabajadores rurales todavía pueden endeudarse con los anticipos de los agentes de reclutamiento y transporte, que suelen ser subcontratistas independientes que proporcionan mano de obra a terratenientes o a otras formas de empresa rural. En zonas apartadas, los trabajadores no pueden sino contraer nuevas deudas para obtener comida y otros artículos de primera necesidad que les proporciona el terrateniente o el subcontratista, o aceptar bienes en vez de sueldos (el denominado «sistema de trueque»). La retención física y la fuerza se emplean a menudo contra los trabajadores rurales atrapados en esas situaciones de servidumbre por deudas. A veces se acumulan las deudas de dotes, bodas y funerales, y otras ceremonias tienen que pagarse con la futura cosecha.” [OIT. (2001). *Alto al Trabajo Forzoso: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Párr. 55. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223119480_es.pdf]

(Ucayali y Madre Dios) y en los sectores maderero y minero ilegales. Dado que estos mecanismos de coacción laboral están presentes también en otras partes del mundo, la OIT ha logrado describir el perfil de las víctimas de esta clase de explotación laboral: persona de bajos recursos (en pobreza o en extrema pobreza), normalmente analfabeta (sin instrucción de ningún tipo o con muy poca), que ignora sus derechos (social y jurídicamente no está “empoderada”) y, por ello, relativamente fácil de embaucar y/o estafar (el fraude, como se dijo, es consustancial a la habilitación-enganche y a la servidumbre por deudas)³⁷.

Como se puede apreciar, detrás de este perfil hay dos factores que incrementan el riesgo de caer en una red de trabajo forzoso: **la pobreza y la falta de oportunidades educativas**. ¿Lo mismo ocurre en el Perú? De acuerdo con el II PNLCTF en los sectores maderero y minero ilegales, en las regiones Ucayali y Madre de Dios, los supuestos de explotación laboral detectados afectan principalmente a los **miembros de los pueblos indígenas y a la población inmigrante**. Ello es así porque, al ser dos colectivos normalmente integrados por personas de escasos recursos y con muy poco grado de instrucción, son el objetivo principal de los esclavistas modernos: por su especial situación de precariedad, están normalmente dispuestos a aceptar los adelantos ofrecidos por los reclutadores-enganchadores y, sobre todo, por su baja o nula formación educativa, están más expuestos al fraude que está detrás del mecanismo de sobrevaloración-infravaloración de anticipos y devoluciones³⁸.

Sin embargo, hay **otros factores adicionales** que posibilitan la aparición de supuestos de trabajo forzoso: la situación de aislamiento en el que se encuentran las colectividades indígenas en la Amazonía peruana, la ausencia de instituciones estatales supervisoras (inspección del trabajo, policía nacional, fiscalía, etc.) y, un aspecto sumamente relevante, el desconocimiento de prácticas contables, sistemas de medición y precios de mercado (son indispensables para evitar el fraude en el sistema de adelantos sobrevalorado y devoluciones infravaloradas)³⁹. Quiere decir, entonces, que

37 Cfr. OIT. (2007). Op. Cit., párr. 71.

38 Cfr. Apartado 2 del II PNLCTF.

39 Cfr. Bedoya Garland, E., & Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). Op. Cit., pp. 13-16.



el problema del trabajo forzoso en Perú, que afecta, entre otros, a pueblos indígenas e inmigrantes, **se ve favorecido por:**

- i. La pobreza característica que sufren dichos colectivos,
- ii. Su situación de aislamiento (aplicable especialmente a los pueblos indígenas),
- iii. La ausencia de mecanismos estatales de protección o de auxilio rápido (están a merced de los “esclavistas”) y, especialmente,
- iv. El desconocimiento de sus derechos y de información relevante que les permita prevenir situaciones con riesgo de trabajo forzoso. Como se verá más adelante, es en este traslado de información (o de empoderamiento) que las organizaciones de trabajadores pueden cumplir un rol central.

2.5 Indicadores que apuntan a una situación de trabajo forzoso

La OIT ha establecido once indicadores para ayudar a los operadores de justicia y a la población en general a identificar situaciones de trabajo forzoso⁴⁰. Estos indicadores cubren muchos de los elementos que suelen presentarse en dichas situaciones. Es importante advertir que **se deberá analizar cada caso concreto para determinar que una situación constituye trabajo forzoso, debiendo observar de manera conjunta la presencia de estos indicadores.**

40 Cfr. OIT. (2012). *ILO Indicators of forced labour*. Recuperado el 09 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

Tabla N° 6
Indicadores de trabajo forzoso

Indicador	Explicación
Engaño	Se refiere a la diferencia entre lo prometido al trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo y/o vida, al tipo de trabajo, al lugar de trabajo, al empleador, a la posibilidad de adquirir determinada condición migratoria, a la educación que recibiría, entre otros aspectos; y lo que efectivamente sucede en la práctica.
Abuso de vulnerabilidad	Si bien cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzoso, son especialmente vulnerables aquellas que desconocen el idioma del lugar donde se encuentran, las leyes y derechos que los protegen, que pertenecen a minorías étnicas, o presentan alguna característica que los aparte de la sociedad. No obstante, la mera presencia de alguna de estas características no conlleva por sí misma a una situación de trabajo forzoso: lo será cuando el empleador tome ventaja de dicha posición vulnerable para imponer (coacción) alguna forma de trabajo forzoso.
Restricción de movimiento	Se trata de la falta de libertad de los trabajadores para ingresar o salir libremente del lugar de trabajo; además, suelen ser vigilados mientras trabajan (por ejemplo, por cámaras o representantes del empleador, entre otros).
Aislamiento	Puede presentarse bien porque los trabajadores se encuentran en zonas alejadas y probablemente sin transporte disponible, o bien en zonas no alejadas pero tras puerta cerrada, privados de contacto con el resto de la sociedad. Este indicador está relacionado muchas veces con el hecho de que estos trabajadores se encuentran trabajando para empresas informales, lo cual dificulta que las autoridades los localicen.
Violencia física y/o sexual	Puede ser utilizada en un inicio para capturar a la persona, o ya durante el desarrollo del trabajo para obligar a la persona a realizar actividades que originalmente no estaban previstas, o para que siga trabajando. En cuanto la violencia no es aceptada nunca como medio de disciplina, su presencia constituye un indicador fuerte de trabajo forzoso.
Intimidación y amenazas	Las víctimas de trabajo forzoso suelen sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de las condiciones de trabajo y/o vida, o cuando quieren dejar el trabajo. Las amenazas pueden ser de violencia física contra la persona o su familia, denuncia ante las autoridades de migración, retención de salario, entre otras. La credibilidad de las amenazas deberá ser analizada desde la perspectiva del trabajador, tomando en cuenta sus creencias, cultura y condición social y económica.



Indicador	Explicación
Retención de documentos de identidad	Será un indicador de trabajo forzoso si el trabajador no tiene la posibilidad de acceder a sus documentos así los pida. En muchos casos, sin documento de identidad el trabajador no podrá encontrar otro trabajo o acceder a servicios esenciales, motivo por el cual no se arriesga a dejar el trabajo por miedo a perderlos.
Retención de salarios	El pago atrasado de salario no constituye por sí solo una situación de trabajo forzoso; sin embargo, cuando esto es sistemático y deliberado para obligar al trabajador a mantenerse en el trabajo, apunta a una situación de trabajo forzoso.
Servidumbre por deudas	Se presenta cuando el trabajador debe trabajar para pagar una deuda, por adelantos de salario o préstamos, los cuales fueron adquiridos por concepto de comisión, traslado al lugar de trabajo, vivienda que le presta el empleador, alimentación o salud. Los empleadores impiden que los trabajadores se liberen de la deuda sobrevaluando los precios de los productos que otorgan a los trabajadores, así como los intereses, e infravalorando el trabajo o producto que entrega el trabajador. Además, el período de trabajo para pagar la deuda no suele estar especificado.
Condiciones de trabajo y vida abusivas	Los trabajadores forzados suelen trabajar o vivir en condiciones que una persona libremente no aceptaría en condiciones normales. Puede tratarse de condiciones de trabajo humillantes y degradantes; así como condiciones de vida insalubres, hacinamiento y confinamiento. Las malas condiciones de trabajo y/o vida no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, ya que las personas pueden aceptarlas ante la falta de otras opciones de trabajo. No obstante, estas deberán funcionar como alerta para inspeccionar el caso concreto.
Tiempo extra excesivo	Los trabajadores forzados suelen trabajar tiempo extra por encima de los límites que establece la normativa; puede que se les denieguen descansos y días libres, se les obligue a hacerse cargo de los turnos y horarios de trabajo de colegas ausentes, o a estar a disposición las 24 horas del día, 7 días a la semana. La determinación de si el tiempo extra constituye o no trabajo forzoso puede ser muy complejo. Como regla general, si los trabajadores tienen que trabajar más horas extra de las que se permite en la legislación nacional, bajo algún tipo de amenaza (por ejemplo, el despido), o con el fin de ganar por lo menos el salario mínimo, esto constituye un indicador de trabajo forzoso.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

Asimismo, en el marco de la normativa nacional la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF) desarrolló en el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso una lista de control con indicadores pertinentes para detectar a víctimas de trabajo forzoso⁴¹, a partir de aquellos identificados a nivel mundial por la OIT y de la experiencia nacional, los cuales se presentan en la tabla siguiente:

41 Cfr. Anexo A del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.



Tabla N° 7
Indicadores de trabajo forzoso sobre la base del Protocolo Intersectorial

Servidumbre por deudas	Violencia, amenazas e intimidaciones
<p>a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ha pagado un alto precio por su contratación. 2. Tiene una cuenta abierta o una deuda con la persona a la cual se presta el trabajo o servicio, o ha recibido un anticipo. 3. No recibe documentos que consignen los importes abonados, deducidos y debidos. 4. Recibe como remuneración un monto inferior al salario mínimo interprofesional, interoficio. 5. Se encuentra en situación de retención de salarios con promesas de pago aplazados. 6. Labora para saldar una deuda. 7. Es pasible de deducciones de su salario, gastos de transporte, alimentación y alojamiento, de forma ilegal y sin previo aviso. <p>b) Cuando la persona a la cual se presta el trabajo o servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No responde de forma sistemática y coherente a las preguntas sobre salarios. 	<p>a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ha sido amenazada (o su familia) con represalias si abandona el trabajo o servicio. 2. Presenta signos de desnutrición. 3. Ha sufrido lesiones o ha sido privada de la cobertura de sus necesidades básicas: alimentos, agua, alojamiento, atención médica o de otro tipo. 4. Ha sido amenazada de regreso a su lugar de origen sin ningún tipo de recurso material o económico y/o con denuncia por deuda o robo. 5. Ha sido amenazada de deportación cuando es extranjera o de otras acciones legales. 6. Muestra un comportamiento ansioso y refleja el miedo en el rostro y porte corporal. 7. Presenta huellas visibles de violencia física: marcas o cicatrices de pertenencia, lesiones producidas por una paliza o un arma, señales de tortura, entre ellas, quemaduras de cigarrillos, cortes. <p>b) Cuando la persona a la cual se presta el trabajo o servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muestra un comportamiento violento.

Restricciones a la libertad de circulación

a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio:

1. No dispone de documentos de identidad y de viaje ni de permiso de trabajo o sólo tiene acceso a documentos falsos.
2. No cuenta con su documentación pues obra en poder de la persona a la cual se presta el trabajo o servicio.
3. No se le permite salir de las instalaciones, no gozando de plena libertad de circulación.
4. No tiene acceso a los medios de comunicación y telecomunicación: televisión, radio, periódicos, revistas, teléfono, internet, etc.
5. Se le exige trabajar un número excesivo de horas extraordinarias: por ejemplo, para alcanzar ambiciosos objetivos de producción.
6. No se le permite comunicarse libremente con amigos y familiares ni conocidos.
7. Va o iba acompañada o bajo vigilancia cuando se le identificó.
8. No está autorizada a hablar por sí misma.

Engaño

a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio:

1. Ha sido engañada con falsas promesas sobre condiciones de trabajo y de vida.
2. Fue contratada para desempeñar un trabajo y se encuentra ocupando otro puesto.
3. No tiene acceso directo a sus ingresos.
4. Sus ingresos están concentrados en manos de la persona a la cual se presta el trabajo o servicio.
5. La compra de sus bienes personales se realiza a través de la persona a la cual se presta el trabajo o servicio.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.



Vulnerabilidad

En el ámbito del trabajo doméstico*

a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio:

1. Es menor de 18 o menor de 14 años, según la actividad de la que se trate.
2. No está familiarizada con la zona en la que trabaja.
3. Tiene idioma o dialecto distinto a la región donde está trabajando.
4. No tiene lazos que la hicieron venir a la zona de trabajo, sino únicamente el mismo trabajo.
5. Su familia, cuando está en la zona, participa de la labor o tiene miedo de hablar del trabajo que realiza su familiar.
6. Es transferida con frecuencia a otros espacios, oficinas, sucursales, etc.
7. No tiene contrato de trabajo regular.
8. Duerme en el lugar de trabajo o vive y trabaja en el mismo lugar.
9. La agencia de contratación que la colocó en el trabajo no está registrada oficialmente.

b) La persona a la cual se presta el trabajo o servicio o la persona que reclutó:

1. Contactó con la persona que presta el trabajo o servicio para ofrecerle trabajo.

a) Cuando la persona que realiza el trabajo o servicio:

1. Tiene sus necesidades de supervivencia apenas cubiertas; por ejemplo, se le da para dormir un colchón sobre el suelo o se le priva de alimentos.
2. No percibe una remuneración adecuada, o dicha remuneración es guardada por la persona a la cual se presta el trabajo o servicio.
3. Sufrió situaciones traumáticas en su lugar de origen y enfrenta nuevas violencias en el lugar de trabajo.
4. Sufre encierro o confinamiento.
5. Tiene un nulo acceso a actividades culturales y recreativas por lo que su visión de mundo es limitada.
6. Adopta prejuicios y distorsiones que la sociedad discriminadora le presenta como modelos.
7. Teme a la autoridad, a las personas externas al hogar donde desempeña su trabajo.
8. Teme a la persona a la cual presta el trabajo o servicio, pierde capacidad de decisión propia. Importa principalmente la decisión de ésta antes que la propia.
9. No tiene acceso a medios de comunicación para contactar a su familia, amigos o terceros.

b) Cuando la persona a la cual se presta el trabajo o servicio:

1. Hace uso de la supuesta remuneración al descontar costo por vivienda, alimentación y servicios e incluso deudas por supuestos daños que ha generado en el hogar.

* La situación social y económica de los trabajadores domésticos presenta realidades y necesidades que dependen de su situación específica. Es muy difícil detectar el trabajo forzoso en el ámbito doméstico, dada la dificultad de ingreso a un hogar por parte de los inspectores de trabajo como de la Policía Nacional del Perú.





3

Rol de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso

Visto el concepto de trabajo forzoso, sus principales modalidades y los grupos especialmente vulnerables (y las situaciones que lo favorecen), la pregunta que debemos plantearnos ahora es la siguiente: **¿qué rol cumplen –o, mejor, deben cumplir– las organizaciones de trabajadores a fin de erradicar este flagelo?**

Una estrategia integral de lucha contra el trabajo forzoso, tal como lo demuestra la experiencia comparada, requiere del esfuerzo conjunto del sector público y del privado, a fin de poner en marcha una serie de medidas dirigidas a: (i) prevenir, detectar, procesar y sancionar la configuración de cualquier supuesto de trabajo forzoso, y (ii) resarcir a las víctimas, protegerlas y, finalmente, reintegrarlas en el mercado de trabajo⁴²; y, a estos efectos, las organizaciones de trabajadores juegan un papel determinante, ya sea abordándolas directamente, ya sea apremiando a los agentes gubernamentales y/o empresariales para que cumplan con sus respectivas obligaciones y responsabilidades.

Este rol que las organizaciones de trabajadores pueden cumplir ha sido incluso reconocido por el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, identificando la importancia de su participación de manera específica en las fases de promoción, prevención e identificación de casos. Veamos, a continuación, cómo pueden participar en la cabal implementación de las distintas medidas previstas.

⁴² Sobre la amplia variedad de medidas contra el trabajo forzoso, Cfr. Artículo 1º, numeral 1, de la Recomendación 203 de la OIT, sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias). Asimismo, Cfr. OIT. (2007). Op. Cit., párr. 71.

3.1 Medidas preventivas

En relación con las medidas *preventivas*, corresponde a las organizaciones de trabajadores realizar de forma permanente y directa labores de **información, capacitación y sensibilización** dirigidas a sus propios miembros y/o a los colectivos especialmente vulnerables de caer en las redes de trabajo forzoso (indígenas, inmigrantes, analfabetos, pobres extremos, mujeres, niños). Si la ausencia de información es un factor que incrementa las posibilidades de caer en una red de trabajo forzoso, entonces el traslado de información se convierte necesariamente en la primera medida a ser desarrollada para combatir este flagelo.

Tabla N° 8
Algunas medidas preventivas

Medida	Detalle
Informar, capacitar, sensibilizar y concientizar	<ul style="list-style-type: none"> → Las organizaciones de trabajadores pueden realizar campañas de "alerta" dirigidas a grupos vulnerables sobre las modalidades más frecuentes de trabajo forzoso y los riesgos de ser reclutado vía anticipos o adelantos de salarios por los patrones madereros. → La Federación Nacional de la Industria Maderera y Afines del Perú (FENATIMAP), en cooperación con la Central Sindical Neerlandesa FNV ejecutó en el 2008 un proyecto dirigido a sensibilizar y capacitar a los propios sindicalistas y a los líderes indígenas en materia de trabajo forzoso (definición, modalidades, factores de riesgo, detección, etc.) y sobre los recursos legales existentes para asegurar los derechos laborales y de los pueblos indígenas⁴³. → Pueden realizar también campañas dirigidas a los consumidores sobre los "malos" empresarios que, de alguna u otra forma, colaboran con los esclavistas (por ejemplo, comprando la madera o el oro extraídos mediante trabajo forzoso), se podría forzar a las grandes empresas transnacionales (y a sus filiales en el Perú) a suscribir el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, sobre todo, a dar cumplimiento a los principios laborales ahí previstos, especialmente al principio N° 4 relativo a la eliminación, dentro de su ámbito de influencia (que incluye a sus proveedores), de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio⁴⁴.

43 Cfr. Confederación Sindical Internacional. [2010]. Op. Cit., p. 24. Para experiencias similares en otros países, Cfr. OIT. (2009). Op. Cit., párr. 265, 267-269 y 274.

44 Sobre el Pacto Mundial, Cfr. *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. (s.f.). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Pacto Mundial de las Naciones Unidas: <https://www.unglobalcompact.org/>.



Medida	Detalle
Promover la adopción de un marco jurídico adecuado	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Las organizaciones de trabajadores podrían presionar a las autoridades ejecutivas y legislativas a través de los mecanismos tradicionales de acción sindical, para que definan adecuadamente el trabajo forzoso y exista claridad sobre la configuración de esta figura en la práctica. ➔ Asimismo, pueden exigir la adopción de medidas legislativas específicas para combatir los supuestos más comunes en Perú (por ejemplo, la habilitación-enganche y la servidumbre por deudas). ➔ Principalmente, se puede exigir a las autoridades que prevean sanciones administrativas y penales que sean adecuadas o suficientes para disuadir y castigar a los “esclavistas”⁴⁵.
Promover la adopción de buenas prácticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Las organizaciones de trabajadores pueden presionar a los actores empresariales vía la negociación colectiva o recurriendo a acciones de “boicot” (campañas dirigidas a promover el consumo ético o responsable)⁴⁶. ➔ Por ejemplo, podrán ejercer mecanismos de presión para que adopten estándares operacionales sumamente exigentes en relación con la prohibición del trabajo forzoso, e incluso para que se sometan a mecanismos neutrales e imparciales de certificación laboral o de buenas prácticas. ➔ Principalmente, las organizaciones de trabajadores deberían buscar que se garantice la erradicación del trabajo forzoso en toda el “área de influencia” (o ámbito de control) de los actores empresariales, incluyendo su cadena de suministros o proveedores⁴⁷.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

45 Al respecto, véase: Confederación Sindical Internacional. (2010). Op. Cit., pp. 16-19. La OIT señala que, “Al ratificar el Convenio [núm. 29], los Estados se comprometen a «suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas», lo que supone [...] que la legislación nacional contenga disposiciones que prevean sanciones penales para las prácticas de trabajo forzoso [...]” [OIT. (2007). Op. Cit., párr. 135]

46 El Comité de Libertad Sindical ha reconocido que “el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales”. [OIT. (2006). *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Párr. 155. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_span.pdf.]

47 Al respecto, véase: OIT. (2009). Op. Cit., párr. 263-264.

Dichas medidas, entre otras, podrían aplicarse de manera específica en Perú:

Tabla N° 9
Algunas medidas preventivas específicas para Perú

Medida	Detalle
<p>Realizar una campaña a nivel nacional para promover la adecuación de la legislación</p>	<p>→ Este artículo sanciona tan sólo con dos años de pena privativa de libertad (como máximo) el obligar a otro, mediante violencia o amenaza, a “prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución”. Esta tipificación presenta los siguientes problemas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No impone una pena que realmente disuada a los esclavistas (dos años cárcel, generalmente, no suponen pena privativa de libertad efectiva). 2. Exige para la configuración del trabajo forzoso la ausencia de remuneración cuando, en la definición utilizada por los Convenios de la OIT (como se dijo en el punto 1), ese aspecto es irrelevante (por lo demás, piénsese en el caso de la servidumbre por deudas: técnicamente sí supone el pago de una retribución aunque, claro, ésta nunca alcanza para cubrir las deudas adquiridas y que son, precisamente, las que obligan a la persona a seguir prestando sus servicios).⁴⁸ <p>→ Considerando que existe una propuesta de modificación del Código Penal para regular el delito de trabajo forzoso que ha sido aprobada en el marco de la Comisión Nacional para la lucha contra el Trabajo Forzoso y del Consejo de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (ver Anexo III), las organizaciones de trabajadores tendrían un rol fundamental de incidencia y abogacía una vez que el proyecto se discuta en el Congreso de la República.</p>

⁴⁸ Podrían tomar como ejemplo la experiencia legislativa brasileña que, a este respecto, ha eliminado de su Código Penal cualquier referencia a la ausencia de remuneración para tipificar el delito de trabajo forzoso (artículo 149°).



Medida	Detalle
Exigir regulaciones específicas para combatir la servidumbre por deudas y el enganche en el sector maderero	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Por ejemplo, se podría promover que se establezca la obligación a cargo de los empleadores de proveer alimentación y vivienda a los trabajadores en los campamentos madereros. ➔ Precisar que la venta de mercadería en los campamentos sólo procede si se cuenta con el consentimiento expreso del trabajador, si el precio que se cobra es el de mercado y, sobre todo, si el empleador no se cobra directamente de los salarios. ➔ Regular de manera más adecuada a las agencias de colocación de empleo en este sector y, en general, de cualquier intermediario entre oferta y demanda de trabajo (para evitar por ejemplo el “enganche” de trabajadores indígenas), así como una fiscalización fortalecida⁴⁹.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

3.2 Medidas para la identificación y exigencia de intervención estatal

En lo que se refiere a las medidas de *identificación*, la experiencia comparada ha demostrado que las organizaciones de trabajadores, por el conocimiento que tienen del terreno de operaciones y/o por su llegada con ciertos colectivos de trabajadores, **pueden ser de gran ayuda para la labor de identificación y denuncia de los supuestos de trabajo forzoso** (especialmente, en aquellos lugares de difícil acceso para las instituciones públicas) y, por supuesto, de exigencia –y vigilancia– de la intervención de las autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales correspondientes.

⁴⁹ Todas estas medidas han sido implementadas en Argentina a fin de combatir el trabajo forzoso en el sector agrario. Al respecto, Cfr. Ley N° 26727 de la República Argentina, Trabajo Agrario.

Tabla N° 10

Algunas medidas para la identificación y exigencia de intervención estatal

Medida	Detalle
<p>Brindar información a las autoridades para una oportuna identificación de casos de trabajo forzoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Pueden brindar información sobre los lugares de reclutamiento-enganche en el sector maderero, sobre la ubicación de los campamentos y, especialmente, sobre los mecanismos de fraude utilizados por los enganchadores o los patrones madereros para sobrevalorar las deudas e infravalorar los bienes o servicios devueltos por las víctimas de la “servidumbre por deudas”. → Por ejemplo, la Federación de Trabajadores Agrícola de Brasil, mediante un estudio sobre la migración rural (apoyado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), llevado a cabo durante los años 1995 y 1996, puso de manifiesto cuáles son los factores de riesgo que facilitan el trabajo forzoso de los trabajadores migrantes en ese sector. → La Central Única de Trabajadores de Brasil, por su parte, a mediados de los noventas implementó una “línea directa sobre la esclavitud”, a nivel nacional, para presentar denuncias por trabajo forzoso, que luego eran directamente tramitadas ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y de la Policía Federal⁵⁰.
<p>Exigir a las autoridades una intervención adecuada frente a casos identificados</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Las organizaciones de trabajadores pueden exigir a las autoridades que, frente a casos identificados de trabajo forzoso, intervengan de manera adecuada para sancionar a los autores y para prevenir otros casos en el futuro. → Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores Rurales de Pimenteiras de Brasil, tras rescatar directamente a casi 50 trabajadores esclavizados en una plantación de azúcar, forzó a las autoridades policiales del Estado de Piauí a llevar un registro sobre los datos de identidad de los trabajadores reclutados, de los reclutadores y del lugar en el que se llevaría a cabo la prestación de los servicios.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

Como se puede apreciar, las organizaciones de trabajadores pueden cumplir un rol fundamental en las acciones dirigidas a identificar y liberar a los

50 Cfr. OIT. (2001). Op. Cit., párr. 79-80.



trabajadores “esclavizados”: están en una inmejorable posición para detectar y, como tal, dar aviso y/o alertar de la presencia de estos supuestos de explotación laboral. Bajo esta lógica, serían el primer eslabón de la cadena dirigida a erradicar el trabajo forzoso. A estos efectos, es importante recordar que las organizaciones de trabajadores peruanas poseen legalmente competencias para denunciar la presencia de supuestos de trabajo forzoso ante el sistema de inspección del trabajo⁵¹ y, sobre todo, que tienen conferida legitimidad procesal para demandar en sede judicial-laboral, en representación de los trabajadores afectados (incluso no liberados), a los “esclavistas” por todos los daños y perjuicios que hubieran ocasionado (cumpliendo, de esta forma, un papel importante también en lo que se refiere a medidas resarcitorias)⁵².

3.3 Medidas para la fiscalización, procesamiento y sanción de los responsables

Aun cuando es indiscutible que las labores dirigidas a fiscalizar, procesar y sancionar administrativa o penalmente a los “esclavistas”, son de competencia exclusiva de las instituciones públicas (a través del Sistema de Inspección del Trabajo o del Poder Judicial)⁵³ y, sobre todo, que el Estado tiene el monopolio sobre el uso de la fuerza (que se ejerce por medio de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas)⁵⁴, también lo es que **las organizaciones de trabajadores tienen un legítimo interés en supervisar que dichas funciones sean ejercidas real y eficientemente** y, sobre todo, en participar en las labores de capacitación y sensibilización de los agentes estatales responsables de ejecutar la política de combate al trabajo forzoso⁵⁵.

Efectivamente, como ha reconocido la OIT, no basta con contar con una legislación penal técnicamente perfecta que proscriba y sancione el trabajo forzoso (aunque es indispensable), sino que además es fundamental la existencia de un sistema de inspección, policial y judicial eficaz; es decir,

51 Cfr. Artículo 10º, 4to párrafo, de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

52 Cfr. Artículo 9º de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

53 Cfr. Artículo 1º de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y artículos 138º y 139º, numeral 1, de la Constitución.

54 Cfr. Artículos 163º a 175º de la Constitución.

55 Cfr. Confederación Sindical Internacional. (2010). Op. Cit., pp. 21-22.

que haciendo uso de la mencionada legislación realmente supervise los centros de trabajo, especialmente en aquellas zonas o sectores de mayor riesgo, identifique y libere a las víctimas y, sobre todo, procese y sancione a los responsables del incumplimiento de la prohibición de utilizar trabajo forzoso. Sin duda, ello supone contar con recursos materiales y humanos especializados y/o adecuados (por ejemplo, inspectores del trabajo, policías, fiscales y jueces debidamente capacitados en la identificación del trabajo forzoso pero, sobre todo, moralmente comprometidos con la lucha por su erradicación)⁵⁶.

Tabla N° 11

Algunas medidas para la fiscalización, procesamiento y sanción

Medida	Detalle
Capacitar, concientizar y sensibilizar	<ul style="list-style-type: none"> → En alianza con otros actores sociales (ONGs, colectivos indígenas, periodistas, etc.), las organizaciones de trabajadores pueden prestar su colaboración en la tarea de capacitar y sensibilizar a los agentes estatales directamente implicados en la lucha contra el trabajo forzoso⁵⁷. → Principalmente, pueden presionar a las autoridades estatales con poder de decisión para que fortalezcan a los cuerpos institucionales encargados de hacer frente a este flagelo (o, incluso, crear uno centralizado y especializado) y, por supuesto, les asignen las partidas presupuestarias que fueran necesarias.
Promover el fortalecimiento de los cuerpos estatales especializados	<ul style="list-style-type: none"> → Las organizaciones de trabajadores pueden –y deben– cumplir un rol importante dentro de los esfuerzos dirigidos a alcanzar mecanismos de fiscalización y combate realmente eficientes. → Por ejemplo, en el marco de una campaña integral contra el trabajo forzoso, pueden proponer un paradigma de aparato institucional exitoso en la lucha contra el trabajo forzoso. Para lograr ello pueden basarse en la experiencia del “Grupo Especial de Inspección Móvil” de Brasil; unidad gubernamental integrada por inspectores del

56 Como ha señalado la OIT: “La aplicación efectiva de la legislación depende en gran medida del buen funcionamiento de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, como son la policía, la inspección del trabajo o las instituciones judiciales en su conjunto. Tanto la sensibilización de las autoridades a la persistencia de prácticas de trabajo forzoso como el hecho de que dichas prácticas estén prohibidas y penalizadas son dos elementos clave para lograr su erradicación” [OIT. (2007). Op. Cit., párr. 139]

57 Cfr. OIT. (2007). Op. Cit., párr. 84.



Medida	Detalle
	trabajo, fiscales laborales y policías federales que, habiendo sido dotada con los recursos económicos del caso, está específicamente encargada de: <ul style="list-style-type: none"> i) investigar y sancionar administrativamente este tipo de casos, ii) procesar o enjuiciar penalmente a los responsables y, iii) liberar a las personas víctimas de la explotación laboral⁵⁸.

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

3.4 Medidas para la protección, resarcimiento y reintegración de las víctimas

La lucha contra el trabajo forzoso no termina con la identificación, procesamiento y represión de los “esclavistas” involucrados. Para que sea realmente integral y eficaz, es indispensable además implementar medidas dirigidas a empoderar a las víctimas de este flagelo, de forma que: (i) estén dispuestas a presentar una denuncia ante las autoridades competentes y a reclamar las indemnizaciones y reparaciones a las que hubiere lugar; y, sobre todo, (ii) se evite que los trabajadores “liberados” vuelvan a caer en las redes del trabajo forzoso. Y, a estos efectos, la experiencia comparada también demuestra que las organizaciones de trabajadores pueden contribuir en el éxito de dichas medidas.

Efectivamente, si bien es cierto son las instituciones públicas las llamadas a proteger a las víctimas denunciantes de la explotación laboral –y a sus familiares– de las posibles represalias que pudieran adoptar los “esclavistas”⁵⁹,

58 El éxito de este mecanismo especializado de fiscalización se puede apreciar en las altas cifras de trabajadores liberados y de indemnizaciones fijadas: solo en el 2013 se liberaron 2,063 trabajadores, y se fijaron indemnizaciones hasta por 8,236,288.02 BRL (lo cual equivale aproximadamente a 3,503,313.00 USD, t.c. diciembre 2013) [Cuadro General de Operaciones de Fiscalización para la Erradicación del Trabajo Esclavo 1995-2013. (s.f.). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Ministerio de Trabajo y Empleo: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B26698014625BF23BA0208/Quadro%20resumo%20opera%C3%A7%C3%B5es%20T.E.%201995%20-%202013.%20Internet.pdf>.]

59 No debe perderse de vista que, de acuerdo con el artículo 44° de la Constitución, “son deberes primordiales del Estado: (...) proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; (...)”; y que, según el artículo 166° de la misma, “la Policía Nacional (...). Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. (...). Previene, investiga y combate la delincuencia. (...)”.

también lo es que los sindicatos, en colaboración con instituciones públicas y privadas especializadas (Defensoría del Pueblo, ONGs, fundaciones, universidades, etc.), pueden contribuir a la implementación efectiva de este tipo de medidas, por ejemplo, facilitando el traslado de los trabajadores “liberados” a zonas de menor riesgo, ofreciendo alojamiento en casas de seguridad y protegiendo sus identidades, tal como lo ha hecho la Organización Central de los Sindicatos Finlandeses, a través de sus bases sindicales, en relación con los trabajadores inmigrantes chinos envueltos en las redes de trabajo forzoso que operan en los sectores de la construcción y de la limpieza⁶⁰. Sin duda, las organizaciones de trabajadores pueden hacer mucho a fin de alentar a las víctimas a recurrir con seguridad ante las autoridades competentes.

Tabla N° 12

Algunas medidas para la protección y reintegración de las víctimas

Medida	Detalle
Asesorar y acompañar legalmente a las víctimas, así como apoyarlas psicológica y socialmente	<p>→ Las organizaciones de trabajadores están capacitadas para proporcionarles asesoría y acompañamiento legal a fin de reclamar en sede judicial las indemnizaciones del caso (pueden incluso actuar como intérpretes o traductores de los trabajadores inmigrantes o indígenas); y, sobre todo, apoyo psicológico y social dirigido a superar las secuelas emocionales de la explotación laboral.</p> <p>→ Eso es lo que hacen, por ejemplo, la Federación Sindical de la Confección en Rumanía (en relación con los trabajadores víctimas de la trata con fines de explotación laboral)⁶¹, la Comisión contra la Esclavitud Moderna (en relación con los trabajadores domésticos migrantes víctimas de trabajo forzoso)⁶², o la ONG Kalayaan en cooperación con el Congreso Sindical Inglés (también en relación con los trabajadores domésticos migrantes víctimas de trabajo forzoso)⁶³.</p>

60 Cfr. Confederación Sindical Internacional. (2010). Op. Cit., pp. 19-20. No debe perderse de vista que, de acuerdo con la OIT, los Estados están obligados a adoptar “[...] las medidas encaminadas a alentar a las víctimas a recurrir a las autoridades, tales como la [...] protección eficaz frente a las represalias en contra de las víctimas dispuestas a testificar y de sus familias”. [OIT. (2007). Op. Cit., párr. 75.]

61 Cfr. Confederación Sindical Internacional. (2010). Op. Cit., p. 19.

62 Cfr. OIT. (2009). Op. Cit., párr. 142 y 204.

63 Cfr. Ibid., párr.142, 177 y 207.



Medida	Detalle
<p>Asesorar a las víctimas para que se organicen y empoderen económicamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La reintegración de los trabajadores “liberados” se considera crucial para evitar que vuelvan a caer en este tipo de redes. → Además de los programas oficiales que pudieran existir, las organizaciones de trabajadores pueden contribuir con su rehabilitación ofreciéndoles principalmente asesoría para auto-organizarse a fin de alcanzar autonomía económica (vía, por ejemplo, el autoempleo) y, eventualmente, apoyo económico directo para hacer frente a sus necesidades inmediatas en el período de transición de la “esclavitud” hacia la libertad. → Así, por ejemplo, en la India, Pakistán y Nepal, diversas ONGs han formado sindicatos con trabajadores liberados de la servidumbre por deudas, a fin de ayudarlos a obtener independencia financiera y, en última instancia, autonomía personal. Estos grupos han sido apoyados para que adquieran animales de granja y, de esta forma, puedan generar nuevos ingresos que les permitan tener capacidad de ahorro y, por supuesto, les impidan volver a caer en las redes de explotación laboral.⁶⁴

Fuente: Tabla elaborada para la presente guía.

Cabe tener presente que para cumplir debidamente con las funciones señaladas será **elemental el respeto a la libertad sindical y sindicalización**. Así, su promoción y tutela permitirán que aquellas organizaciones ya constituidas cumplan cabalmente con las tareas que se mencionan, en cuanto empoderadas o fortalecidas; y, a su vez, hará posible la constitución de otras nuevas organizaciones en los ámbitos de empresa, regional o sectorial vinculados a las actividades económicas y zonas geográficas vulnerables. De esta manera, la prevención, identificación y protección a posibles víctimas de trabajo forzoso podrán realizarse de manera más eficaz y oportuna.

⁶⁴ Krishna Prasad Upadhyaya. (2008). *Poverty, discrimination and slavery: The reality of bonded labour in India, Pakistan and Nepal*. P. 26. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Antislavery International: disponible en: http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/p/povertydiscriminationslaveryfinal.pdf





4

¿Cómo –y ante quién– denunciar el trabajo forzoso?

Como se dijo en el punto precedente, una de las principales medidas a ser desarrolladas por las organizaciones de trabajadores son las dirigidas a identificar y, luego, denunciar los supuestos de trabajo forzoso. En este acápite corresponde señalar cuáles son los caminos o procedimientos que se han previsto en el ámbito nacional a estos efectos, así como aquellos mecanismos que la OIT establece en el ámbito internacional para la vigilancia y control del cumplimiento de los Convenios ratificados por sus Estados Miembros.

4.1 Ámbito nacional

a. Denuncia penal: la sanción penal para el esclavista

Una vía importante para denunciar casos de trabajo forzoso de acuerdo a lo establecido en el Convenio núm. 29 de la OIT y a su Protocolo, es la penal. Como se adelantó, el trabajo forzoso está tipificado como un delito en el artículo 168° del Código Penal. Aun cuando la definición que emplea no es técnicamente la más acertada (penaliza “obligar a otro, mediante violencia o amenaza, a (...) prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución”) y en tanto no se apruebe la modificación en marcha, lo cierto es que al existir este tipo penal se abren las puertas a la intervención de las autoridades policiales, fiscales y judiciales penales en la lucha contra el trabajo forzoso. A su vez, dado el vacío legal, el magistrado peruano tendría la opción de utilizar el tipo penal de trata de personas en el fin de explotación laboral en aquellos casos en que se configuren los elementos de la trata.

→ ¿Cuál es el procedimiento a seguir por esta vía?

Primero, debe tomarse en cuenta que, de conformidad con el artículo 1° del Código Procesal Penal, la acción penal es pública (no depende de la voluntad de la víctima) y, en los delitos de persecución pública (como el trabajo forzoso), su ejercicio corresponde al Ministerio Público (vale decir, la Fiscalía), que la ejercerá de oficio, a instancia del agraviado por el delito (en este caso, la víctima) o por cualquier persona natural o jurídica. Del mismo modo, el artículo 326° del mismo Código adjetivo establece que cualquier persona tiene la facultad de denunciar un delito ante la autoridad correspondiente, siempre que el ejercicio de la acción penal para perseguirlo sea público. En ese sentido, no cabe duda que las organizaciones de trabajadores que, dando cumplimiento al rol que les corresponde en la lucha contra el trabajo forzoso, identifican o toman conocimiento de la configuración de esta figura estarán **plenamente legitimadas para interponer la denuncia penal respectiva.**

→ ¿Ante quién presentar la denuncia?

Aun cuando lo usual es denunciar la presencia de un hecho criminal a la autoridad policial del lugar de ocurrencia del delito, de acuerdo con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Ministerio Público **la denuncia puede ser presentada directamente ante el Fiscal Provincial** quien, de considerarla procedente, está facultado para ordenar la realización de una investigación policial dirigida a reunir las pruebas del caso o, de considerar que cuenta con todos los elementos necesarios, formalizar denuncia ante el Juez Instructor Penal (artículo 94° de la Ley Orgánica del Ministerio Público). Así, las organizaciones de trabajadores que identifican un supuesto de trabajo forzoso están autorizadas a denunciar directamente este hecho delictivo ante la autoridad fiscal correspondiente (la que tenga competencia en el lugar de comisión del delito de trabajo forzoso).



→ ¿Qué debe contener la denuncia?

De conformidad con el artículo 328° del Código Procesal Penal, a fin de agilizar la intervención fiscal y, sobre todo judicial, la denuncia debe contener de modo claro y preciso:

- i. la identidad del denunciante (el sindicato respectivo debidamente representado por su dirigencia);
- ii. una narración detallada y veraz de los hechos supuestamente delictivos (en el caso de la “habilitación-enganche” o la “servidumbre por deudas” será indispensable poner de manifiesto la presencia de la deuda inducida e impagable y cómo crece de forma fraudulenta); y, de ser posible,
- iii. la individualización de los presuntos responsables (en este caso, los “esclavistas”).

Con estos datos, la denuncia podrá ser presentada de forma verbal o escrita ante la autoridad fiscal (o policial) señalada en el párrafo precedente.

b. Denuncia administrativo-laboral: el sistema de inspección del trabajo

Otra vía habilitada para fiscalizar y reprimir el trabajo forzoso, es la administrativo-laboral en el ámbito del sistema de inspección del trabajo. Efectivamente, de acuerdo con el artículo 25°, numeral 18, del Reglamento de la LGIT, el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin, **constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y, por tanto, su acaecimiento está sujeto al régimen de sanciones económicas más elevado**: una multa equivalente, como máximo, a 200 Unidades Impositivas Tributarias⁶⁵, tal como lo dispone el artículo 39° de la Ley N° 28806, LGIT, modificada por la Ley N° 29981, Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización

⁶⁵ De acuerdo con el Decreto Supremo N° 374-2014-EF, el valor de la UIT asciende a 3,850.00 PEN para el año 2015, con lo cual la multa podría alcanzar los 770,000.00 PEN (lo cual equivale aproximadamente a 237,875.00 USD, t.c. octubre 2015).

Laboral (SUNAFIL). Conviene señalar desde ahora que, en esta vía, tan sólo se sancionan los ilícitos administrativo-laborales realizados por la persona del esclavista (en este caso, el incumplimiento de la prohibición laboral de utilizar trabajo forzoso prevista en el Convenio núm. 29 de la OIT), mientras que en el ámbito penal se reprime el delito de “violación de la libertad de trabajo” (previsto en el artículo 168º del Código Penal). Vale decir, en uno y otro procedimiento se tutelan bienes jurídicos diferentes y, por tanto, sus respectivas sanciones están justificadas en diferentes fundamentos. **No habría ningún impedimento legal, por tanto, para que se desarrollen de forma paralela⁶⁶.**

→ **¿Cuál es el procedimiento a seguir por esta vía?**

De conformidad con el artículo 11º de la LGIT, la denuncia de un hecho presuntamente constitutivo de una infracción a la legislación laboral es una **acción pública** y, por tanto, cualquier persona que toma conocimiento está autorizada para presentar la denuncia del caso ante la autoridad del sistema de inspección del trabajo. En el mismo sentido, se pronuncia el artículo 8º del Reglamento de la LGIT que expresamente señala que las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en “la presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales”. En ese sentido, queda claro que las organizaciones de trabajadores que, en el ejercicio del rol que les corresponde en la lucha contra el trabajo forzoso, identifican o toman conocimiento de la realización de este ilícito administrativo-laboral estarán plenamente legitimadas para interponer la denuncia ante las autoridades inspectivas correspondientes.

⁶⁶ No se produce el supuesto previsto en el artículo 230º, numeral 10, de la Ley del Procedimiento Administrativo General: “La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 10. Non bis in idem.- No se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad de sujeto, hecho y fundamento”.



→ ¿Ante quién presentar la denuncia?

De acuerdo con el artículo 3° de la Ley de creación de la SUNAFIL, dicha institución desarrolla y ejecuta todas las competencias establecidas en la LGIT en el ámbito nacional, mientras que los gobiernos regionales tendrán dichas competencias en su respectivo ámbito territorial pero sólo en relación con las microempresas, sean formales o no. A estos efectos, según el artículo 2° del Decreto Supremo N° 015-2013-TR, habrá que entender por “microempresa” a aquel empleador que cuente con entre 1 y 10 trabajadores registrados en la Planilla Electrónica, creada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, siempre que estén incluidas en el listado de microempresas publicado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). De esta forma, si la denuncia se dirige contra un empleador que se encuentra dentro del listado que publica el MTPE, la denuncia habrá que interponerla contra el órgano inspectivo del gobierno regional del caso. En cambio, si se dirige contra un empleador que no se encuentra en dicho listado, entonces la institución inspectiva competente será el órgano desconcentrado de la SUNAFIL en la región respectiva.

c. Demanda laboral: anulación de la deuda, salarios caídos, beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios

Otra opción que tienen las organizaciones de trabajadores, de conformidad con la normativa nacional, es presentar una demanda en sede judicial-laboral contra los esclavistas que hubieran identificado en el cumplimiento de la función que les corresponde en la lucha contra el trabajo forzoso, a fin de liberar y resarcir a las víctimas de este flagelo.

Efectivamente, como se señaló previamente, según el artículo 9° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las organizaciones de

trabajadores cuentan con legitimación procesal especial para demandar, en representación de los trabajadores víctimas, **cualquier pretensión derivada del quebrantamiento de la prohibición de utilizar trabajo forzoso**. Esto quiere decir que, por ejemplo, a los efectos de liberar a los trabajadores sujetos a relaciones de “servidumbres por deudas”, están legitimados para solicitar la anulación de las deudas adquiridas por tener un origen fraudulento o doloso (o, en todo caso, su cancelación definitiva por haber sido saldada de forma excesiva) y, por tanto, que se declare inválida la obligación de los trabajadores víctimas de devolver algún bien o servicio (o de seguir haciéndolo). Es decir, están autorizados para pedir judicialmente la eliminación de las causas que sostienen el trabajo forzoso bajo esta modalidad⁶⁷.

Además, podrían reclamar la devolución de los salarios o bienes imputados al pago de la deuda nula (o, en todo caso, del exceso que resulte de la revalorización de los adelantos y de las devoluciones). Y es que si los trabajadores víctimas no han adquirido lícitamente una deuda con el esclavista (o ya la cancelaron), entonces este último no tiene ningún título que justifique legalmente la retención o los descuentos que hubiera efectuado o la apropiación de los bienes que hubiera recibido como devolución⁶⁸. Adicionalmente, desde que hubo una prestación de servicios por cuenta ajena y subordinada, jurídicamente habrá que exigir el pago de todos los beneficios sociales que se estuvieran adeudando a los trabajadores desde el inicio de la relación laboral. Finalmente, dado que haber estado sometido a una situación de trabajo forzoso constituye un grave atentado contra la dignidad humana, entonces habrá que solicitar también la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

67 Podrían hacerlo al amparo de los artículos 210° y 221°, numeral 2, del Código Civil.

68 Podría invocarse el supuesto de enriquecimiento sin causa previsto en el artículo 1954° del Código Civil.



→ ¿Ante quién interponer la demanda?

De acuerdo con el artículo 2º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los Juzgados Especializados de Trabajo son competentes, en razón de la materia, para conocer vía el proceso ordinario laboral “todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales (...) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral”, incluyendo “el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos” y, sobre todo, “la responsabilidad por daño patrimonial o extra-patrimonial incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios (...)”. Es decir, dichos órganos jurisdiccionales serán competentes para exigir: a) la anulación de las deudas adquiridas de forma fraudulenta (o de su extinción definitiva), b) la devolución de los bienes o salarios retenidos o apropiados indebidamente (o de forma excesiva), c) todos los beneficios sociales aplicables en el marco de una relación laboral y, finalmente, d) la responsabilidad del esclavista por los daños patrimoniales y extra-patrimoniales que le hubiera ocasionado a las víctimas del trabajo forzoso. Sin duda, la Nueva Ley Procesal del Trabajo abre las puertas para obtener el resarcimiento respectivo.

Por último, debe resaltarse que en el proceso judicial-laboral se persigue tutelar bienes jurídicos sustancialmente diferentes a los que se hacen valer en el ámbito penal (el delito de violación de la libertad de trabajo) y en el procedimiento administrativo-laboral (la prohibición laboral de utilizar trabajo forzoso). Ello es así porque, a diferencia de los dos últimos, en el primero se busca conseguir la nulidad de un acto jurídico fraudulento (o, al menos, que se declare su extinción), hacer valer los derechos laborales individuales de la persona del trabajador (el derecho a recibir una remuneración y el pago de los beneficios sociales) y, sobre todo, su derecho a recibir una reparación adecuada por el daño sufrido. Es decir, estamos ante fundamentos diferentes (todas

Es decir, estamos ante fundamentos diferentes (todas son pretensiones derivadas del quebrantamiento de la prohibición de utilizar trabajo forzoso). De ahí que no exista mayor impedimento para que las organizaciones de trabajadores accionen, al mismo tiempo, en las tres vías paralelas presentadas.

son pretensiones derivadas del quebrantamiento de la prohibición de utilizar trabajo forzoso). De ahí que no exista mayor impedimento para que las organizaciones de trabajadores accionen, al mismo tiempo, en las tres vías paralelas presentadas.

4.2 Ámbito internacional

Las organizaciones de trabajadores cuentan, además, con mecanismos internacionales para denunciar el incumplimiento por parte del Estado frente a las obligaciones asumidas en los Convenios núm. 29 y núm. 105; en el marco de su pertenencia a la OIT.

Así, encontramos procedimientos regulares de control normativo, entre los cuales se ubica el envío de memorias sobre el control de la aplicación y cumplimiento de los Convenios ratificados para revisión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), y el examen que realiza la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CANC) del informe que elabora la anterior. La participación de las organizaciones de trabajadores en estos procedimientos se aprecia, por un lado, en cuanto podrán realizar comentarios a las memorias que el gobierno envíe a la CEACR; y, por otro, en cuanto la CANC se encuentra conformada por representantes tanto de los gobiernos, como de organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores.

Asimismo, las organizaciones de trabajadores cuentan con procedimientos especiales de control normativo que resultan aplicables a los Convenios referidos a la lucha contra el trabajo forzoso, los cuales se desarrollan a continuación.



a. Reclamación⁶⁹:

La reclamación es un mecanismo previsto en los artículos 24° y 25° de la Constitución de la OIT, por el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores, nacionales o internacionales, pueden alegar ante el Director General de la OIT que un Estado Miembro determinado (no necesariamente el Estado del cual forma parte la organización actora) no ha adoptado las medidas necesarias y suficientes para el cumplimiento satisfactorio de una parte o la totalidad de un Convenio ratificado por dicho Estado.

➔ ¿Cuál es el procedimiento que se sigue por esta vía?

Una vez que la organización actora presenta la reclamación ante el Director General, la Oficina acusa recibo e informa al gobierno involucrado. Luego de ello, el asunto es sometido a la Mesa del Consejo de Administración para que evalúe su admisibilidad sobre la base de los requisitos que se mencionan más adelante, y lo informe al Consejo de Administración. Este, sin examinar el fondo del asunto, toma una decisión sobre la admisibilidad.

Si la reclamación es admitida, el Consejo de Administración constituye, de entre sus miembros, una Comisión Tripartita para que la examine. Esta informará al Consejo sobre las fases de examen seguidas, así como sus conclusiones y recomendaciones, para que este adopte una decisión. Cuando el Consejo examina el asunto, el gobierno involucrado es invitado a estar representado.

A partir de la respuesta dada por el gobierno, el Consejo decidirá si procede publicar la reclamación y la respuesta recibida, y lo notifica a la organización y gobierno involucrados.

69 Cfr. Art. 24° y 25° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

➔ **¿Ante quién presentar la reclamación?**

La reclamación debe presentarse ante el Director General de la OIT, en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.

➔ **¿Qué debe contener la reclamación?**

La reclamación deberá cumplir en primer lugar con emanar de una asociación profesional de trabajadores o empleadores. Esta deberá ser presentada por escrito, haciendo referencia expresa al artículo 24° de la Constitución de la OIT, y deberá estar relacionada con un Estado Miembro de la OIT y un Convenio ratificado por él. Finalmente, la organización deberá precisar en qué sentido se considera que dicho Estado ha incumplido con el Convenio en su ámbito jurisdiccional.

b. Queja⁷⁰

La queja es un mecanismo previsto en la Constitución de la OIT, por el cual uno o más delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo (bien sea representante de una organización de trabajadores u empleadores, o del gobierno), o el propio Consejo de Administración actuando de oficio, recurre contra un Estado Miembro que a su parecer no ha adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento satisfactorio de las disposiciones contenidas en un Convenio por él ratificado.

70 Cfr. Art. 26° al 34° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.



→ ¿Cuál es el procedimiento a seguir por esta vía?

Una vez que los querellantes presentan la queja, el Consejo de Administración podrá, si lo considera conveniente, ponerse en contacto con el gobierno contra el cual se presenta la queja, de acuerdo a la forma prevista para la reclamación. Si el Consejo de Administración no considera conveniente comunicar la queja al gobierno, o si habiéndolo hecho no recibe en un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, podrá nombrar una Comisión de Encuesta para que estudie la cuestión planteada e informe al respecto.

Esta Comisión podrá adoptar todas las medidas pertinentes para disponer de información completa y objetiva sobre las cuestiones en litigio. En la gran mayoría de casos, incluso, complementará su estudio con investigaciones en el país en que se realizaron los hechos.

Luego de examinar el caso, la Comisión elabora un informe en el cual detalla el procedimiento seguido, y presenta los resultados de su estudio y las recomendaciones que considera deben ser adoptadas para resolver la queja. Dicho informe es presentado por el Director General al Consejo de Administración y a los gobiernos a los que atañe la queja, y procede a su publicación. Estos cuentan con un plazo de tres meses para comunicar si aceptan o no las recomendaciones formuladas en el Informe de la Comisión. De no aceptarlas, el gobierno podrá someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia, cuyo fallo podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones, siendo este definitivo.

En caso el Estado Miembro no cumpla en el plazo previsto con las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta o con el fallo de la Corte, según corresponda, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia Internacional del Trabajo las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento.

La Comisión de Encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT, y en general se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello; cuatro de las doce Comisiones de Encuesta establecidas responden a violaciones a los Convenios núm. 29 y núm. 105.

➔ **¿A quién presentar la queja?**

La queja debe presentarse ante la Conferencia Internacional del Trabajo, o ante la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.

ANEXOS

ANEXO I

Rol de las organizaciones de trabajadores
en la lucha contra el trabajo forzoso (cuadro resumen)

ANEXO II

¿Cómo –y ante quién– denunciar el trabajo forzoso en el ámbito
nacional? (cuadro resumen)

ANEXO III

Propuesta de modificación del artículo 168° del Código Penal

ANEXO I

Rol de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso *(cuadro resumen)*

Medidas	Objetivos	Tipos
Prevención	Evitar el acaecimiento de supuestos de trabajo forzoso	Información, capacitación, sensibilización y concientización
		Promover la adopción de marco jurídico adecuado
		Promover la adopción de buenas prácticas laborales
Detección + Procesamiento + Sanción	Identificar supuestos de trabajo forzoso Liberar a los trabajadores "esclavizados"	Identificación de los "esclavistas", especialmente en lugares de difícil acceso
		Denuncia de supuestos de trabajo forzoso y exigir la inmediata intervención estatal
Fiscalización + Procesamiento + Sanción	Supervisar y contribuir con la acción estatal punitiva contra el trabajo forzoso	Capacitación, concientización y sensibilización
		Fortalecimiento de los cuerpos estatales especializados
Protección + Resarcimiento + Reintegración	Empoderar a las víctimas y evitar que vuelvan a caer en las redes de trabajo forzoso	Otorgamiento de alojamiento e identidades seguras
		Asesoramiento y acompañamiento legal + Apoyo psicológico y social
		Asesoramiento para la auto-organización económica + Apoyo económico directo



Dirigidas a...	Ejemplos
Afiliados y colectivos vulnerables	FENATIMAP
Autoridades legislativas	Reforma del Código Penal
Actores empresariales	Suscripción del Pacto Mundial de la ONU
Esclavistas	CUT (Brasil) + Sindicato de trabajadores rurales de Pimenteiras (Brasil)
Autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales	CUT (Brasil) + Sindicato de trabajadores rurales de Pimenteiras (Brasil)
Autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales	Grupo Especial de Inspección Móvil de Brasil
Autoridades estatales legislativas y ejecutivas	
Trabajadores "liberados"	Organización Central de los Sindicatos Finlandeses Federación Sindical de la Confección en Rumanía + Congreso Sindical Inglés
	Sindicatos de trabajadores liberados de la India, Pakistán y Nepal

ANEXO II

¿Cómo –y ante quién– denunciar el trabajo forzado en el ámbito nacional?
(cuadro resumen)

Vía paralela	Acción sindical	Fundamento
Judicial-Penal	Denuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 168° del Código Penal (delito contra la libertad de trabajo)
Judicial-Laboral	Demanda	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos 210° y 211° del Código Civil (anulación de acto jurídico fraudulento e enriquecimiento ilícito) • Artículos 23° y 24° de la Constitución (derecho a la remuneración) • D. Leg. 650, D. Leg 713 y Ley 27735 (CTS, Vacaciones y Gratificaciones) • Artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Indemnización por daño patrimonial y extra-patrimonial)
Administrativo-laboral	Denuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25.18 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo



Órgano competente	Objetivo de la acción
Fiscal Provincial Penal (o Policía)	Sanción penal para esclavista
Juez Especializado de Trabajo	Resarcimiento económico y moral para la víctima
Superintendencia de Fiscalización Laboral	Sanción económica para esclavista

ANEXO III

Propuesta de modificación del artículo 168° del Código Penal⁷¹

168. B. Atentado contra la libertad de trabajo

El que somete a otra persona, a través de cualquier medio y contra su voluntad a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de diez años, inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 y multa de ciento ochenta a doscientos cincuenta días multa.

La misma pena se impondrá a quien comercializa, adquiere, vende, almacena, guarda, esconde o ayuda a negociar los bienes producto del trabajo o servicio que se describe en el párrafo anterior, cuyo origen ilícito se conoce.

La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de veinte años, inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 y multa de doscientos cincuenta a trescientos sesenta días multa, si concurre alguna de las siguientes circunstancias agravantes:

1. Se somete a la víctima a una situación de esclavitud, servidumbre o a condiciones degradantes que atenten contra su dignidad.
2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad.
3. Existe pluralidad de víctimas.
4. El hecho es cometido por dos o más personas.
5. El agente es miembro de una persona jurídica y aprovecha de esta condición y de sus actividades para cometer el delito.
6. El agente se aprovecha de su condición de funcionario público.
7. El agente es padre, madre, tutor, ejerce la patria potestad sobre la víctima o es responsable de ella.
8. La víctima es miembro de una comunidad campesina o nativa.
9. La víctima pertenece al grupo de trabajadores o trabajadoras migrantes.
10. La víctima es una mujer.
11. La víctima es una persona con discapacidad.

⁷¹ La propuesta fue elaborada por la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso y consensuada con el Consejo Nacional de Derechos Humanos (2015).



12. La víctima es una persona adulta mayor.
13. La víctima se encuentra en una situación de pobreza extrema o cualquier otra situación de vulnerabilidad.

La pena será privativa de libertad no menor de veinticinco años, inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 y multa de trescientos sesenta días a setecientos veinte días multa, en los siguientes casos:

1. Se produzca la muerte, lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima, siempre que el agente haya podido prevenir tales resultados.
2. La víctima tiene menos de catorce años de edad.
3. El agente es parte de una organización criminal dedicada al trabajo forzoso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bedoya Garland, E., & Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía peruana*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_082056.pdf

Blancas Bustamante, Carlos. (2011). *La cláusula del Estado Social en la Constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Confederación Sindical Internacional. (2010). *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Confederación Sindical Internacional: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_ES.pdf

Cuadro General de Operaciones de Fiscalización para la Erradicación del Trabajo Esclavo 1995-2013. [s.f.]. Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Ministerio de Trabajo y Empleo: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B26698014625BF23BA0208/Quadro%20resumo%20opera%C3%A7%C3%B5es%20T.E.%201995%20-%202013.%20Internet.pdf>



Gernigon, Bernard; Otero, Alberto; Guido, Horacio. (2000). *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

Krishna Prasad Upadhyaya. (2008). *Poverty, discrimination and slavery: The reality of bonded labour in India, Pakistan y Nepal*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Antislavery International: disponible en: http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/p/povertydiscriminationslaveryfinal.pdf

Naciones Unidas. (2011). *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias. Misión al Perú*. Recuperado el 22 de octubre de 2015, de Oficina del Alto Comisionado para los derechos humanos - América del Sur: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/09/Informe-de-relatora-sobre-esclavitud-mision-al-Per%C3%BA-2011.pdf>

OIT. (2001). *Alto al Trabajo Forzoso: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223119480_es.pdf

OIT. (2005). *Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_082334.pdf

- OIT. (2006). *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_span.pdf
- OIT. (2007). *Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089201.pdf.
- OIT. (2009). *El costo de la coacción: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106269.pdf
- OIT. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Guía para empresas*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Pacto Mundial: <http://pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>
- OIT. (2012). *Estimación mundial sobre el trabajo forzoso: Resumen ejecutivo*. Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182010.pdf
- OIT. (2012). *ILO Indicators of forced labour*. Recuperado el 09 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. (s.f.). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Pacto Mundial de las Naciones Unidas: <https://www.unglobalcompact.org/>



Quiñones Infante, Sergio. (2007). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra.

Trabajo decente. (s.f.). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Verité. (2013). *Análisis de riesgos de los indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en Perú*. Recuperado el 22 de octubre de 2015, de Verité: <https://www.verite.org/sites/default/files/images/Indicadores%20de%20Trabajo%20Forzoso%20en%20la%20Miner%C3%ADa%20Ilegal%20de%20Oro%20en%20el%20Per%C3%BA-final.pdf>

Referencias Normativas

Código Civil. (1984). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-codcivil.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

Código de los Niños y Adolescentes. (2000). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-codninosyadolescentes.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

Código Penal. (1991). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Sistema Peruano de Información Jurídica: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-codpenal.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

Código Penal Brasil. (1940).

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (1919). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Constitución Política del Perú. (1993). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Sistema Peruano de Información Jurídica:
<http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-constitucion.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (1969). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización de los Estados Americanos: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Convención sobre la Esclavitud. (1926). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>

Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud. (1956). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). (1930). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Convenios sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). (1957). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). (1973). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283



Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). (1999). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. (2008). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (2006). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/DS-019-2006-TR-Aprobacion_Reglamento_Ley_Inspeccion_Trabajo.pdf

Decreto Supremo N° 015-2012-TR, que aprueba la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021. (2012). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: <http://white.lim.ilo.org/ipecc/documentos/estrategia20122021.pdf>

Decreto Supremo N° 004-2013-TR, que aprueba el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017. (2013). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_240910.pdf

Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. (2014). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-10-03_011-2014-TR_3715.pdf

Decreto Supremo N° 001-2015-JUS, que aprueba la Política Nacional frente a la Trata de Personas y sus formas de explotación. (2015). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <http://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/POL%C3%8DTICA-NACIONAL-CONTRA-LA-TRATA-DE-PERSONAS-Y-SUS-FORMAS-DE-EXPLORACI%C3%93N-02.pdf>

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (2001). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/procedim/normasadua/gja-01.htm>

Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. (2006). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2010). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf

Ley N° 26727 de la República Argentina, Trabajo Agrario. (2011). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Información Legislativa: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>



Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). (1988). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Organización de los Estados Americanos: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional. (2000). Recuperado el 04 de noviembre de 2014, de Tribunal Constitucional del Perú: http://www.tc.gob.pe/portal/servicios/tratados/uni_ddhh/instru_alca_especifici_uni/instru_proc_mujer/prot_sanci_trata_mujer.pdf

Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. (2014). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (número 203). (2014). Recuperado el 23 de octubre de 2015, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE
TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA
CORREO E.: TAREAGRAFICA@TAREAGRAFICA.COM



Organización
Internacional
del Trabajo

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

Calle Las Flores 275, San Isidro - Lima, Perú
(511) 615 0300
<http://www.ilo.org/lima>



ISBN 978-92-2-330436-2



9 789223 304362 >