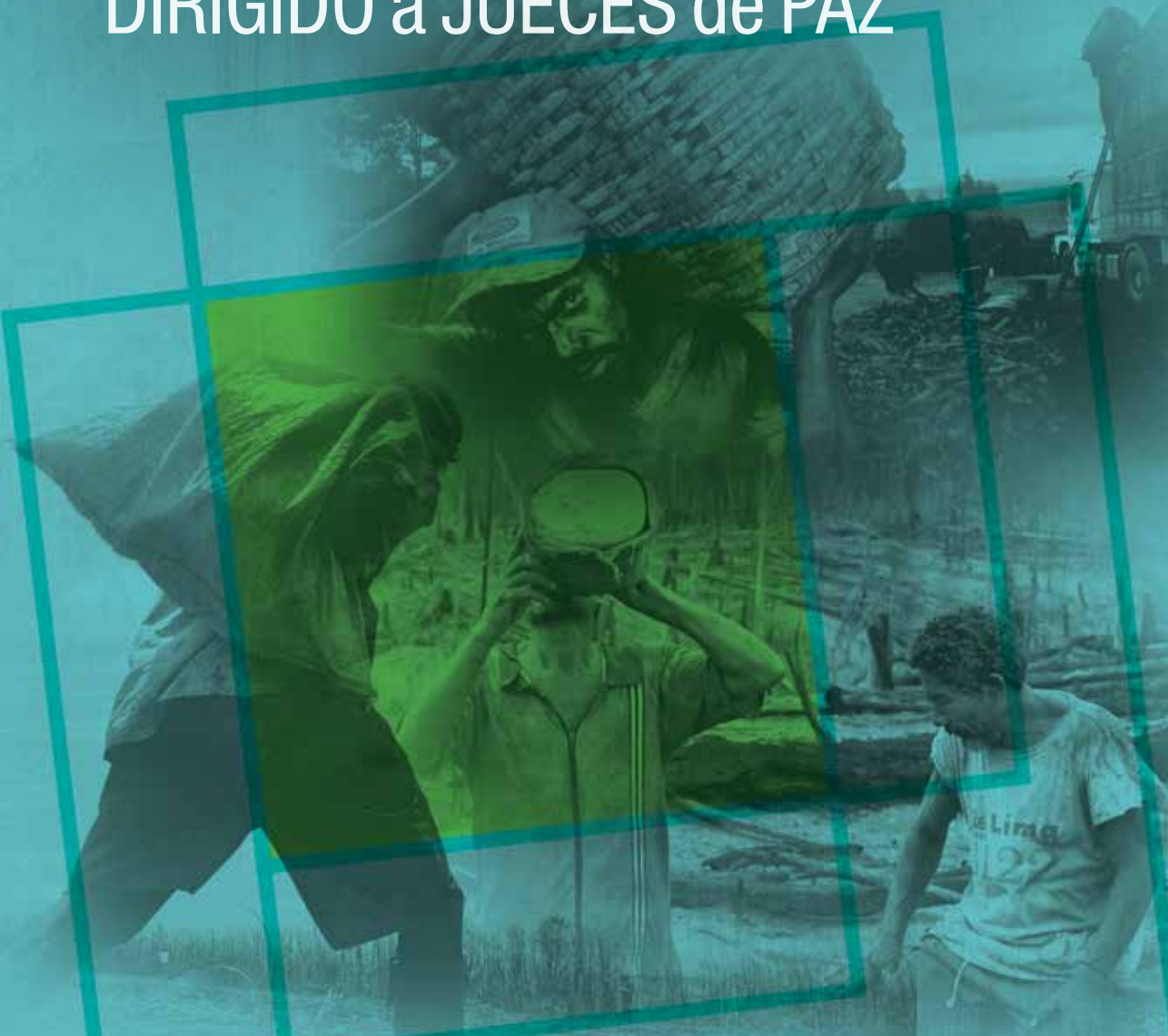




Organización
Internacional
del Trabajo

Manual para La **PREVENCIÓN** e **IDENTIFICACIÓN** del **TRABAJO FORZOSO** DIRIGIDO a JUECES de PAZ



Manual para
La **PREVENCIÓN** e **IDENTIFICACIÓN**
del **TRABAJO FORZOSO**
DIRIGIDO a JUECES de PAZ



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

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

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

OIT.

Manual para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigido a jueces de paz. Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, Proyecto "Del Protocolo a la Práctica: Un Puente para la Acción Global contra el Trabajo Forzoso – Bridge Perú", 2017. 65 p.

13.01.2

Trabajo forzoso, prevención, manual, Perú

ISBN: 978-92-2-328429-9 [print]

ISBN: 978-92-2-328425-1 [web pdf]

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

Impreso en Perú
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 SIGLAS	6
PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
Primera Sección	
SITUACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	13
1.1 Estimaciones de trabajo forzoso	13
1.2 El trabajo forzoso en Perú	15
Segunda Sección	
DEFINICIONES	19
2.1 ¿Qué es trabajo forzoso?	19
2.2 ¿Qué es la trata de personas?	26
2.3 ¿Qué es un principio de aplicación normativa?	27
2.4 ¿Qué es prevención?	27
2.5 ¿Qué es sensibilización?	28
2.6 ¿Qué es la jurisdicción especial?	29
2.7 ¿Qué es la jurisdicción ordinaria?	30
Tercera Sección	
REGLAS APLICABLES A LOS JUECES DE PAZ EN LOS CASOS DE TRABAJO FORZOSO	33
ANEXOS	42
Resolución Administrativa N° 027-2017-ONAJUP-CE-PJ	43
Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de trabajo forzoso	45
BIBLIOGRAFÍA	64

LISTA DE SIGLAS

CNLCTF	Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
MPFN	Ministerio Público Fiscalía de la Nación
ODAJUP	Oficina Distrital de Apoyo a la Justicia de Paz
ONAJUP	Oficina Nacional de la Justicia de Paz y Justicia Indígena
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PJ	Poder Judicial
PNLCTF	Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
PNP	Policía Nacional de Perú
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

PRESENTACIÓN

El trabajo forzoso es un fenómeno que persiste en la actualidad y es considerado una forma moderna de esclavitud. Según recientes estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 40 millones de personas en el mundo son víctimas de formas modernas de esclavitud, de las cuales 25 millones son víctimas de trabajo forzoso. Debido a ello, la OIT no solo reconoce la existencia de esta problemática, sino que además viene implementando acciones concretas para apoyar a sus mandantes en la lucha contra este delito.

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

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

Al respecto, es importante mencionar que actualmente en Perú hay 5832 jueces de paz, en su mayoría, personas mayores de treinta años que han vivido en sus localidades por un periodo largo. Es decir, son personas que conocen

la zona y los problemas que se presentan en la comunidad, por tanto, tienen una posición privilegiada para prevenir e identificar casos de trabajo forzoso.

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

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

Philippe Vanhuynegem

Director

Oficina de la OIT para los Países Andinos

INTRODUCCIÓN

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

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

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

Resulta fundamental, por tanto, contar con un Manual que responda a las realidades locales, que sirva como una herramienta que pueda ser utilizada por ellos en el ejercicio de sus funciones, sobre todo en la preventiva; y que sea de utilidad en el uso de herramientas de actuación como el *“Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso”*, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 027-2017-ONAJUP-CE/PJ. Además, por tratarse de un tema nuevo para la gran mayoría de jueces de paz, ha sido traducido al quechua, una de las principales lenguas indígenas u originarias a nivel nacional.

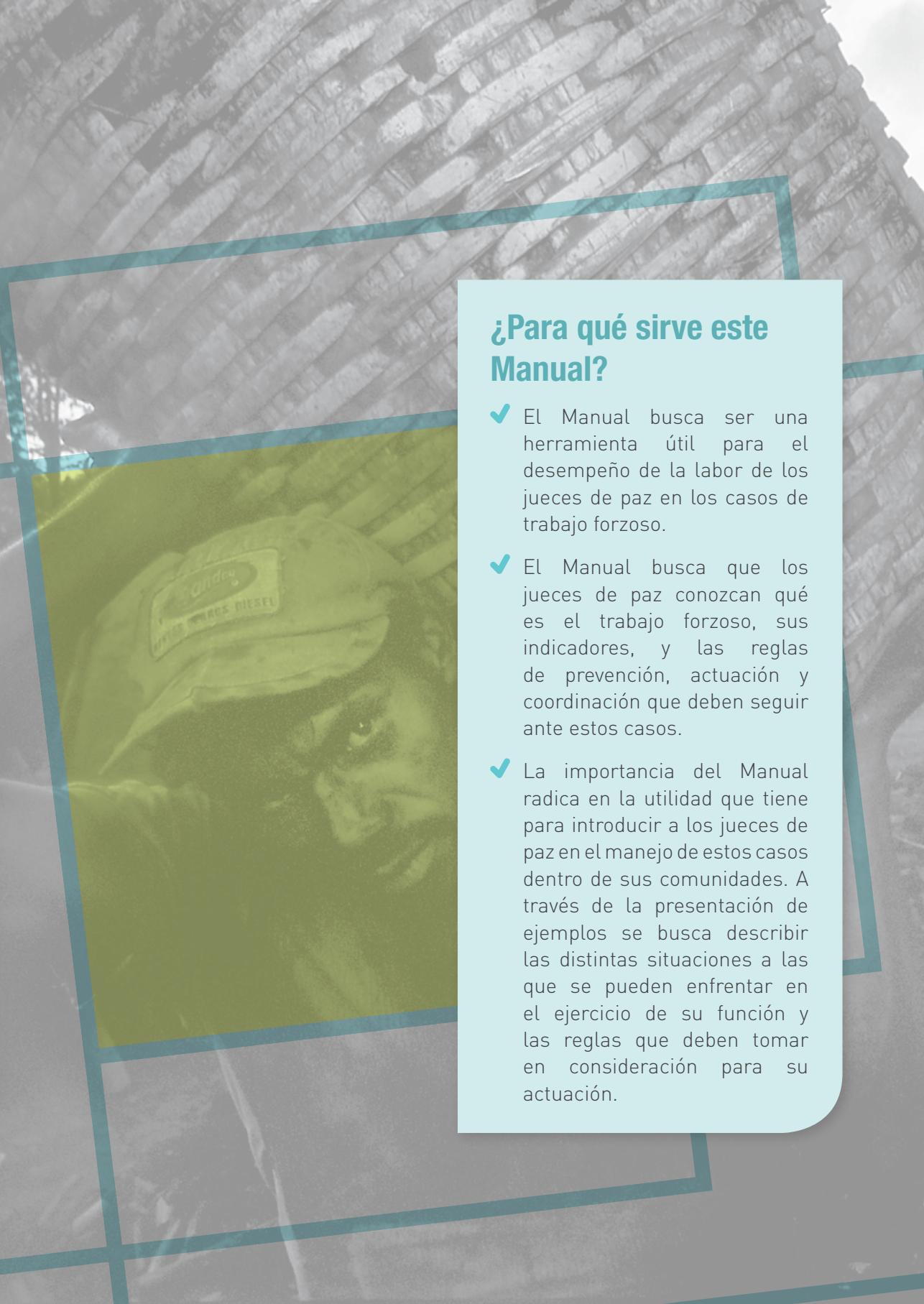
Para la elaboración del presente Manual se realizó una revisión de la bibliografía –de índole dogmática y normativa– sobre justicia de paz y el

trabajo forzoso; y se formuló un diagnóstico rápido, que incluyó trabajo de campo en las regiones de Cusco y Ucayali, por ser regiones de mayor riesgo, en donde la OIT ha realizado estudios para caracterizar el trabajo forzoso en sectores económicos priorizados en Perú. En este diagnóstico se identificaron lineamientos generales para la elaboración del Manual.

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

El *Manual para la prevención e identificación del trabajo forzoso dirigido a Jueces de Paz* (en adelante “el Manual”) incluye información relevante sobre el alcance del trabajo forzoso; y desarrolla en forma didáctica y amigable las reglas contenidas en el “Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso”.

El Manual está compuesto por tres secciones. Primero, se presenta información relativa a la situación del trabajo forzoso a nivel mundial y nacional. En la segunda sección, el juez de paz encontrará las principales definiciones que necesita conocer, las cuales han sido extraídas del “*Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso*”, y que son fundamentales para su actuación. En tercer lugar, se presentan las siete reglas para la actuación de los jueces de paz en casos de trabajo forzoso y se explica cada una con ejemplos concretos. Por último, se anexa el “*Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso*” (en adelante “el Instructivo”), norma que sustenta y da fuerza a su actuación en los casos de trabajo forzoso.



¿Para qué sirve este Manual?

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



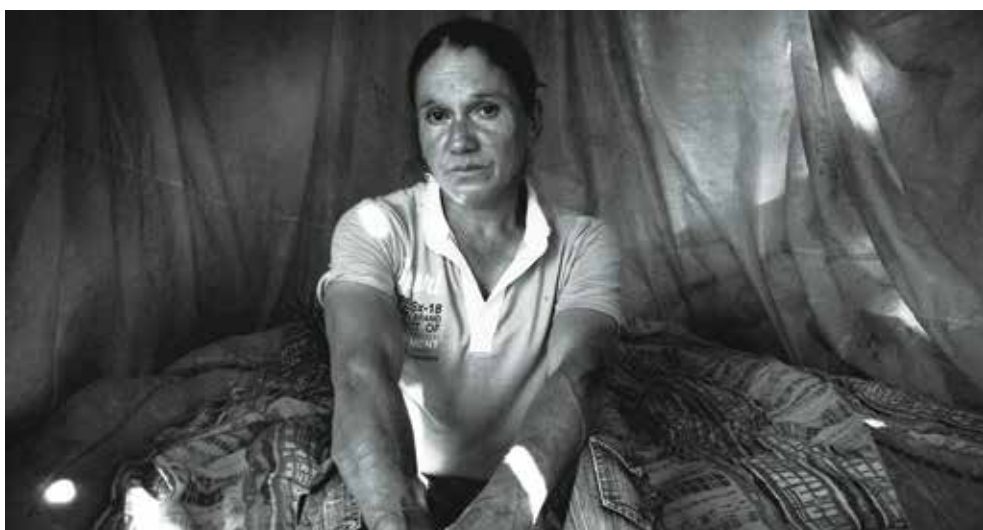
Primera sección

SITUACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

1.1 Estimaciones de trabajo forzoso en el mundo

El trabajo forzoso es una problemática que se presenta en todas las regiones del mundo. Según las últimas estimaciones de la OIT, 25 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en el mundo, de las cuales 16 millones son explotadas por individuos o empresas privadas¹. En las Américas se estima que hay 1,3 millones de víctimas de trabajo forzoso y que una de cada mil personas es sometida a trabajo forzoso.

Los sectores económicos más afectados por el trabajo forzoso son el trabajo doméstico, la construcción, la manufactura, agricultura, pesca, alojamiento, comercio, minería y mendicidad.



¹ (OIT, 2017) *Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage*. Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

Por otro lado, el trabajo forzoso genera cuantiosas ganancias ilegales a nivel mundial. La OIT estima en 150,000 millones de dólares las ganancias anuales obtenidas a nivel mundial por el uso del trabajo forzoso; en el caso de América Latina y el Caribe dichas ganancias ascienden a 12 mil millones de dólares al año².

El trabajo forzoso afecta principalmente a poblaciones vulnerables. La OIT describe el perfil de las víctimas de trabajo forzoso como personas de escasos recursos (en situación de pobreza o pobreza extrema), normalmente con un nivel de educación bajo (sin instrucción de ningún tipo o muy poca); que ignora sus derechos (social y jurídicamente no está empoderada) y, por ello, relativamente fácil de engañar y/o estafar³.

Tabla N° 1: Factores asociados al trabajo forzoso

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

Fuente: *Ganancias y Pobreza: Aspectos Económicos del Trabajo Forzoso* (OIT, 2014)

2 (OIT, 2014) *Ganancias y Pobreza: Aspectos Económicos del Trabajo Forzoso*. Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_243422.pdf

3 (OIT, 2007) *Estudio General relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm.29) y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_089201.pdf

1.2 El trabajo forzoso en Perú

En Perú, los amplios sectores de economía ilegal e informal no sólo dan lugar a prácticas de trabajo forzoso, sino a que no sean visibles.

¿Cómo se presenta el trabajo forzoso en Perú?

De acuerdo al Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 (PNLCTF) y a partir de la información obtenida por distintos estudios⁴, ciertos sectores económicos presentan mayores indicios de trabajo forzoso en Perú, a través de las siguientes modalidades y mecanismos de coacción:



⁴ Naciones Unidas. (2011). *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias. Misión al Perú*; Verité. (2013). *Análisis de riesgos de los indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en Perú*.



► Sobre el trabajo forzoso en la tala ilegal de madera en la Amazonía peruana se identifica⁵:

- El escenario de trabajo está caracterizado por la pobreza, la informalidad y la precariedad
- Existencia de una relación entre el riesgo de trabajo forzoso y el bajo nivel educativo de los trabajadores: 55% de los adultos encuestados y el 48% de los menores de 18 años no han terminado la secundaria, y 42% de los adultos y el 51% de los menores de 18 años no han terminado la educación primaria
- Se identificaron casos de contratación no libre, formas de control del desplazamiento, amenazas en el trabajo, peonaje por deudas, retención de documentos, entre otros indicadores.

5 Mujica, J. "Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera: Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana" (OIT, 2015) Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_427032.pdf

➤ **Sobre el trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios, se tomó conocimiento de casos en los que se presentan las siguientes características⁶:**

- Los trabajadores tienen restringida la libertad de tránsito y de comunicación, se encuentran bajo vigilancia constante, enfrentan obligaciones extra laborales excesivas, y reciben maltratos y amenazas (retención de pago, DNI o despido) cuando cometen errores.
- Los trabajadores no fueron informados sobre las tareas a realizar o las condiciones de trabajo o fueron engañados al respecto.
- Algunos trabajadores quisieron salir del campamento y no pudieron porque estaban vigilados o encerrados, porque su empleador los tenía amenazados, o porque tenían que pagar deudas a su empleador.

⁶ Sanz, T. "Caracterización de las condiciones de trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios y una aproximación a los factores de riesgo" (OIT, 2015) Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-dro-lima/-dsro-lima/documents/publication/wcms_427621.pdf



Segunda sección

DEFINICIONES

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

2.1 ¿Qué es Trabajo Forzoso?

El Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2103-2017 (PNLCTF)⁷ y el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso⁸ establecen que el trabajo forzoso *“supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones”*.

El trabajo forzoso es un delito en Perú a partir del año 2017 (Art. 168-B del Código Penal), que protege la libertad de trabajo y la dignidad humana para evitar que una persona sea usada como un objeto de mercancía. El trabajo forzoso afecta principalmente a las personas más vulnerables, como jóvenes, mujeres, trabajadores migrantes y poblaciones indígenas. Muchas veces el explotador amenaza con matar o hacer daño a los familiares del trabajador para impedir que huya.

7 Aprobado mediante Decreto Supremo No. 004-2013-TR.

8 Aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2014-TR.

Ejemplo:

Sara tiene dieciocho años y es forzada a laborar como trabajadora del hogar. Ella tiene prohibido salir de la casa donde trabaja, no le dejan comunicarse con sus familiares y le quitaron su documento de identidad. Sara realiza el trabajo de manera involuntaria y ha sido amenazada con ser golpeada en caso quiera dejar el trabajo.

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 3°. – Definiciones

15) Trabajo forzoso. – Se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente⁹. En ese sentido, “supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones”¹⁰.

⁹ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

¹⁰ Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Decreto Supremo N° 011-2014-TR. Pág. 3.

Tabla N° 2:
Elementos esenciales del trabajo forzoso

ELEMENTO ESENCIAL	EXPLICACIÓN
Todo trabajo o servicio	La definición comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero. Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables. La víctima, en consecuencia, puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, el género, la nacionalidad, la etnia o la condición migratoria. No obstante, es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, trabajadores domésticos, mujeres y niños, entre otros.
Amenaza de una pena cualquiera	La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de -entre otras-: violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de condición social¹¹.
Falta de consentimiento	El consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución¹². El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque la persona ejecuta la actividad sin su consentimiento. La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza. No obstante, la falta de consentimiento puede ser también consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la persona. Por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; raptó o secuestro físico; venta de una persona a otra; confinamiento físico; endeudamiento inducido; engaño o falsas promesas; retención de documentos; entre otros.

11 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*. Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_082334.pdf.

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

➤ Indicadores que apuntan a una situación de trabajo forzoso

La OIT ha establecido once indicadores para identificar situaciones de trabajo forzoso¹³. Estos indicadores cubren elementos que frecuentemente se presentan en dichas situaciones. Es importante tener en cuenta que **es necesario analizar cada caso concreto para determinar si una situación constituye trabajo forzoso, debiendo observar de manera conjunta la presencia de estos indicadores**. Para mayor detalle de los indicadores desarrollados por la OIT ver el Anexo 2 del Instructivo.

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 forzoso¹⁴, a partir de aquellos identificados a nivel mundial por la OIT y de la experiencia nacional, los cuales se presentan en la tabla siguiente.

13 OIT (2012) *ILO Indicators of forced labour*. Enlace: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

14 Anexo A del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Decreto Supremo N° 011-2014-TR.

Tabla N° 3

Indicadores de trabajo forzoso sobre la base del Protocolo Intersectorial

Servidumbre por deudas	Violencia, amenazas e intimidaciones
a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio: 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. b) Cuando la persona a la cual se presta el trabajo o servicio: 1. No responde de forma sistemática y coherente a las preguntas sobre salarios.	a) Cuando la persona que presta el trabajo o servicio: 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. b) Cuando la persona a la cual se presta el trabajo o servicio: 1. Muestra un comportamiento violento.

Restricciones a la libertad de circulación	Engaño
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.	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 el presente Manual.

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 primariamente 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.

2.2 ¿Qué es la Trata de Personas?

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

Ejemplo:

Una persona foránea llega a una comunidad nativa de la Convención y después de invitarles unas cervezas, ofrece a los chicos más jóvenes ir a Madre de Dios a trabajar en una mina con buena paga; con la única intención de llevarlos a un campamento ilegal para explotarlos. Algunos chicos acceden y se van en el camión de este señor y son conducidos hasta el campamento; sin embargo, al llegar a la mina son intervenidos por un operativo de la Policía, por lo que la explotación no se llega a concretar. Este encajaría como un caso de **trata de personas**.

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 3°.- Definiciones

16) Trata de personas.- se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos¹⁴.

¹⁵ Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Art. 3.

2.3 ¿Qué es un principio de aplicación normativa?

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

Ejemplo:

La Ley de Justicia de Paz, señala que la actuación de los jueces de paz, en todos los procedimientos que realice, se sustenta en los principios de oralidad, concentración, simplicidad, igualdad, celeridad y gratuidad.

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 4°.- Principios y Enfoques

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

2.4 ¿Qué es prevención?

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

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

Ejemplo:

Las autoridades de la comunidad campesina de Huacullo, en Apurímac, conversaron con los miembros de la comunidad sobre trabajo forzoso. Durante estas conversaciones un familiar expresó su preocupación por una sobrina que tenía una propuesta de trabajo donde le ofrecían mucho dinero por trabajar como cocinera en un restaurante en Puerto Maldonado. El juez de paz identificó que podría tratarse de una oferta de trabajo falsa, por ello, informó a los familiares para que tengan en cuenta las posibles consecuencias y averigüen antes de aceptar ese trabajo.

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 3°. – Definiciones

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

2.5 ¿Qué es sensibilización?

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

Ejemplo:

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

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 3°.- Definiciones

13) Sensibilización.- Consiste en la concientización e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo.

2.6 ¿Qué es la jurisdicción especial?

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

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

Ejemplo:

Las autoridades de la comunidad campesina de Palca en el distrito de Ocongate, provincia de Quispicanchi en Cusco, resolvieron un conflicto de alimentos decidiendo que el comunero Pedro debía darle una pensión de 500 soles a su esposa María. Esta decisión debe ser respetada por el juez de paz y las demás autoridades del Estado como el Poder Judicial, Fiscalía y Policía, pues las autoridades de la comunidad forman parte de la jurisdicción especial.

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 3°.- Definiciones

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

2.7 ¿Qué es la jurisdicción ordinaria?

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

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

Por eso el Instructivo dice:

Artículo 3°.- Definiciones

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





Tercera sección

REGLAS APLICABLES A LOS JUECES DE PAZ EN CASOS DE TRABAJO FORZOSO

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

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

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

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

(Artículo 5 del Instructivo)

El trabajo forzoso es un problema que puede ser difícil de identificar dentro de la comunidad. La mayor parte de personas en una comunidad no conocen qué significa trabajo forzoso. La primera regla es que **los jueces de paz expliquen** en actividades de la comunidad -como las asambleas o juntas vecinales- **qué es el trabajo forzoso, cómo se presenta y cuáles son sus consecuencias**. Es necesario que la comunidad ayude a los jueces de paz a identificar estos

casos para que puedan evitar que sigan sucediendo y para que, en caso de que ocurran, sean denunciados.

Ejemplo:

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

REGLA 2: Sensibilización a la comunidad sobre la problemática del trabajo forzoso

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

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

(Artículo 6 del Instructivo)

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

Ejemplo:

Luego de las capacitaciones realizadas por las autoridades del Poder Judicial sobre trabajo forzoso, el juez de paz de la comunidad nativa de Nueva Esperanza, en Loreto, organizó un evento con la población y las autoridades comunales. Para ello, solicitó el apoyo de la ODAJUP Loreto, en Iquitos para que colabore con materiales y la presencia de capacitadores. Durante el evento se pudieron contestar las dudas de las autoridades y de la comunidad.

REGLA 3: Identificación y registro de casos de trabajo forzoso

El juez de paz, a partir de una denuncia realizada en su juzgado; o de oficio, a partir del conocimiento de indicios respecto a situaciones que reúnan los elementos mencionados en el anexo 1 de este Instructivo, identifica y registra el caso en su libro de actuaciones judiciales como de “posible trabajo forzoso”, con el fin de realizar las acciones descritas en las reglas siguientes. Esta información deberá ser entregada a la ODAJUP u ONAJUP, de ser requerida.

(Artículo 7 del Instructivo)

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

Ejemplo:

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

REGLA 4: Atención y recuperación de víctimas de trabajo forzoso

Una vez registrado el caso, el juez de paz oficia a las instituciones responsables de la defensa legal¹⁵, atención de salud¹⁶ y protección social¹⁷ de la víctima y su familia, si estas se encuentran cerca de su juzgado.

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

(Artículo 8 del Instructivo)

Una vez que el caso haya sido identificado, la labor de juez de paz no ha terminado, pues es posible que la víctima necesite del apoyo de otras instituciones mientras su denuncia está siendo tramitada. Así, debe notificar

16 Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - DGDPAJ

17 Ministerio de Salud - MINSA.

18 Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente - DEMUNA y MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

también a las instituciones mencionadas en el Instructivo, conforme se detalla:

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

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

Ejemplo:

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

REGLA 5: Coordinación para la denuncia de casos de trabajo forzoso

El juez de paz oficia a la Fiscalía de su jurisdicción, ordenando que se dé trámite a la denuncia recibida en su juzgado o denunciando el hecho conocido de oficio.

Si no existiese sede del Ministerio Público en su jurisdicción, oficiará a la Comisaría de la Policía Nacional del Perú.

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

[Artículo 9 del Instructivo]

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

Si la fiscalía o comisaría está en un lugar muy alejado, el costo de envío o traslado del oficio debe ser asumido por el Poder Judicial. Esto debe ser coordinado con la ODAJUP de su distrito judicial.

Si el juzgado de paz se ubica en una comunidad campesina, comunidad nativa o una base de rondas campesinas, también debemos entregar a sus autoridades una copia del oficio.

Ejemplo:

La señora Clara acude al juzgado de paz e indica que el patrón de la hacienda donde trabaja su hijo Juan lo ha amenazado diciéndole que lo golpearán si no sigue trabajando. Juan trabaja todos los días de la semana más de diez horas al día, bajo vigilancia y le deben más de 4 meses de paga. Todo eso, porque el patrón le hizo un préstamo hace un año cuando

empezó a trabajar ahí. Ante eso, el juez de paz escribe un oficio relatando la denuncia de la señora y lo envía a la Fiscalía para que le den trámite.

REGLA 6: Pertinencia cultural en la atención de casos de trabajo forzoso

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

(Artículo 10 del Instructivo)

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

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

Ejemplo:

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

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

En aquellos casos que involucren a niños, niñas y adolescentes, el juez de paz dictará de oficio las medidas urgentes y de protección que resulten necesarias y que serán ejecutadas por las autoridades de la jurisdicción ordinaria o especial, a la vez que coordina la denuncia del caso, como señala el artículo 9º de este Instructivo.

(Artículo 11 del Instructivo)

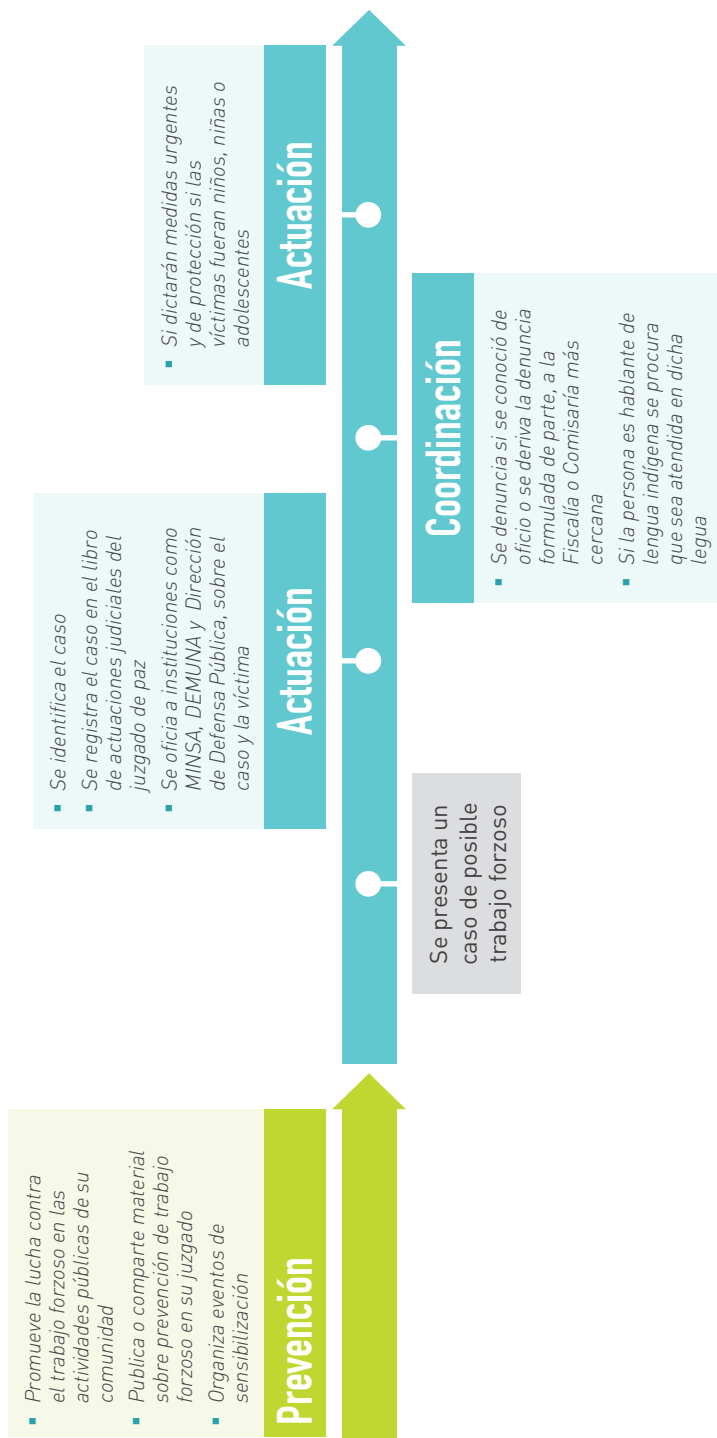
Los jueces de paz están facultados para brindar algunas medidas urgentes y de protección, por ello y en especial atención a la situación de vulnerabilidad de los niños, niñas y adolescentes, deberán hacerlo cuando alguno de ellos se vea involucrado en casos de trabajo forzoso.

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

Ejemplo:

Llega al conocimiento del juez de paz que una persona está trasladando niños a trabajar a minas ilegales en condiciones similares a las de esclavitud por lo que coordina con la ronda campesina del caserío para poner en resguardo a los niños, denunciar el caso y para informar a la población en una asamblea de sus intenciones y el peligro que acarrea para sus hijos.

Procedimiento de atención de casos de Trabajo Forzoso aplicable a jueces de paz



ANEXOS ►

Anexo I

Resolución Administrativa
N° 027-2017-ONAJUP-CE-PJ

Anexo 2

Instructivo para la Intervención
y Actuación de Jueces de Paz
en materia de trabajo forzoso

Anexo 1: Resolución Administrativa N° 027-2017-ONAJUP-CE-PJ



CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
OFICINA NACIONAL DE JUSTICIA DE PAZ Y JUSTICIA INDÍGENA

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 027-2017-ONAJUP-CE-PJ

Lima, 05 de octubre de 2017

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo establecido por los artículos 57° y 58° de la Ley N° 29824 -Ley de Justicia de Paz-, la Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena -ONAJUP- es un órgano de línea del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial encargado de la formulación, planificación, gestión, ejecución y evaluación de las actividades de fortalecimiento y consolidación de la justicia de paz en el país, que tiene las funciones y atribuciones que mencionan expresamente de manera concordante con los artículos 28° y 29° del Reglamento de Organización y Funciones -ROF- del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobado mediante Resolución Administrativa 284-2016-CE-PJ.

Que, según el literal c) del artículo 68° del Reglamento de la Ley de Justicia de Paz aprobado mediante D.S. 007-2013-JUS, son funciones de la ONAJUP, entre otras, el realizar las actividades técnicas, normativas y de ejecución necesarias para cumplir con los objetivos del Poder Judicial en materia de justicia de paz y acceso a la justicia.



Que, la justicia de paz, a través de los juzgados de paz, tiene como fin último el lograr que los pobladores de los lugares donde estos se asientan gocen de una vida pacífica y armónica, para lo cual deben ejecutar acciones de carácter jurisdiccional, así como otros de naturaleza preventiva que permitan lograr lo anterior.

Que, considerando la problemática del trabajo forzoso en el país, reconocida oficialmente por el Estado Peruano a través de los instrumentos de carácter internacional y nacional, ratificados o aprobados, según sea el caso; así como el alcance y la legitimidad de la justicia de paz, como sub-sistema estatal de justicia presente en las zonas rurales y periurbanas de todo el territorio nacional, el Poder Judicial, a través de la ONAJUP, estimó necesario elaborar un instructivo para la intervención y actuación en el ámbito del trabajo forzoso dirigido a jueces de paz, en el marco del Proyecto "Del Protocolo a la Práctica: Un puente para la acción global contra el trabajo forzoso" (Proyecto Puente), financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) e implementado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mismo que le prestó asesoría técnica.

Que, este documento contiene una serie de reglas y criterios que regulan la actuación de los jueces de paz en aquellos casos presuntamente relacionados con el trabajo forzoso, guiando su accionar en distintos niveles como la sensibilización, prevención y articulación con otras autoridades del sistema de justicia ordinario y de la jurisdicción especial, por lo que debe ser aprobado y disponerse su aplicación en los distritos judiciales del país.

Que, de conformidad a lo previsto en el "Manual para la Formulación de Documentos Normativos de Gestión del Poder Judicial" aprobado mediante Resolución Administrativa 318-2013-P-PJ, el instructivo cuenta con la aprobación de la Sub Gerencia de Racionalización de la Gerencia de Planificación del Poder Judicial, tal como nos ha informado la Gerencia General a través del Oficio 1605-2017-GG-PJ del 22 de septiembre de 2017; así también, de la opinión favorable del



CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
OFICINA NACIONAL DE JUSTICIA DE PAZ Y JUSTICIA INDÍGENA

Representante del Poder Judicial ante la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, transmitida virtualmente con fecha 4 de octubre de 2017.

En consecuencia, en ejercicio de las funciones y atribuciones legales y reglamentarias conferidas a este despacho por la Ley 29824 -Ley de Justicia de Paz-, su Reglamento aprobado por D.S. 007-2013-JUS y el Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobado mediante Resolución Administrativa 284-2016-CE-PJ del 9 de noviembre de 2016;

SE RESUELVE:

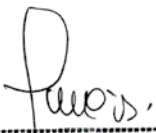


ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso" formulado por este órgano con la asesoría técnica del Proyecto "Del Protocolo a la Práctica: Un puente para la acción global contra el trabajo forzoso" (Proyecto Puente), financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) e implementado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en mérito a lo expresado en la parte considerativa de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER su inmediata difusión y aplicación, debiéndose para ello organizar eventos de capacitación para jueces de paz de los distritos judiciales del país a través de los órganos desconcentrados de la ONAJUP cuando se cuente con recursos para financiarlos, debiendo la temática ser incluida en la capacitación ordinaria de estos operadores en el ejercicio 2018.

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMÍTASE copia de la presente resolución y del "Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de Trabajo Forzoso" al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a la Representación del Poder Judicial ante la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso; a las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia que cuenten con juzgados de paz, y a las ODAJUP del país.

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


LUIS FERNANDO MEZA FARFÁN
Jefe ONAJUP
Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

Anexo 2: Instructivo para la Intervención y Actuación de Jueces de Paz en materia de trabajo forzoso

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ	INSTRUCTIVO		
	CÓDIGO: I-02-2017-ONAJUP-CE-PJ	VERSIÓN: V 0.2	PÁGINA: 01/18
		FECHA APROB: 5, octubre, 2017	
RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 027-2017-ONAJUP-CE-PJ			
INSTRUCTIVO PARA LA INTERVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE JUECES DE PAZ EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO			

INTRODUCCIÓN

El proceso de elaboración de este instructivo contó con la colaboración técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del proyecto “Del Protocolo a la Práctica: Un puente para la acción global contra el trabajo forzoso” (Proyecto Puente), financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL).

Para su preparación, además de la revisión bibliográfica –de índole dogmática y normativa sobre justicia de paz y trabajo forzoso–, se formuló un diagnóstico rápido que contó con trabajo de campo en las regiones de Cusco y Ucayali. En este diagnóstico, se desarrollaron conclusiones de carácter general¹ y de carácter específico² respecto a las posibilidades reales de intervención del juez de paz en el ámbito del trabajo forzoso, sobre todo, en las zonas rurales y periurbanas del país.

En ese sentido, este instructivo recoge las mencionadas conclusiones y las recomendaciones vertidas. Ellas han propiciado que a continuación se presente un documento que puede ser definido como de mínimos o de carácter amplio y general, por dos objetivos fundamentales: (i) evitar la sobre-regulación de la actuación del juez de paz, que de por sí es un actor que básicamente responde al derecho propio de las comunidades y a su leal saber y entender; y (ii) ser una herramienta dúctil, de aplicación al complejo abanico de realidades socioculturales en las que ejercen funciones los jueces de paz.

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

1 Relacionadas con la experiencia y conocimiento del juez de paz sobre la zona de intervención, los niveles de coordinación de este con otras instituciones y la población, así como su disponibilidad y el acceso a recursos para el desarrollo de nuevas funciones.

2 Sobre el conocimiento del concepto y problemática del trabajo forzoso, así como sobre sus funciones respecto a este último, capacitaciones recibidas, niveles de coordinación con otras instituciones sobre esta materia específica etc.

decreto modifica su artículo 168° rotulado como “Atentado contra la libertad de trabajo y asociación”, incluyendo de manera taxativa el delito mencionado³.

Ahora bien, como se ha mencionado anteriormente, las características particulares de los jueces de paz los convierten en los actores estatales jurisdiccionales con mayor cobertura en las zonas rurales y urbano-marginales del país, constituyéndose en agentes idóneos para la coordinación interinstitucional, en especial con aquellos órganos del sistema de justicia de índole especializado. Así, en la práctica, los jueces de paz son funcionarios multidimensionales que realizan funciones conciliatorias, jurisdiccionales, notariales y también preventivas, sensibilizadoras, etc.

Son precisamente las últimas funciones mencionadas, la prevención y sensibilización, además de la coordinación, aquellas que se propone que entren a tallar en el instructivo, sobre todo en este nuevo contexto en el que no quedan dudas en la legislación penal nacional respecto del carácter delictivo del trabajo forzoso. Esto último, separa al trabajo forzoso de la función jurisdiccional del juez de paz, quien, como se sabe, puede conocer faltas y no delitos, según su legislación especial.

3 “Artículo 168-B.- Trabajo forzoso

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

1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él.

2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad.

3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica. La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años, en los siguientes casos:

1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

2. Existe pluralidad de víctimas.

3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad.

4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima.

5. Se derive de una situación de trata de personas.

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

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

INSTRUCTIVO PARA LA INTERVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE JUECES DE PAZ EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO

TÍTULO PRIMERO GENERALIDADES

Artículo 1º.- Objetivo y alcance

Considerando la problemática del trabajo forzoso en el país, reconocida oficialmente por el Estado Peruano a través de los instrumentos de carácter internacional y nacional, ratificados o aprobados, según sea el caso; así como el alcance y la legitimidad de la justicia de paz, como sub-sistema estatal de justicia presente en las zonas rurales y periurbanas de todo el territorio nacional, el Poder Judicial estimó necesario elaborar un instructivo para la intervención y actuación en el ámbito del trabajo forzoso dirigido a jueces de paz.

Este documento contiene una serie de reglas y criterios que regulan la actuación de los jueces de paz en aquellos casos presuntamente relacionados con el trabajo forzoso, guiando su accionar en distintos niveles como la sensibilización, prevención y articulación con otras autoridades del sistema de justicia ordinario y de la jurisdicción especial.

Artículo 2º.- Base normativa

a) Relacionada a la Justicia de Paz⁴

- Constitución Política del Perú.
- Convenio 169 de la OIT, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- Declaración Americana de los Derechos de los Pueblos Indígenas

⁴ Se han incluido en este listado, normas relacionadas con la jurisdicción especial indígena, en la medida que, en el nivel constitucional peruano, la Justicia de Paz es uno de los pilares de la coordinación interforal. En ese sentido, posee esta institución, un rol articulador con las autoridades de las comunidades y rondas que puede ser aprovechado para el diseño de acciones relacionadas con el trabajo forzoso.

- Ley de Justicia de Paz, Ley 29824.
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, Ley 30364.
- Código de los Niños y Adolescentes, Ley 27337.
- Ley 29887 que modifica el artículo 547° del Código Procesal Civil.
- Ley de Lenguas indígenas u originarias, Ley 29735.
- Ley General de Comunidades Campesinas, Ley 24656.
- Ley de Comunidades Nativas y de Desarrollo Agrario de la Selva y de Ceja de Selva, Decreto Ley 22175.
- Ley de Rondas Campesinas, Ley 27908.
- Código Penal, Decreto Legislativo 635.
- Código Civil, Decreto Legislativo 295.
- Nuevo Código Procesal Penal, Decreto Legislativo 957.
- Decreto Legislativo del Notariado, Decreto Legislativo 1049.
- Reglamento de la Ley de Justicia de Paz, Decreto Supremo 007-2013-JUS.
- Reglamento de la Ley General de Comunidades Campesinas, Decreto Supremo 008-91-TR.
- Reglamento de la Ley de Comunidades Nativas y de Desarrollo Agrario de la Selva y de Ceja de Selva, Decreto Supremo 003-79-AA.
- Reglamento de la Ley de Rondas Campesinas, Decreto Supremo 025-2003-JUS.
- Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo 017-93-JUS.
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, Resolución Ministerial 010-93-JUS.
- Protocolo de Coordinación entre Sistemas de Justicia, Resolución Administrativa 333-2013-CE-PJ.
- Protocolo de Actuación en Procesos Judiciales que involucren a Comuneros y Ronderos, Resolución Administrativa 333-2013-CE-PJ.
- Protocolo de Atención y Orientación Legal con Enfoque Legal dirigido a Funcionarios del Sistema Estatal de Justicia, aprobado con Resolución Administrativa 156-2015-CE-PJ.
- Hoja de Ruta de la Justicia Intercultural, aprobado con Resolución Administrativa 499-2012-P-PJ.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, cuya implementación en el Poder Judicial

peruano se dispone mediante Resolución Administrativa 266-2010-CE-PJ.

- Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural aprobada Decreto Supremo 003-2015-MC

b) Relacionada al Trabajo Forzoso

- Convención sobre la Esclavitud, 1926.
- Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso, 1930.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988.
- Código Penal, Decreto Legislativo 635, 1991.
- TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR.
- Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- Código de los Niños y Adolescentes, Ley 27337, 2000.
- 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 (Protocolo de Palermo), 2000.
- Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, Decreto Supremo 019-2006-TR.
- II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017
- Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, 2013.
- Protocolo 29 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso 29, 2014.
- Recomendación 203 sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014.
- Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, Decreto Supremo 011-2014-TR.
- Política Nacional frente a la trata de personas, Decreto Supremo 001-2015-MINJUS.

- Protocolo Intersectorial para la Prevención y Persecución del Delito y la Protección, Atención y Reintegración de las Víctimas de Trata de Personas. Decreto Supremo 005-2016-IN.
- Decreto Legislativo 1323.

Artículo 3°.- Definiciones

1. **Comunidad campesina.-** Es una organización de interés público, con existencia legal y personería jurídica, integrada por familias que habitan y controlan determinados territorios, ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales, expresados en la propiedad comunal de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, el gobierno democrático y el desarrollo de actividades multisectoriales, cuyos fines se orientan a la realización plena de sus miembros y del país.
2. **Comunidad nativa.-** Es el conjunto de familias vinculadas por el idioma, los caracteres culturales y sociales, así como por la tenencia y usufructo común y permanente de un mismo territorio, con asentamiento nucleado o disperso en la Amazonía.
3. **Derecho propio.-** Es el sistema normativo propio, entendido como conjunto de normas, procedimientos y potestad de regulación propia basadas en usos y costumbres que las comunidades campesinas, comunidades nativas y rondas campesinas consideran legítimos y obligatorios, y que les permite regular la vida social, establecer derechos y deberes, resolver conflictos y tomar decisiones.
4. **Derechos fundamentales.-** Son valores fundamentales necesarios para la concreción de la dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado a través de su reconocimiento normativo expreso. A la par de su connotación ética y axiológica, los derechos fundamentales actúan como límite al accionar del Estado y de los propios particulares.
5. **Interculturalidad.-** Es una propuesta ético-política de interacción respetuosa entre culturas distintas, basada en el reconocimiento de que ninguna cultura está por encima de otra. Tiene por finalidad favorecer

la convivencia social, el enriquecimiento recíproco y el respeto de la diversidad cultural.

Proceso de intercambio, diálogo y aprendizaje que busca generar relaciones de equidad entre diversos grupos étnico-culturales que comparten un espacio; a partir del reconocimiento y valoración positiva de sus diferencias culturales (Ministerio de Cultura, 2015).

6. **Jurisdicción especial.-** Es la facultad constitucional de las autoridades de las comunidades campesinas, comunidades nativas y rondas campesinas de administrar justicia dentro de su ámbito territorial, en forma autónoma, integral e independiente según su derecho consuetudinario y la legislación especial vigente, siempre que no violen los derechos fundamentales de la persona.
7. **Jurisdicción ordinaria.-** Es la potestad constitucional de administrar justicia con arreglo a la Constitución y a la ley ejercida por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos como la Corte Suprema de Justicia de la República, las salas superiores, los órganos especializados, mixtos y los juzgados de paz letrados.
8. **Justicia de Paz.-** Es un sub sistema de administración de justicia parte del Poder Judicial integrado por los jueces de paz, los juzgados de paz y los órganos que le brindan soporte administrativo. Sus operadores, los jueces de paz, son legos en derecho oficial y personas muy reconocidas en sus comunidades, que acceden al cargo vía elección popular, y solucionan conflictos en equidad o aplicando el derecho propio de sus comunidades preferentemente mediante la conciliación. Los juzgados de paz se ubican en zonas rurales y periurbanas y su servicio es gratuito o de un costo mínimo, célere y eficiente en términos de oportunidad y satisfacción de las pretensiones de sus usuarios.
9. **Prevención.-** Es la medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda un acto o hecho considerado negativo.
10. **Instructivo.-** Es un documento normativo constituido por instrucciones de carácter operativo sobre una actividad o tarea específica. Sirve como

orientación tanto para el usuario interno como externo y puede estar relacionado a una o más normas.

11. **Pueblos indígenas.-** Son pueblos originarios que tienen derechos anteriores a la formación del Estado peruano, mantienen una cultura propia, un espacio territorial y se autorreconocen como tales. Entre estos se incluyen a los pueblos en aislamiento voluntario o en contacto inicial, así como a las comunidades campesinas y nativas. La denominación “indígenas” comprende y puede emplearse como sinónimo de “originarios”, “tradicionales”, “étnicos”, “ancestrales”, “nativos” u otros vocablos.
12. **Rondas campesinas.-** Son aquellas organizaciones conformadas en el interior de las comunidades que colaboran en la solución de conflictos y contribuyen a la seguridad, a la paz comunal, y a resguardar los bienes de la comunidad y de sus miembros. Las rondas campesinas también pueden ser autónomas cuando son formadas por grupos de pequeños propietarios rurales que apelan a la solidaridad y comunalidad social con el fin de resguardar sus bienes, resolver conflictos, mantener la paz local, relacionarse con las instituciones estatales y gestar proyectos de desarrollo. La ley peruana establece que los derechos reconocidos a los pueblos indígenas, y comunidades campesinas y nativas se aplican a las rondas campesinas en los que les corresponda y favorezca.
13. **Sensibilización.-** Consiste en la concientización e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo.
14. **Sistema de justicia.-** Es el conjunto de instituciones, autoridades, normas y procedimientos articulados para la administración de justicia de conformidad con la Constitución y las leyes o con el derecho consuetudinario.
15. **Trabajo forzoso.-** Se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. En ese sentido, “supone una

restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones”⁵.

16. **Trata de personas.**- Se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos⁶.

Artículo 4°.- Principios y Enfoques

1. **Principio de celeridad.**- Alude a la prontitud que debe existir al momento de la actuación de los jueces de paz en los casos de trabajo forzoso con la finalidad de disminuir los efectos que un eventual retraso produciría en las víctimas. Esta prontitud está vinculada tanto a la denuncia como al dictado de medidas de protección.
2. **Principio de coordinación y cooperación.**- La coordinación y cooperación entre las autoridades de la justicia de paz, jurisdicción especial y ordinaria contribuye a garantizar la tutela jurisdiccional efectiva de la población y a disminuir la conflictividad entre todos los actores.
3. **Principio de flexibilidad.**- La actuación en casos de trabajo forzoso debe desarrollarse mediante procedimientos apropiados que tomen en cuenta las circunstancias y características especiales de este problema, como por ejemplo la presencia o ausencia de algunas autoridades estatales.

5 Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Decreto Supremo N° 011-2014-TR. Pág. 3.

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

4. **Principio de gratuidad.-** El Estado garantiza la gratuidad del acceso a la justicia de las víctimas de trabajo forzoso, por lo que el juez de paz debe velar por ella ante todas las instituciones involucradas.
5. **Principio de oportunidad.-** Las autoridades requeridas deben brindar oportunamente el apoyo a la ejecución de medidas del juez de paz para que estas no pierdan su razón de ser.
6. **Principio de solidaridad.-** Supone el reconocimiento de relaciones armoniosas entre los diferentes sistemas de justicia basadas en la justicia, democracia, respeto de los derechos humanos, la no discriminación y la buena fe.
7. **Principio de transparencia.-** Se promoverán las condiciones destinadas a garantizar que cualquier representante de los sistemas de justicia sea debidamente informado sobre los aspectos relevantes de su intervención, mediante procedimientos apropiados a la circunstancia y a sus características especiales. Al mismo tiempo, se promoverá un intercambio oportuno de información entre los diferentes sistemas de justicia.
8. **Principio pro homine.-** Supone que, ante las dudas de encontrarse ante un caso de trabajo forzoso, el juez de paz se debe optar por la opción que conduzca a una mejor protección de los derechos fundamentales.
9. **Enfoque de derechos.-** La actuación del juez de paz siempre debe estar orientada a la promoción y la protección de los derechos humanos, buscando el desarrollo de las personas de su comunidad. Por ello debe reconocer el gran problema que supone el trabajo forzoso para este desarrollo y combatirlo con todas sus herramientas, de acuerdo a sus funciones.
10. **Enfoque de género.-** El enfoque de género es una herramienta que permite integrar las diferentes necesidades, responsabilidades y preocupaciones de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida, de manera que sean relaciones equitativas y justas. Asimismo reconoce

otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social y orientación sexual, entre otros factores⁷.

11. **Enfoque de participación.-** Supone desarrollar mecanismos de participación entre los diferentes sistemas de justicia que contribuyan al ejercicio real de derechos, en un marco de paz, tolerancia y respeto.
12. **Enfoque intercultural.-** La interacción entre los sistemas de justicia se desarrollará reconociendo, respetando y adaptándose a las diferencias culturales, y contribuyendo al reconocimiento y valor de cada una de ellas.
13. **Garantía en el acceso a la justicia y la tutela efectiva de derechos.-** El acceso a la justicia permite acudir al sistema de administración de justicia para la resolución de conflictos de conformidad con los usos y costumbres o el ordenamiento jurídico vigente. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión.

⁷ Lineamientos y Herramientas para la Transversalización del Enfoque de Género en los Programas Sociales del MIDIS. 2016

TÍTULO SEGUNDO DE LAS REGLAS

CAPÍTULO I DE LA PREVENCIÓN

Artículo 5°.- Promoción y difusión de la problemática del trabajo forzoso

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

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

Artículo 6°.- Sensibilización

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

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

CAPÍTULO II DE LA ACTUACIÓN Y COORDINACIÓN

Artículo 7º.- Identificación y registro de casos

El juez de paz, a partir de una denuncia realizada en su juzgado; o de oficio, a partir del conocimiento de indicios respecto a situaciones que reúnan los elementos mencionados en el anexo 1 de este instructivo, identifica y registra el caso en su libro de actuaciones judiciales como de “posible trabajo forzoso”, con el fin de realizar las acciones descritas en las reglas siguientes. Esta información deberá ser entregada a la ODAJUP u ONAJUP, de ser requerida.

Artículo 8º.- Atención y recuperación de víctimas

Una vez registrado el caso, el juez de paz oficia a las instituciones responsables de la defensa legal⁸, atención de salud⁹ y protección social¹⁰ de la víctima y su familia, si estas se encuentran cerca de su juzgado.

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

Artículo 9º.- Coordinación para la denuncia de casos

El juez de paz oficia a la Fiscalía de su jurisdicción, ordenando que se dé trámite a la denuncia recibida en su juzgado o denunciando el hecho conocido de oficio.

Si no existiese sede del Ministerio Público en su jurisdicción, oficiará a la Comisaría de la Policía Nacional del Perú.

8 Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - DGDPAJ

9 Ministerio de Salud - MINSA.

10 Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente - DEMUNA y MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

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

Artículo 10°.- Pertinencia cultural en la atención de casos

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

Artículo 11°.- Actuación en casos que involucren a niñas, niños y adolescentes

En aquellos casos que involucren a niños, niñas y adolescentes, el juez de paz dictará de oficio las medidas urgentes y de protección que resulten necesarias y que serán ejecutadas con el apoyo de las autoridades de la jurisdicción ordinaria o especial, a la vez que coordina la denuncia del caso, como señala el artículo 9° de este instructivo.

ANEXOS

Anexo 1: ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO¹¹

Elemento esencial	Explicación
Todo trabajo o servicio	La definición comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero. Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo¹²; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables. La víctima, en consecuencia, puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, el género, la nacionalidad, la etnia o la condición migratoria. No obstante, es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, trabajadores domésticos, mujeres y niños, entre otros.
Amenaza de una pena cualquiera	La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de -entre otras-: violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de condición social¹³.
Falta de consentimiento	El consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución¹⁴. El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque la persona ejecuta la actividad sin su consentimiento. La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza. No obstante, la falta de consentimiento puede ser también consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la persona. Por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; rapto o secuestro físico; venta de una persona a otra; confinamiento físico; endeudamiento inducido; engaño o falsas promesas; retención de documentos; entre otros.

11 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. II Plan Nacional para la lucha contra el trabajo forzoso 2013 – 2017.

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

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

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

Anexo 2: INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO¹⁵

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

Indicador	Situaciones que pueden establecer la presencia del indicador
Violencia física y/o sexual	- El trabajador presenta indicios de golpes y malos tratos. - El trabajador presenta síntomas de ansiedad y confusión mental. - El trabajador presenta signos de desnutrición. - El trabajador ha sido privado de la cobertura de sus necesidades básicas: agua, comida, atención médica, alojamiento. - El trabajador es obligado a consumir drogas o alcohol. - La familia del trabajador es sometida a tratos violentos. - El empleador muestra un comportamiento violento.
Intimidación y amenazas	- El trabajador realiza declaraciones incoherentes y muestra signos de pérdida de voluntad por presión del empleador. - El trabajador se encuentra en una situación irregular y se le amenaza con ser denunciado a las autoridades. - Los trabajadores notifican amenazas dirigidas contra ellos, sus compañeros o miembros de su familia.
Restricción de movimiento	- El trabajador se encuentra encerrado en su lugar de trabajo. - El trabajador está obligado a dormir en su lugar de trabajo. - El trabajador tiene sus movimientos controlados en el lugar de trabajo. - El trabajador no cuenta con su documentación, la cual se encuentra en poder del empleador. - Existen signos visibles de que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo (guardianes armados, cercos eléctricos, enrejados, etc.). - El trabajador no puede salir por sus propios medios del lugar de trabajo. - Existen amenazas al trabajador para que no abandone el lugar de trabajo. - Al trabajador no se le permite comunicarse libremente con familiares y amigos.
Servidumbre por deudas	- El trabajador debe pagar por derecho de contratación. - El trabajador debe pagar sumas elevadas por transporte, las que son descontadas de su remuneración. - El trabajador está obligado a pagar una suma excesiva por su alojamiento y comida, la que es descontada de su remuneración. - El trabajador debe pagar una suma excesiva por los instrumentos de trabajo que utiliza. - El trabajador ha recibido un préstamo que le impide abandonar su empleo. - El trabajador presta servicios gratuitos a cambio de educación, alimentación o vivienda.

¹⁵ Tabla obtenida de "Derecho Penal y Trabajo Forzoso en Perú: Módulo de orientación para operadores de justicia"; elaborada a partir de *ILO indicators of forced labour (2012)* y *Protocolo intersectorial contra el trabajo forzoso (2014)*.

Indicador	Situaciones que pueden establecer la presencia del indicador
Retención de sueldos	- El trabajador no recibe regularmente una remuneración. - La remuneración del trabajador sufre deducciones ilegales. - La remuneración percibida por el trabajador no es suficiente para pagar la deuda adquirida en un tiempo razonable. - La remuneración percibida por el trabajador endeudado no le permite cubrir razonablemente sus necesidades alimenticias, de salud o de ropa mientras dura el período de pago de la deuda.
Aislamiento	- El trabajador no conoce la ubicación del lugar en el que trabaja. - El trabajador no tiene la posibilidad de comunicarse con su familia. O bien no existen medios de comunicación accesibles o bien se le confiscan al trabajador sus propios medios de comunicación como teléfonos celulares. - No existen condiciones de infraestructura física para que el trabajador regrese con facilidad a su lugar de origen. - El trabajador pasa periodos prolongados (o indeterminados) sin regresar a su hogar. - Se aplican sanciones económicas al trabajador que abandone el lugar de trabajo por motivos de salud u obligaciones familiares.
Retención de documentos de identidad	Los documentos de identidad del trabajador están en poder de su empleador, quien le priva el acceso a estos.
Engaño	- El trabajador ha recibido falsas promesas sobre las condiciones de trabajo y de vida. - El trabajador ocupa un puesto distinto de aquel para el cual fue contratado. - El trabajador no tiene acceso directo a sus ingresos. - El trabajador compra sus bienes personales a través del empleador.
Abuso de vulnerabilidad	- El trabajador es menor de edad, mujer o adulto mayor en situación de vulnerabilidad. - El trabajador no conoce la zona en la que trabaja. - El trabajador tiene un idioma distinto al de la región en la cual trabaja. - El trabajador pertenece a una minoría religiosa o a una minoría étnica. - El trabajador padece algún tipo de discapacidad. - El trabajador es transferido con frecuencia a distintos espacios. - El trabajador no tiene un contrato de trabajo regular. - El trabajador vive y trabaja en el mismo lugar. - Debe precisarse que el indicador sólo se configura si el empleador toma ventaja de la situación de vulnerabilidad del trabajador, no bastando con la existencia de esta última.
Tiempo extra excesivo	Resulta complejo determinar si el tiempo extra excesivo de trabajo constituye un supuesto de trabajo forzoso o no. Como regla general, puede entenderse que existen indicios de trabajo forzoso si los trabajadores deben trabajar más sobre tiempo del permitido por la ley nacional, bajo algún tipo de amenaza o para ganar el salario mínimo.

Indicador	Situaciones que pueden establecer la presencia del indicador
Condiciones de trabajo y vida abusivas	▪ Un ejemplo de este indicador puede estar constituido por la exposición al peligro para la vida o integridad del trabajador. Según la CEACR, la acumulación de ciertas violaciones del derecho laboral puede ser un indicador de trabajo forzoso (OIT, 2012, p. 152). Sin embargo, debemos tener en cuenta que la simple existencia de condiciones indebidas de trabajo no constituye trabajo forzoso. Para configurar trabajo forzoso, dicha situación deberá ir unida a otros elementos, que evidencien la existencia de una situación de sometimiento del trabajador.

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

Bibliografía

- Bedoya Garland, E., & Bedoya Silva-Santisteban, A. (2005). *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía peruana*.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_082056.pdf
- Naciones Unidas. (2011). *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias. Misión al Perú*.
<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/09/Informe-de-relatora-sobre-esclavitud-mision-al-Per%C3%BA-2011.pdf>
- Mujica, J. (OIT, 2015). *Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera. Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana*.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_427032.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*.
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*.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_082334.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)*.
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.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106269.pdf

OIT. (2012). *ILO Indicators of forced labour.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

OIT. (2014). *Ganancias y Pobreza: Aspectos Económicos del Trabajo Forzoso.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf

OIT. (2015). *Lo que necesitas saber sobre el trabajo forzoso. Una guía de apoyo para el servidor público.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_385761.pdf

[OIT, 2017] *Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

Sanz, T. [OIT, 2015]. *Caracterización de las condiciones de trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios y una aproximación a los factores de riesgo.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_427621.pdf

Verité. (2013). *Análisis de riesgos de los indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en Perú.*

<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>



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto “Del Protocolo a la Práctica: Un puente para la acción
global contra el trabajo forzoso” – Bridge Project PERU.
http://bit.ly/ProyectoBridge_OIT

Calle Las Flores 275, San Isidro - Lima, Perú
(511) 6150300
<http://www.ilo.org/lima>



ISBN 978-92-2-328429-9

