



Organización
Internacional
del Trabajo

Prevención e identificación de **TRABAJO FORZOSO**

Guía de apoyo dirigida a
organizaciones de trabajadores



THE BRIDGE PROJECT

Prevención e
identificación de

TRABAJO FORZOSO

Guía de apoyo dirigida a
organizaciones de trabajadores



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

Prevención e identificación de trabajo forzoso: Guía de apoyo dirigida a organizaciones de trabajadores.
Lima: OIT, Oficina para los Países Andinos, 2021. 72 p.

Trabajo forzoso, esclavitud moderna, normas internacionales, organizaciones de trabajadores, Perú.

ISBN: 978-92-2-034385-2 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-034386-9 (versión 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 escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en el Perú

Disclaimer del Proyecto Bridge

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-27592-15-75-K-1. El 100 por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos federales, por un importe total de 14'395,138 dólares de los Estados Unidos (Proyecto Bridge global). Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Índice

Lista de tablas	7
Lista de gráficos	7
Lista de siglas	8
Presentación	9
Introducción	12

PRIMERA SECCIÓN

Herramientas para la prevención e identificación del trabajo forzoso	15
1.1 Marco teórico	15
1.2 Definición y elementos esenciales del trabajo forzoso	17
1.3 Diferencias entre el trabajo forzoso y otras figuras	19
1.4 Situación del trabajo forzoso en Perú	22
1.5 Grupos vulnerables de caer en supuestos de trabajo forzoso y factores que lo posibilitan	25
1.6 Indicadores que apuntan a una situación de trabajo forzoso	27

SEGUNDA SECCIÓN

Rol de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso	33
2.1 Medidas preventivas	33
2.2 Medidas para la identificación y exigencia de intervención estatal	36
2.3 Medidas para la fiscalización, procesamiento y sanción de los responsables	37
2.4 Medidas para la protección, resarcimiento y reintegración de las víctimas	38



TERCERA SECCIÓN

¿Cómo y ante quién denunciar el trabajo forzoso? 41

- 3.1 Ámbito nacional 41
- 3.2 Ámbito internacional 46

CUARTA SECCIÓN

Marco normativo aplicable en la lucha contra el trabajo forzoso 51

- 4.1 Marco normativo internacional 51
- 4.2 Marco normativo nacional 53

Anexos

- Anexo 1: Delito de trabajo forzoso en el Código penal peruano 57
- Anexo 2: Rol de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso (cuadro resumen) 58

Referencias bibliográficas 60

Referencias normativas 65



Lista de tablas

Tabla N° 1

¿Cuándo se ejerce la libertad de trabajo?	16
---	----

Tabla N° 2

Modalidad de reclutamiento que se produce en ciertas actividades económicas del Perú	22
--	----

Tabla N° 3

Indicadores para la detección de trabajo forzoso	27
--	----

Tabla N° 4

El trabajo forzoso en el contexto de la COVID-19	31
--	----

Lista de gráficos

Gráfico N° 1

Normas del sistema universal de protección de los derechos humanos aplicables al trabajo forzoso	17
--	----

Gráfico N° 2

Definición de trabajo forzoso	19
-------------------------------	----



Lista de siglas

PNLCTF	III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022
CNLCTF	Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
DADDH	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CANC	Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CUT (Brasil)	Central Unitaria de Trabajadores (Brasil)
FENATIMAP	Federación Nacional de la Industria de la Madera del Perú
LGIT	Ley General de Inspección del Trabajo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
NNA	Niños, niñas y adolescentes
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América



Presentación

El trabajo forzoso y las formas contemporáneas de esclavitud suscitan una amplia atención y preocupación a nivel mundial. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al menos 25 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y alrededor de 1,3 millones de esas víctimas se encuentran en América Latina y el Caribe (OIT, 2017).

La abolición del trabajo forzoso es un derecho fundamental y la necesidad de adoptar acciones para ese fin ha obtenido reconocimiento universal. Los principales instrumentos normativos internacionales de la OIT relacionados al trabajo forzoso son el Convenio núm. 29 (1930) y el Convenio núm. 105 (1957), ambos ratificados por el Estado peruano en 1960. Sumado a ello, en el año 2014, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, los constituyentes de la OIT adoptaron el Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, cuya ratificación viene siendo promovida a nivel global.

La lucha contra el trabajo forzoso se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) sobre la promoción del trabajo decente para todos. Al respecto, la meta 8.7 del ODS 8 establece, entre otros, el compromiso de los países de adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud al 2030. Cabe destacar que Perú es uno de los países pioneros de la Alianza 8.7, iniciativa mundial promovida por la OIT, la cual busca la cooperación entre países, organizaciones internacionales y sociedad civil para alcanzar la meta 8.7, a través del compromiso en la aceleración del ritmo de reducción del trabajo forzoso mediante políticas e intervenciones efectivas que puedan servir de inspiración y comprometer la acción de otros países.



La prevención y erradicación del trabajo forzoso representa un desafío para el diseño e implementación de políticas públicas, la capacidad de las instituciones y la efectividad de las intervenciones. Esto adquiere una mayor relevancia y complejidad en el contexto de la pandemia global de la COVID-19, que ha intensificado los factores y causas que generan el trabajo forzoso, aumentando de esta manera los riesgos en poblaciones particularmente vulnerables. Por ello, para eliminar el trabajo forzoso y las problemáticas conexas es fundamental garantizar un abordaje integral, articulado y con un presupuesto adecuado; y aunque la responsabilidad principal recae en las instituciones del Estado, las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el resto de actores sociales juegan un rol decisivo para alcanzar dicho objetivo.

Para apoyar los esfuerzos en la lucha contra el trabajo forzoso en Perú, 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 – Bridge Project, cuya implementación viene realizando la Oficina de la OIT para los Países Andinos desde 2016. Dicho proyecto ha sido estructurado sobre la base de cuatro objetivos inmediatos: aumento del conocimiento y difusión de la problemática; mejora de las políticas, planes y legislación nacionales; apoyo de los esfuerzos para recolectar datos confiables y desarrollar investigaciones; y promoción del acceso a programas de medios de vida para víctimas.

Tal como lo reconoce la normativa nacional y la experiencia desarrollada en otros países, la cercanía de los miembros de las organizaciones sindicales con potenciales víctimas, así como el acceso que tienen a fuentes de información directas, los coloca en una posición privilegiada para abordar oportunamente el problema, así como para promover una respuesta inmediata y efectiva por parte de las instituciones del Estado, a las que les corresponde intervenir para la prevención y tutela de los derechos de las víctimas.

A través de la presente Guía se busca fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores y motivar a sus afiliados para que asuman un rol más activo en la prevención y erradicación del trabajo forzoso.



La Guía ha sido preparada bajo la dirección de Teresa Torres, coordinadora del Proyecto Bridge Perú y cuenta con los aportes de Eduardo Rodríguez, Especialista en Actividades para los Trabajadores de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. Su contenido ha sido, además, enriquecido con los aportes de los representantes de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Paola Egúsquiza y Rolando Torres, y de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Jesús del Castillo. Asimismo, se agradece la colaboración del abogado laboralista Luis Mendoza en la elaboración del documento.

Philippe Vanhuynegem

Director

Oficina de la OIT para los Países Andinos



Introducción

El trabajo forzoso afecta la libertad de trabajo y la dignidad de las personas, y es considerado una forma contemporánea de esclavitud. A pesar de que existe una condena universal del trabajo forzoso y de que la mayoría de los Estados han adoptado disposiciones legales para su eliminación, la OIT calcula que en el mundo alrededor de 25 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso. Esta problemática no es ajena a Perú, donde, tal como ha destacado el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (PNLCTF), se identifican manifestaciones graves de trabajo forzoso en la tala ilegal de madera, la minería ilegal y en el trabajo doméstico, sin que eso implique que sean los únicos sectores.

Es de destacar que Perú ratificó el Convenio sobre trabajo forzoso (núm. 29) el 01 de febrero de 1960. Por tanto, el Estado peruano se encuentra jurídicamente obligado a suprimir el trabajo forzoso en el marco de los compromisos asumidos internacionalmente y de lo reconocido expresamente en su Constitución: el artículo 2 (numeral 24, literal b) prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos; y el artículo 23 reconoce que nadie está obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento.

Sin perjuicio del rol preponderante que le corresponde al Estado en la lucha contra el trabajo forzoso, la experiencia comparada ha demostrado que *“los sindicatos están especialmente bien situados para contribuir a las estrategias capaces de ayudar a erradicar el trabajo forzoso”*¹ y, sobre todo, que el cumplimiento de esta tarea *“no significa necesariamente que (...) tengan que abordar nuevos ámbitos laborales y dispersar sus ya de por sí*

¹ Confederación Sindical Internacional (2010). Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales, p. 15. Recuperado el 04 de noviembre de 2014 de https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_ES.pdf



*limitados recursos*². Ello es así porque las organizaciones de trabajadores están en una inmejorable posición para desarrollar, en algunos casos, y para contribuir en otros, en labores dirigidas a la prevención, identificación y sanción del trabajo forzoso, y a la protección de las víctimas de este delito. De esta forma, a las organizaciones de trabajadores peruanas —tal como lo hacen sus pares en otros países— les corresponde asumir y desempeñar un papel esencial en la lucha contra el trabajo forzoso y en la promoción de la ratificación de instrumentos internacionales para su erradicación, como es el caso del Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso.

En esta Guía encontrarán información sobre:

- ➔ Herramientas para la prevención y detección del trabajo forzoso.
- ➔ Rol de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso.
- ➔ Cómo y ante quién denunciar el trabajo forzoso.
- ➔ Marco normativo aplicable en la lucha contra el trabajo forzoso.

La presente Guía³ busca ser una herramienta para fortalecer el conocimiento y la acción de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso. Para ello, brinda información a fin de identificar el rol que pueden y deben cumplir; las herramientas útiles para intervenir en las zonas y sectores económicos más afectados; los factores que permiten identificar los casos de trabajo forzoso; las vías legales existentes para denunciar su ocurrencia en los ámbitos nacional e internacional; y las buenas prácticas existentes en otros países que puedan adaptarse en Perú.

2 Ibidem, p. 7.

3 Para la elaboración de la presente Guía se ha tomado como punto de partida la Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso (OIT: Lima, 2015). Enlace en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_429713.pdf





► PRIMERA SECCIÓN

Herramientas para la prevención e identificación del trabajo forzoso

1.1 Marco teórico

Se requiere de certeza para identificar una situación de trabajo forzoso. Una vez determinada una situación como “trabajo forzoso”, deben desplegarse medidas desde las competencias de las autoridades públicas en alianza con actores sociales —entre ellos, las organizaciones de trabajadores— para afrontar eficazmente dicha problemática.

El concepto de trabajo forzoso implica la negación de importantes derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Perú: la libertad de trabajo (artículo 2, numeral 15) y la dignidad de la persona (artículos 1 y 23), así como en tratados internacionales de derechos humanos. En tal sentido, la prohibición del trabajo forzoso se sustenta desde el máximo nivel del ordenamiento legal y todos los operadores jurídicos deben darle una aplicación efectiva y extensiva.

Las referidas normas jurídicas definen a la libertad de trabajo en función del **consentimiento** del trabajador, lo que puede manifestarse en tres momentos o etapas de toda relación laboral en las que la libertad de la persona de decidir debe ser efectiva.



Tabla N° 1. ¿Cuándo se ejerce la libertad de trabajo?

La libertad de trabajo se protege verificando que haya **consentimiento** del trabajador en las siguientes manifestaciones:

1. Al comienzo o inicio de la relación laboral	2. Durante el desarrollo de la relación laboral	3. Al momento de finalizar la relación laboral
1.1 Decide libremente si trabaja o no. 1.2 Si se hace para uno mismo o para otro, en caso así lo acepte la persona que trabaja. 1.3 En caso se labore a favor de otro, decidir quién sería esa persona y empresa. 1.4 En qué condiciones se presta el trabajo.	2.1 Una actividad laboral libremente elegida, sin importar que la labor sea de titularidad de la misma persona o de un tercero (empleador), garantizará la libertad de decidir si se realiza o no otro trabajo de forma adicional (elección del pluriempleo).	3.1 Si se culmina la relación de trabajo por libre voluntad del trabajador, no puede haber obligatoriedad de continuar trabajando. Esto sin perjuicio del cumplimiento del plazo de preaviso de renuncia.
<i>Ejemplo: el Estado o una empresa privada obligan a alguien a trabajar o lo obligan a hacerlo para alguien en particular en determinadas condiciones (vulneración de la libertad de trabajo al inicio del vínculo laboral).</i>	<i>Ejemplo: se restringe la posibilidad de tener más de un empleo, es decir, cuando se le impide a una persona trabajar para alguien más como dependiente o cuando se le impide prestar servicios como independiente.</i>	<i>Ejemplo: se le impide al trabajador renunciar o dejar de trabajar (violación de la libertad de renuncia como manifestación de la libertad de trabajo).⁴ Esta situación propicia que se siga explotando al trabajador.</i>

Es decir, las situaciones de trabajo forzoso se producen cuando se impide a las personas el ejercicio libre de cualquiera de las manifestaciones de la libertad de trabajo en los tres momentos antes descritos.

➔ Por tanto, habrá **trabajo forzoso** cuando, de cualquier forma, se impida al trabajador el ejercicio de los contenidos de la **libertad de trabajo**, ya sea al inicio, durante la relación de trabajo o a su finalización.

⁴ Blancas, C. (2010). *La cláusula del Estado Social en la Constitución*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 324-332; Quiñones Infante, S. (2007). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra Editores, pp. 66-74, 134-138 y 166-170.



1.2 Definición y elementos esenciales del trabajo forzoso

Según lo establece el Convenio núm. 29 de la OIT, el 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 ofrece voluntariamente”*. A partir de ello, puede establecerse que en las situaciones de trabajo forzoso deben configurarse tres elementos:

Gráfico N° 1. Elementos que definen el trabajo forzoso



Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia, este concepto incluye tres (3) elementos esenciales, que deben aparecer concurrentemente en un caso para que se configure como trabajo forzoso:

- i. **El trabajo forzoso involucra un trabajo o servicio que se realiza en beneficio de otro**, de forma permanente o temporal, sin importar si se trata de una actividad económica legal o ilegal; formal o informal; retribuida o no.
- ii. **El trabajo forzoso se realiza bajo un estado de coacción**, es decir, por la presencia de una amenaza real o creíble de sufrir una consecuencia negativa por rechazar prestar un servicio o continuar haciéndolo. La amenaza puede recaer en forma de violencia física sobre quien trabaja, su familia o personas cercanas; represalias sobrenaturales; encarcelamiento o cualquier forma de confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante autoridades de inmigración; exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación del alimento, alojamiento u otras necesidades; pérdida de



El trabajo forzoso: negación del trabajo decente⁵

Un trabajo sin derechos puede degradarse hasta el punto en el que la explotación laboral presente elementos de trabajo forzoso o, peor aún, hasta de esclavitud en sentido estricto.

El trabajo que reconoce el ejercicio de los principios y derechos fundamentales de la OIT es el trabajo decente. Por tanto, este concepto involucra al trabajo que reconoce la efectividad de los derechos de las personas en el trabajo y fomenta la inclusión social y desarrollo integral de las personas a través del afianzamiento de la libertad de trabajo como un presupuesto efectivo para el ejercicio de los derechos en el trabajo, para las oportunidades en el empleo, la protección social y el diálogo social.

la condición social, entre otros que logren doblegar la voluntad de la persona en concreto.

- iii. **El trabajo forzoso nunca se presta de forma voluntaria.** No habrá consentimiento real si la persona no se ofreció a iniciar o a continuar con la relación de trabajo (resultado directo de encontrarse bajo coacción).

En Perú, el PNLCTF, en concordancia con el Convenio núm. 29 de la OIT, establece que el trabajo forzoso es *“una situación de vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones”*. Así, las víctimas del trabajo forzoso ven afectada su dignidad, no solo al perder su capacidad de ejercer el derecho fundamental a la libertad de trabajo, sino al ser tratados como instrumentos al servicio de terceros.

⁵ Para acceder a recursos sobre el trabajo decente recomendamos visitar el siguiente portal de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT: <http://www.actrav-etd.com/escuela1/recursos/>



Gráfico N° 2. Definición de trabajo forzoso



TRABAJO FORZOSO

1 Restricción ilícita de la capacidad de decisión del trabajador acerca de:

- Si trabaja o no
- Para quién trabaja
- En qué condiciones trabaja

2 Afecta:

- Derecho fundamental a la libertad de trabajo
- Dignidad humana

Fuente: III PNLCTF 2019-2022

1.3 Diferencias entre el trabajo forzoso y otras figuras

Conforme a lo señalado, el trabajo forzoso se define por la ausencia de consentimiento, dada la existencia de mecanismos de coacción sobre el trabajador. Este elemento nos permite diferenciar situaciones de trabajo forzoso de otras que, aunque también impliquen la violación de derechos fundamentales en el ámbito laboral, no necesariamente configuran la vulneración de la libertad de trabajo y la dignidad humana.



- ➔ ¿En qué situaciones no existe trabajo forzoso, aunque sí puede haber afectaciones a derechos fundamentales distintos de la libertad de trabajo?



El trabajo prestado en condiciones indebidas

El trabajo forzoso suele presentar condiciones indebidas de trabajo; sin embargo, no es correcto identificar las condiciones indebidas o ilegales de trabajo con situaciones de trabajo forzoso. Corresponde analizar en cada caso si se encuentran los tres elementos esenciales que definen el trabajo forzoso.

Son ejemplos de condiciones indebidas en el trabajo: el pago de salarios por debajo de la remuneración legal mínima, la reducción ilegal de derechos laborales, la ausencia de medidas de prevención de la seguridad y salud en el trabajo, o ciertas labores en situación precaria en el trabajo informal, entre otros.



La trata de personas

Mediante este delito se capta a personas, a través de diferentes medios, con el fin de someterlas a explotación, ya sea laboral o sexual. Si bien la trata de personas y el trabajo forzoso son delitos autónomos en la legislación penal peruana, ambas son consideradas formas contemporáneas de esclavitud que pueden entenderse como parte de un proceso en el que la trata de personas se presenta como la creación de condiciones para la explotación y el trabajo forzoso como la figura nuclear de la explotación efectiva del trabajador.



El trabajo infantil

El trabajo infantil no equivale al trabajo forzoso. De acuerdo a lo establecido por la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021, (Decreto Supremo N° 015-2012-TR), el término “trabajo infantil” comprende: (i) el trabajo de niños, niñas y adolescentes (NNA) que tienen menos



de la edad mínima legal de admisión al empleo; (ii) el trabajo de NNA que, teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizan actividades peligrosas que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral; y, (iii) las denominadas “peores formas de trabajo infantil” no designadas como trabajo peligroso de NNA.

Si bien es cierto que los conceptos de trabajo forzoso y de trabajo infantil son distintos, existe un punto de intersección entre ambas situaciones en algunos de los casos de **peores formas del trabajo infantil**. Así, el artículo 3 del Convenio OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), comprende: a) todas las formas de esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el **trabajo forzoso u obligatorio**, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

Por tanto, se presentará un espacio de intersección entre los conceptos de trabajo infantil y trabajo forzoso únicamente cuando nos encontremos ante alguna de las situaciones descritas en el literal a) del artículo 3 del Convenio OIT núm. 182, ratificado por el Estado peruano el 10 de enero de 2002.

La necesidad económica de trabajar

Ni el temor al desempleo ni a la miseria por ausencia de recursos constituyen por sí mismos un supuesto de trabajo forzoso. Únicamente el uso de dicho temor, por parte un explotador para someter al trabajador, coaccionándolo a trabajar con anulación de su voluntad, llevaría a que pueda afirmarse la existencia de trabajo forzoso.





1.4 Situación del trabajo forzoso en Perú

Como se ha señalado, de acuerdo con el PNLCTF y diversos estudios sobre trabajo forzoso desarrollados en Perú, *ciertas actividades económicas presentan mayores indicios de trabajo forzoso y el uso de ciertos mecanismos de reclutamiento y coacción*. A continuación, describiremos un ejemplo:

Tabla N° 2. Modalidad de reclutamiento que se produce en ciertas actividades económicas de Perú⁶

Modalidades de captación y de coacción	Sector maderero Tala ilegal	Sector minero Minería ilegal	Sector trabajo doméstico
"Servidumbre por deudas" Esta modalidad refiere al trabajo para pagar deudas que resultan impagables	Sí	Sí	No hay información oficial suficiente, pero dado el nivel de precariedad y vulnerabilidad de las trabajadoras, es probable que se presente en algunos casos.

Fuente: elaboración para esta Guía.

➔ *El trabajo forzoso inducido por deudas* exige a los trabajadores y, eventualmente, a sus familias, el empezar a prestar un servicio para otro (o continuar haciéndolo), en contra de su voluntad, a fin de pagar una deuda propia o heredada.

El problema radica en que la persona que trabaja es engañada, de forma que esa deuda sigue creciendo y el valor del salario de la víctima resulta insuficiente para cancelarla (incluso puede llegar a contraer nuevas "deudas").

La evidencia de la falta de consentimiento se refuerza en casos más graves donde, al intentar salir o dejar el trabajo, la víctima es perseguida,

⁶ Más información puede encontrarse en: i) Naciones Unidas (2011). Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias. Misión al Perú; y (ii) Verité (2013). Análisis de riesgos de los indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en Perú.



capturada y forzada a seguir trabajando para pagar su deuda.

En los últimos años, la OIT ha desarrollado **estudios específicos** en sectores económicos priorizados en el marco de la política nacional contra el trabajo forzoso:

- ➔ *“Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera: Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana”* (OIT, 2015). La investigación busca contribuir a comprender las dinámicas del trabajo forzoso en la extracción de madera en tres comunidades rurales de la región Ucayali, ubicada en la Amazonía peruana. El estudio muestra, principalmente, que el escenario de trabajo está caracterizado por la pobreza, el bajo nivel educativo, la informalidad y la precariedad, e identifica a un elevado porcentaje de trabajadores en condiciones de “trabajo y vida bajo dureza”; y a su vez un número menor, pero no por ello menos relevante, en los que se evidencia la presencia de indicadores de trabajo forzoso en las dimensiones de “contratación no libre” o de “imposibilidad de dejar al empleador”. Así, los resultados muestran que en los casos estudiados el trabajo forzoso es una continuidad, mas no una situación aislada, de las condiciones de precariedad y explotación que caracterizan su entorno, en donde

¿Cómo una relación de trabajo que inicialmente es voluntaria deviene en trabajo forzoso?

A manera de ejemplo, se tiene que en los campamentos madereros ilegales se han identificado casos de servidumbre por deudas. Normalmente reclutan a trabajadores vía mensajes radiales o en persona. A ellos se les adelanta un porcentaje (entre el 10% y 20%) del pago total que recibirán en el futuro, a cambio de su compromiso de prestar servicios al llegar al destino final (usualmente, un lugar alejado o poco accesible). El salario ofrecido aparenta cubrir el monto de la deuda y alguna ganancia. Sin embargo, al llegar al campamento, el costo de vida (alimentos, vivienda, aseo, etcétera) y el uso de las herramientas de trabajo no corren por cuenta del empleador. En ese punto, el trabajador se ve forzado a comprar o alquilar las herramientas de trabajo, a precios excesivamente altos. De esa forma, al culminar con las actividades acordadas inicialmente, ya han adquirido nuevas deudas, por lo que deben continuar trabajando al año siguiente o deben pagar montos mayores a lo percibido por su trabajo para saldar la deuda que contrajeron.



los jóvenes, pueblos indígenas y las mujeres son una población particularmente vulnerable.⁷

- ➔ *“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). El estudio muestra, principalmente, que las duras condiciones de trabajo y de vida caracterizan las experiencias laborales en los campamentos ilegales de minería auríferos en Madre de Dios, en especial deficientes condiciones de salud y seguridad en el trabajo; exceso de horas trabajadas a la semana; exposición a enfermedades, accidentes y otros riesgos; deficiente alimentación; y falta de agua, luz y desagüe. Además, se describen las dimensiones de “reclutamiento no libre” y la “imposibilidad de dejar al empleador” las cuales, si bien no tienen la magnitud de las duras condiciones de trabajo, revelan que en algunos casos los trabajadores no fueron informados sobre las tareas a realizar o las condiciones de trabajo, o fueron engañados; en otros casos, quisieron dejar el campamento y no pudieron porque estaban vigilados o encerrados, porque su empleador los tenía amenazados o porque tenían que pagarle supuestas deudas.⁸
- ➔ *“El Trabajo Forzoso en la extracción de la madera. Un estudio en la triple frontera de Perú, Brasil y Colombia”* (OIT, 2018). Entre los hallazgos señala que la evidencia de trabajo forzoso se concentra en las zonas de explotación y extracción ilegal de madera. En estos puntos, la dinámica de retención de salarios o de enganche por deudas son, según los testimonios, recurrentes. La presencia del trabajo forzoso, y ocasionalmente de la trata de personas con fines de explotación laboral, implica convivencia con sujetos victimizados por diversos tipos de prácticas que van desde el confinamiento, la retención de salarios, la ausencia de alimentos hasta la explotación sexual inclusive (en el caso de las mujeres en los campamentos madereros), pero también de sujetos que no necesariamente son victimizados. El trabajo forzoso está asociado a la precariedad del sistema de extracción de madera, la ausencia de controles y la lógica constante de movilización a escenarios alejados de los centros urbanos. Si bien las zonas de explotación

7 Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_427032.pdf

8 Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_427621.pdf



maderera y de presencia del trabajo forzoso se manifiestan en zonas rurales o en la zona de selva amazónica, estas se conectan con las lógicas estacionales de la extracción de madera, la itinerancia de la lógica de explotación y la dinámica de captación constante en los puntos fluviales de acceso al casco urbano.⁹

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

A nivel global, la OIT describe al perfil de la víctima de trabajo forzoso de la siguiente forma:

- ➔ Persona de bajos recursos (en pobreza o en pobreza extrema) e incluso personas con incertidumbre sobre la satisfacción de sus necesidades alimentarias.
- ➔ Jóvenes o, incluso, menores de edad
- ➔ Personas con poca instrucción o sin instrucción de ningún tipo.
- ➔ Personas que ignoran sus derechos (no tiene empoderamiento social ni jurídico).
- ➔ Alta dependencia del empleador para procurarse medios de sustento indispensables.
- ➔ Migrantes, particularmente los de situación irregular.

El PNLCTF identifica, además, **factores** relevantes de los siguientes ámbitos:

Ámbito familiar: hogares disfuncionales, bajo nivel educativo de los padres, violencia familiar, vulnerabilidad familiar ante eventos inesperados como desastres naturales o muerte de un familiar;

Ámbito social y económico: tolerancia social hacia el trabajo forzoso y estigma social hacia las víctimas, elevada informalidad de las actividades económicas, patrones culturales que estigmatizan el rol de la mujer, inaccesibilidad geográfica, entre otros; y,

⁹ Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_662424.pdf



¿Cómo las organizaciones de trabajadores pueden cumplir un rol central en la prevención del trabajo forzoso en personas en situación de vulnerabilidad?

Tomando como referencia el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el Trabajo Forzoso (Medidas complementarias), 2014 (núm. 203), las organizaciones sindicales pueden desarrollar actividades decisivas en la prevención del trabajo forzoso entre personas en situación de vulnerabilidad. Así, frente al desconocimiento de derechos y de información relevante (dos factores que incrementan el riesgo de las personas de caer en trabajo forzoso), **las organizaciones de trabajadores pueden contribuir a la difusión de los derechos para el empoderamiento de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.**

Además, las organizaciones de trabajadores otorgan o pueden otorgar asesoría a las víctimas de trabajo forzoso para que puedan utilizar los mecanismos de denuncia adecuados y de manera oportuna.

Ámbito de nivel institucional: limitada difusión de la problemática del trabajo forzoso, escasa capacidad del Estado para detectar esos casos y para atender a las víctimas, limitada capacitación de los funcionarios públicos, escaso conocimiento de empresas y sindicatos sobre la problemática del trabajo forzoso.

En Perú hay, además, otros factores que agravan el riesgo de caer en trabajo forzoso, como son la ausencia de instituciones estatales en determinados ámbitos geográficos y el desconocimiento, de parte de personas con limitado nivel educativo, de prácticas contables, sistemas de medición y precios de mercado (que evitarían el fraude).¹⁰

En Perú, la presencia del mecanismo de “servidumbre por deudas” se presenta sobre todo en las regiones amazónicas (Ucayali y Madre de Dios) y en el sector maderero ilegal. En estos espacios las víctimas principalmente pertenecen a pueblos indígenas o son población inmigrante, dos colectivos en los que hay presencia de **pobreza** (que lleva a que estén dispuestas a aceptar adelantos ofrecidos) y de **falta de oportunidades educativas** (que las expone a ser víctimas de fraude).¹¹

10 Bedoya, E. y Bedoya, A. (2005). El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía peruana. OIT: Ginebra, p. XI.

11 Acemoglu, D. (2014). Citado en OIT. Profits and poverty: The Economics of forced Labour. ILO: Ginebra, pp. 30-31.



1.6 Indicadores que apuntan a una situación de trabajo forzoso

A continuación, se presentan indicadores que buscan contribuir a la detección de casos de trabajo forzoso. Al respecto, la OIT ha desarrollado una lista de once (11) indicadores generales, los cuales fueron incorporados en la normativa peruana a través de diferentes instrumentos, entre ellos, el *Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso*¹² y el *Protocolo de Actuación (Inspectiva) en materia de Trabajo Forzoso*.¹³ Es necesario observar de forma conjunta la presencia de estos indicadores y no su ocurrencia aislada, ya que —como se ha indicado anteriormente— lo importante es que los indicadores presentes en un caso permitan determinar la existencia de los tres elementos esenciales del trabajo forzoso.

Tabla N° 3. Indicadores para la detección de trabajo forzoso¹⁴

Indicador	Explicación
Engaño	Las víctimas de trabajo forzoso frecuentemente son reclutadas con promesas de trabajo bien remunerado. Sin embargo, una vez que se encuentran trabajando, las condiciones prometidas no se materializan y los trabajadores se encuentran atrapados en condiciones abusivas y sin la posibilidad de escapar. En estos casos los trabajadores no han dado un consentimiento libre e informado. El indicador de engaño se refiere a la diferencia entre lo prometido al trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo y/o vida, al tipo de trabajo, al lugar de trabajo, al empleador, a la posibilidad de adquirir determinada condición migratoria, a la educación que recibiría, entre otros aspectos, y lo que efectivamente sucede en la práctica.

12 http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-10-03_011-2014-TR_3715.pdf

13 <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-version-2-del-protocolo-de-actuacion-en-materia-resolucion-n-174-2020-sunafil-1892410-1>

14 OIT (2012). Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT. Ginebra: Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf



Indicador	Explicación
Abuso de vulnerabilidad	Cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzoso; sin embargo, son especialmente vulnerables quienes desconocen el idioma del lugar donde se encuentran, así como las leyes y derechos que los protegen. También quienes pertenecen a minorías étnicas, o presentan alguna característica que los aparte de la sociedad (como el uso de un distinto idioma). El problema se presentará cuando el empleador tome ventaja de dicha posición vulnerable para imponer (a través de la coacción) alguna forma de trabajo forzoso. En Perú se observa que los menores de edad pueden encontrarse en especial riesgo. Asimismo, quienes se encuentran en un permanente desarraigo, por ser transferidos constantemente a nuevos espacios, y quienes pernoctan en el mismo lugar en el que se trabaja dan cuenta de este indicador.
Restricción de movimiento	Las víctimas de trabajo forzoso pueden estar encerradas o impedidas de salir, mientras trabajan o mientras son transportadas. Así, la falta de libertad de movimiento o la vigilancia mientras se trabaja puede indicar la presencia de trabajo forzoso. Es importante tener en cuenta que existen restricciones legítimas que pueden incluir aquellas relacionadas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en lugares peligrosos o la necesidad de solicitar permiso previamente al supervisor para asistir a una cita médica.
Aislamiento	Puede ocurrir porque el trabajador se encuentra privado de contacto con el resto de la sociedad (por encontrarse en una zona alejada, o bien en un lugar no alejado, pero tras “puerta cerrada”). Este indicador está relacionado con el trabajo informal, espacio que no está suficientemente controlado por el Estado.
Violencia física y/o sexual	Puede ser utilizada para captar a la persona, o durante el desarrollo del trabajo, para obligarla a realizar actividades que originalmente no estaban previstas o para que siga trabajando. Su uso como medio desviado de disciplina es un indicador de la presencia del trabajo forzoso. La violencia ejercida sobre el trabajador podría reflejarse en signos de violencia física, desnutrición, comportamiento ansioso o al reflejar miedo de forma física.



Indicador	Explicación
Intimidación y amenazas	Las víctimas de trabajo forzoso suelen sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de las condiciones de trabajo y/o vida o cuando quieren dejar el trabajo. Las amenazas pueden ser de violencia física contra la persona o su familia, de denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.), de retención de salario, entre otras. La credibilidad de las amenazas deberá ser analizada desde la perspectiva del trabajador, tomando en cuenta sus creencias, cultura, condición social o económica.
Retención de documentos de identidad	La retención de los documentos de identidad u otras posesiones de valor del trabajador por parte del empleador es un indicador de trabajo forzoso si el trabajador no tiene la posibilidad de acceder a ellos cuando los solicita. El daño es grave, pues sin el documento de identidad el trabajador no podría encontrar otro trabajo ni acceder a servicios esenciales.
Retención de salarios	El atraso en el pago del salario no es necesariamente trabajo forzoso, pero si se presenta de forma sistemática y deliberadamente para mantener al trabajador en el puesto, apunta a una situación de trabajo forzoso.
Servidumbre por deudas	Se presenta cuando el trabajador debe trabajar para pagar una deuda por adelantos de salario o préstamos, los cuales fueron adquiridos por concepto de comisión, traslado al lugar de trabajo, vivienda que le presta el empleador, alimentación, salud y otros. Los explotadores impiden que los trabajadores se liberen de la deuda contraída con ellos, sobrevaluando los precios de productos entregados a los trabajadores, así como los intereses, e infravalorando el trabajo o producto que entrega el trabajador. Además, el periodo de trabajo para pagar la deuda no suele especificarse. A veces, la deuda es originada por el pago de un alto precio por contratación. También es posible que el trabajador tenga una deuda abierta con el empleador o reclutador.



Indicador	Explicación
Condiciones de trabajo y vida abusivas	Es probable que las víctimas de trabajo forzoso pasen por condiciones de vida y laborales que nunca aceptarían libremente. Puede tratarse de situaciones de trabajo humillantes y degradantes, así como de circunstancias de vida insalubres, hacinamiento y confinamiento. Las malas condiciones de trabajo y/o vida no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, ya que las personas pueden aceptarlas ante la falta de otras opciones de trabajo. La existencia de estas condiciones debiera motivar una inspección inmediata y la prestación de servicios sociales a favor de la víctima.
Tiempo extra excesivo	Los trabajadores forzados suelen trabajar tiempo extra por encima de los límites que establece la normativa. Puede que se les nieguen descansos y días libres, se les obligue a hacerse cargo de los turnos y horarios de trabajo de colegas ausentes o a estar a disposición las 24 horas del día y los 7 días de la semana. La determinación de si el tiempo extra constituye o no trabajo forzoso puede ser muy complejo. Como regla general, si los trabajadores están obligados a trabajar más horas extra de las que se permite en la legislación nacional bajo algún tipo de amenaza (por ejemplo, el despido) o con el fin de ganar por lo menos el salario mínimo, estos constituyen indicadores de trabajo forzoso. Como se ha señalado, se requiere de un análisis en conjunto de los indicadores en cada caso concreto.

Fuente: OIT. Indicadores de trabajo forzoso (2012)

Caso: Indicadores de trabajo forzoso en el trabajo del hogar remunerado

Según el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, puede identificarse una violación a la libertad de trabajo en las labores domésticas cuando la trabajadora es amenazada, tiene sus necesidades apenas cubiertas, percibe una remuneración inadecuada o es retenida por el empleador bajo el pretexto de cubrir los costos de vivienda, alimentación, servicios y hasta deudas. La trabajadora puede sufrir encierro o confinamiento. Además, la víctima presenta ciertos aspectos comunes, como el haber sufrido sucesos traumáticos, carece de acceso a actividades culturales o recreativas, teme a la autoridad y a las personas externas del hogar, adopta prejuicios de la sociedad discriminatoria y teme a la persona a quien presta el servicio.

La situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar se ha incrementado por la crisis generada por la pandemia de la COVID-19, estando en mayor riesgo de caer en situaciones de trabajo forzoso, dadas las normas establecidas sobre el confinamiento y la informalidad predominante en la que esta actividad se desarrolla.



➔ Trabajo forzoso en el contexto de la COVID-19

La pandemia de la COVID-19 ha generado consecuencias graves en la salud y el empleo a nivel global. La pérdida de ingresos y del empleo puede configurar riesgos importantes para la ocurrencia de casos de trabajo forzoso, particularmente en aquellas personas en situación de vulnerabilidad. En la tabla siguiente se identifica la relación entre algunos efectos de las medidas adoptadas durante la pandemia y los riesgos de trabajo forzoso.

Tabla N° 4. El trabajo forzoso en el contexto de la COVID-19

Intensificación de los factores y las causas que generan trabajo forzoso La vulnerabilidad se ha incrementado en determinados grupos (INEI, 2020¹⁵) y podría haberse incrementado para aquellos que ya se encontraban sometidos a situaciones de trabajo forzoso.	Aumento y surgimiento de posibles nuevas formas de abuso Debido a los efectos de la COVID-19, es probable que las situaciones de abuso hayan aumentado. Se abren nuevas posibilidades de explotación en el ámbito laboral a través de nuevas formas de reclutamiento.	Aumento de informalidad genera riesgos para abusos que configuren de trabajo forzoso Los efectos de la COVID-19 en el empleo han generado un aumento de la informalidad y, en algunos casos, esto podría abrir espacios para aprovechar la situación de urgencia que tienen las personas por conseguir o mantener un trabajo.
Aumento de flujos migratorios con riesgos asociados a trabajo forzoso En Perú destaca el caso de la migración interna ocurrida por efecto de las medidas adoptadas para enfrentar la pandemia, así como la situación de trabajadores migrantes, especialmente los ciudadanos venezolanos.	Suspensión temporal de servicios de denuncia y asistencia a víctimas Durante el confinamiento, y en atención a la necesidad de ajustar la provisión de servicios, se podrían haber generado retrasos en la atención y prestación de servicios.	Limitadas capacidades para asegurar el acceso efectivo a la justicia Durante el confinamiento se podrían haber generado demoras en las investigaciones policiales, fiscales y en los procesos judiciales. Además, el confinamiento puede limitar el desarrollo de operativos por parte de la inspección del trabajo.

15 INEI (2020). Condiciones de vida de la población en riesgo ante la pandemia del COVID-19. ENAHO 2019. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1745/libro.pdf





► SEGUNDA SECCIÓN

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

Cualquier estrategia integral contra el trabajo forzoso requiere de la participación del sector privado, junto con la del propio Estado, para prevenir, detectar, procesar y sancionar este fenómeno y para resarcir a las víctimas, protegerlas y reintegrarlas al mercado de trabajo.

Las organizaciones de trabajadores participan en esta lucha de forma directa o apremiando al Estado y/o agentes empresariales para que cumplan con sus obligaciones y responsabilidades en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso.

2.1 Medidas preventivas

A fin de participar en la prevención, las organizaciones sindicales pueden desplegar distintos tipos de actividades:

➔ **Campañas de información, capacitación, sensibilización y concientización**

Corresponde a los sindicatos realizar este tipo de actividades de forma permanente, dirigiéndose tanto a sus propios afiliados como a los miembros de colectivos especialmente vulnerables de caer en las redes del trabajo forzoso, entre ellos, pueblos indígenas, migrantes, jóvenes de escasos recursos y con nula o limitada instrucción, mujeres y menores de edad.



Tomando en cuenta que la ausencia de información es un factor que pone a tales personas en riesgo de trabajo forzoso, el papel del sindicato en la transmisión de información se transforma en un eje prioritario.

Estas campañas también pueden extenderse al público en general y a las propias empresas, a fin de que estas adopten buenas prácticas laborales, las que pueden verse persuadidas desde el espacio sindical por la vía del boicot de productos o servicios que presenten trabajo forzoso en sus cadenas productivas.

Algunos ejemplos:

Sensibilización de las propias organizaciones de trabajadores. Muchas veces los sindicatos deben superar la visión de parte de sus afiliados de que el problema del trabajo forzoso es “periférico” o incluso prestar atención a posiciones que son parte del discurso de las propias organizaciones y que podrían implicar una posición a favor del endurecimiento de regulaciones estrictas, por ejemplo, contra migrantes.¹⁶

Campañas de alerta. Los sindicatos pueden dirigirse a grupos en situación de vulnerabilidad para alertarlos sobre las modalidades más frecuentes de trabajo forzoso y los riesgos de ser reclutados vía anticipos o adelantos de salario por patrones (madereros).¹⁷

Formación en defensa. En 2008, la Federación Nacional de la Industria Maderera y Afines del Perú (FENATIMAP), en cooperación con la Central Sindical Neerlandesa FNV, ejecutó un proyecto para capacitar a los sindicalistas y líderes indígenas en materia de trabajo forzoso y recursos legales existentes.

Campañas dirigidas a los consumidores. También es posible poner en evidencia a aquellas empresas que comercializan bienes o productos que son resultado de trabajo forzoso. Por ejemplo, en el caso del trabajo forzoso en campamentos ilegales, identificando a quienes adquieren la madera o el oro extraídos mediante trabajo forzoso.

Otro ejemplo proviene del mundo del deporte. Con miras a la celebración de la Copa Mundial de Fútbol del año 2022 en Qatar, la campaña “Tarjeta roja para la FIFA”, impulsada por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), denuncia las muertes de obreros que trabajaban en la construcción de los estadios e instalaciones para dicho evento.¹⁸ Esta campaña ha generado múltiples impactos a nivel internacional, en medios de comunicación especializados y masivos.

16 Ford, M. (2015). “Trade unions, forced labour and human trafficking”. *Anti-Trafficking Review*, Issue 5, pp. 11–29 (p. 6).

17 Cfr. Confederación Sindical Internacional (2010). *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales*. Bruselas: CSI, p. 24. En: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TU_Guide_Forced_labour_ES.pdf

18 Red Sindical de Cooperación al Desarrollo y Confederación Sindical Internacional. *Los sindicatos como actores de la educación para el desarrollo y sensibilización para la solidaridad global*. Bruselas: TUDCN-RSCD (2016), p. 17.



➔ Promover la adopción del marco jurídico adecuado

Los sindicatos pueden exigir regulaciones específicas para combatir, entre otros, la servidumbre por deudas y el enganche en el sector maderero.

Algunos ejemplos:

- A través de la promoción de un marco normativo que obligue a que los empleadores provean de alimentación y vivienda a los trabajadores en los campamentos madereros; que la venta de mercadería en campamentos solo esté autorizada por el consentimiento expreso del trabajador, con precios acordes al mercado y, sobre todo, si el empleador no se cobra adeudos del trabajador directamente del salario.
- Igualmente, se espera una mejor regulación de las agencias de colocación de empleo y los intermediarios entre la oferta y la demanda, para evitar mecanismos abusivos de enganche con grupos vulnerables, así como una fiscalización que supervise estos ámbitos e imponga sanciones efectivas.
- Esto ha motivado que, por ejemplo, en Inglaterra, el Sindicato del Transporte Británico y General de Trabajadores (TGWU, por sus siglas en inglés) lleve a cabo una campaña, junto con otras organizaciones, para una mayor regulación de los intermediarios que reclutan trabajadores temporales para el trabajo agrícola, muchos de los cuales se sabe que tienen vínculos con redes de tráfico y contrabando. Esto resultó en la aprobación de una ley que obligaba a hacer uso de un registro de reclutamiento y licencias renovables para el reclutamiento de personas. El impacto de esta normativa demostró alcanzar cierta efectividad en la lucha contra el trabajo forzoso en este sector en específico.¹⁹
- En 2019, la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT) ha propuesto que la normativa especifique que los migrantes que se encuentren en situación irregular puedan denunciar las prácticas de trabajo forzoso sin que sufran ningún tipo de acción estatal adversa por su condición migratoria (cuestión que, en el fondo, disuade a muchas personas de plantear denuncias ante prácticas contrarias a la libertad de trabajo y la dignidad humana).
- Asimismo, la Fundación CNV Internationaal, organización de la sociedad civil vinculada a la confederación nacional de sindicatos CNV de los Países Bajos, se ha unido a la campaña de la OIT “50 for freedom”, que aboga por la ratificación del Protocolo de la OIT relativo al Convenio sobre trabajo forzoso. Entre otras acciones, esta organización presenta en su página web un vínculo para que individuos de todo el mundo puedan firmar la petición correspondiente y compartirla en sus redes sociales y así generar una corriente pública de opinión favorable a la ratificación del referido Protocolo.²⁰

19 Ford, M. (2015). Op. cit., p. 6.

20 Sobre el particular, consúltense en la siguiente dirección: <https://www.cnvinternationaal.nl/es/nuestro-trabajo/noticias/2018/octubre-2018/eliminacion-del-trabajo-forzoso-en-el-mundo>



2.2 Medidas para la identificación y exigencia de intervención estatal

Los sindicatos pueden contribuir decisivamente a la identificación de trabajo forzoso, a través de la detección de los explotadores o esclavistas, especialmente en lugares de difícil acceso. En ese sentido, se constituirían en la primera línea de acción para combatir el trabajo forzoso.

Algunos ejemplos:

Información a autoridades para identificación oportuna del trabajo forzoso. Los sindicatos pueden dar información de lugares de reclutamiento-enganche de los que se tome conocimiento. Igualmente, dar noticia de mecanismos de fraude que puedan registrarse.

Impulso de investigaciones sobre trabajo forzoso. Es el caso de la Federación de Trabajadores Agrícolas de Brasil, que, mediante un estudio sobre migración rural apoyado por la cooperación internacional, puso de manifiesto los factores de riesgo para migrantes en dicho sector.

Iniciativas para facilitar las denuncias. La Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil, en la década de 1990, implementó una “línea directa sobre esclavitud” a nivel nacional para presentar denuncias por trabajo esclavo para ser tramitadas ante las autoridades competentes.²¹

Desarrollo de estrategias para denunciar la inacción estatal ante los mecanismos de supervisión de la OIT. En Paraguay, diversas organizaciones sindicales han participado en la denuncia de las condiciones abusivas que vienen afrontando personas de comunidades indígenas que trabajan en el sector agrícola de la región del Chaco.

Además, la intervención de las organizaciones de trabajadores en la vigilancia del cumplimiento del rol que tienen autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales es muy importante, ya que ayuda a impulsar la acción pública contra el trabajo forzoso. No puede perderse de vista que los sindicatos peruanos pueden efectuar denuncias ante el Sistema de Inspección del Trabajo y, además, tienen legitimidad procesal para entablar demandas en la vía del proceso judicial laboral contra

²¹ Cfr. 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.



los que se benefician del trabajo forzoso, incluyendo pretensiones por daños y perjuicios.

Algunos ejemplos:

Registro de datos de trabajadores reclutados, reclutadores y lugares en los que se lleva a cabo el trabajo forzoso. El Sindicato de Trabajadores Rurales de Pimenteiras de Brasil, tras rescatar a casi 50 personas esclavizadas en una plantación de azúcar, obligó a la policía del Estado de Piauí a establecer un registro. Esto facilitaría, de un lado, la identificación de las personas para que accedan a programas sociales del Estado o de los privados y también permitiría facilitar la identificación de zonas de riesgo.

Vigilancia de la extensión de prestaciones de oficinas estatales que pueden mejorar las condiciones de las víctimas rescatadas del trabajo forzoso. En Perú, un número de ministerios y otras dependencias tienen funciones que deben activarse para garantizar que las personas rescatadas de situaciones de trabajo forzoso tengan la posibilidad real de reinserirse social y económicamente. Los servicios de promoción del empleo que dependen del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), deben estar a disposición de personas que sean rescatadas de estas situaciones a través de programas específicos que atiendan al perfil particular de dichas personas, correspondiendo a las organizaciones de trabajadores coadyuvar a que ello se garantice y cumpla de forma debida.

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

Las organizaciones de trabajadores tienen legítimo interés en supervisar que las funciones estatales vinculadas a la justicia (inspección del trabajo, Policía Nacional, Ministerio Público, Poder Judicial, Defensa Pública) sean ejercidas real y eficientemente. Asimismo, los sindicatos pueden participar —en alianza con otros actores sociales— en la sensibilización de los agentes estatales que intervienen en la lucha contra el trabajo forzoso.

Igualmente, dentro de las amplias plataformas de acción sindical, correspondería incorporar la preocupación por un real fortalecimiento de los cuerpos estatales especializados. Así, los sindicatos podrían emprender estrategias que busquen que el Estado fortalezca los cuerpos institucionales encargados de hacer frente al delito de trabajo forzoso, para empezar, con la asignación de las partidas presupuestarias necesarias.



Algunos ejemplos:

Propuesta para el funcionamiento y fortalecimiento de aparatos institucionales especiales. Un ejemplo es el “Grupo Especial de Inspección Móvil” de Brasil, que actúa en coordinación con fiscales laborales y policías en operativos en todo el país. El Grupo Móvil interviene con recursos económicos suficientes y se encarga de: i) investigar y sancionar administrativamente el trabajo esclavo; ii) procesar y enjuiciar penalmente a los responsables; y iii) liberar a las víctimas de trabajo esclavo. Si bien el Estado peruano ha avanzado en la conformación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil (GEIT) de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se espera que dicho equipo sea fortalecido con personal y recursos adecuados, y pueda articular con funcionarios de otras entidades cuyas competencias tienen incidencia en la lucha contra el trabajo forzoso.

Alianza con entidades estatales para afrontar situaciones de riesgo en sectores específicos. En España, desde 2010, la Unión General de Trabajadores (UGT) tuvo la iniciativa de buscar establecer una alianza con órganos jurisdiccionales, la Fiscalía, el Ministerio de Trabajo, autoridades migratorias y el Ministerio del Interior, para —entre otras acciones— actuar coordinadamente y en base a protocolos de acción que puedan validar sindicatos y empresas.²²

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

El enfoque centrado en la víctima es muy importante en la lucha eficaz contra el trabajo forzoso. Las personas que son rescatadas de tal situación —o sus familias— todavía pueden ser objeto de represalias por parte de sus explotadores, por lo que los sindicatos deben colaborar con las instituciones estatales que correspondan y procurar la atención efectiva de estas personas.

La erradicación del trabajo forzoso no se cumple con la sanción a los involucrados. Es necesario garantizar la protección de las víctimas, a fin de que puedan presentar denuncias ante las autoridades y solicitar las indemnizaciones y reparaciones a las que hubiere lugar. Los sindicatos pueden participar como asesores y **brindar acompañamiento legal** durante los procesos, y pueden dar un valioso **soporte psicológico y social**, dirigido a contribuir a enfrentar las secuelas emocionales del sometimiento que conlleva el trabajo forzoso.

²² Ford, M. Op. cit.



Junto con ello, las organizaciones sindicales deben participar decididamente en el empoderamiento de las víctimas de trabajo forzoso que son recuperadas, para así evitar que ellas vuelvan a caer en redes de explotación. Su reintegración social y económica es una meta prioritaria, para lo cual los sindicatos pueden brindarles asesoría de modo que se auto organicen, a fin de iniciarse en el autoempleo o incluso otorgando apoyo económico.

Algunos ejemplos:

Traslado de trabajadores rescatados a zonas de menor riesgo. La Organización Central de los Sindicatos Finlandeses, a través de sus bases, trasladó a casas de seguridad a trabajadores inmigrantes chinos, luego de ser liberados del trabajo forzoso, protegiendo sus identidades.²³

Apoyo psicológico y social para personas liberadas de trabajo forzoso. Alrededor del mundo, muchos sindicatos brindan este tipo de apoyo humanitario y de relevancia e impacto social. Así, puede citarse al caso de la Federación Sindical de la Confección en Rumania (en relación con los trabajadores víctimas de trata con fines de explotación laboral), la Comisión contra la Esclavitud Moderna (en relación con los trabajadores domésticos migrantes víctimas de trabajo forzoso),²⁴ o la ONG Kalayaan en cooperación con el Congreso Sindical Inglés (también sobre migrantes víctimas del trabajo forzoso en labores domésticas).²⁵

Promoción de organizaciones de trabajadores entre quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad. La Unión de Trabajadores Costureros en Argentina se fijó como objetivo prestar asistencia y colaboración para que los trabajadores inmigrantes bolivianos en el sector textil en de la ciudad de Buenos Aires se organicen y se movilicen para defender la dignidad en el trabajo, ante situaciones de reclutamiento bajo engaños, retención de documentos, semiencierro, exposición a enfermedades como la tuberculosis, intimidaciones, entre otros. Con ese mismo espíritu, en 2007 se creó una Fundación, con objetivos más amplios y líneas de financiamiento y de acción mejor articuladas, con múltiples formas de asesoramiento gremial y jurídico a costureros, acompañamiento y capacitación en procesos legales vinculados a trabajo forzoso.²⁶

Promoción de organizaciones de trabajadores liberados del trabajo forzoso. En India, Pakistán y Nepal, diversas organizaciones han formado sindicatos con trabajadores liberados con el fin de ayudarlos a obtener independencia financiera, primero con subvenciones económicas y luego con la generación de nuevos ingresos.²⁷

23 Confederación Sindical Internacional (2010). *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales*. Bruselas: CSI, pp. 19-20.

24 Ibidem. p. 19.

25 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*. Párrafos 142 y 204.

26 Barattini, Mariana (2010). "Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina". En *Estudios demográficos urbanos*, volumen 25, n.º 2. México, mayo-agosto.

27 Prasad, K. (2008). *Poverty, Discrimination and Slavery: The Reality of bonded Labour in India, Pakistan y Nepal*, p. 26.





► TERCERA SECCIÓN

¿Cómo y ante quién denunciar el trabajo forzoso?

A continuación, se presentan los procedimientos legales para denunciar los supuestos de trabajo forzoso en el ámbito nacional y ante el sistema internacional de la OIT.

3.1 Ámbito nacional

Corresponde mencionar tres vías a través de las cuales los sindicatos pueden accionar en simultáneo: la denuncia penal (para que el Estado persiga al culpable de cometer el delito de trabajo forzoso), la denuncia ante la SUNAFIL (para que imponga una sanción administrativa contra el responsable), y el proceso judicial laboral (para anular un acto jurídico fraudulento, o que al menos se extinga, para hacer valer los derechos laborales y para obtener un resarcimiento para la víctima).

a. Denuncia penal contra el explotador o esclavista y la pena privativa de libertad

Desde enero de 2017, el trabajo forzoso está tipificado como delito en el Código Penal de Perú. Tras una importante reforma, se persigue al trabajo forzoso como crimen conforme con el concepto que aquí se ha explicado: si hay sometimiento (coacción) a través de cualquier medio contra una persona, a fin de que preste un servicio en contra de su voluntad, se configurará este ilícito que llevará a la aplicación de la pena privativa de libertad contra quien así procediese. La pena privativa de libertad parte desde los seis años, por lo que es un crimen en los que la pena sí será efectiva. La pena de cárcel será todavía mayor si ocurren



circunstancias especiales consideradas agravantes, las cuales pueden consultarse en la última parte de esta Guía.

Desde un punto de vista procedimental, el proceso penal puede ser iniciado de oficio por el Ministerio Público, por la denuncia efectuada por la víctima o por cualquier persona natural o jurídica (como el **sindicato**). Sin embargo, debe tenerse claro que la acción penal es pública. Esto quiere decir que, incluso si la víctima quisiese retirar una denuncia presentada por trabajo forzoso, el Estado debe proseguir con la investigación (a cargo de la Fiscalía) y sanción (a cargo del Poder Judicial).

➔ ¿Ante quién presentar la denuncia?

Aun cuando lo usual es denunciar la presencia de un hecho criminal a la autoridad policial del lugar de ocurrencia del delito, la legislación faculta a presentar las denuncias directamente ante el **Fiscal Provincial** (art. 12 de la Ley Orgánica del Ministerio Público). Si considera procedente la denuncia, pero estima que hacen falta medios probatorios, el Fiscal dispondrá el inicio de la investigación policial, por medio de la cual se reunirán las pruebas del caso. En todo caso, al contarse con los elementos necesarios, se formalizará la denuncia ante el Juez Instructor Penal.

La denuncia puede presentarse de forma verbal o escrita ante la autoridad fiscal o policial.

➔ ¿Qué debe contener la denuncia?

De acuerdo con la normativa, y a fin de agilizar la intervención fiscal y judicial, la denuncia debe contener de forma clara y precisa:

- i. La identidad del denunciante (en el caso, el sindicato respectivo, debidamente representado por su dirigencia).
- ii. Una narración detallada y veraz de los hechos supuestamente delictivos (por ejemplo, cuando se trata del caso de “habilitación-enganche” o “servidumbre por deudas”. De ser posible, habrá



que poner de manifiesto la existencia de una deuda inducida e impagable y cómo es que esta crece de forma fraudulenta).

iii. La individualización de los presuntos responsables.

b. La denuncia ante la inspección del trabajo

El trabajo forzoso es una falta administrativa que amerita la imposición de las multas más elevadas contra quien ostente la figura de empleador y haga uso de trabajo forzoso²⁸. No es incompatible con la denuncia penal, por lo que ambos mecanismos pueden ser activados de forma totalmente válida, pudiendo desarrollarse ambos procedimientos de forma paralela.

➔ ¿Cuál es el procedimiento a seguirse?

Cualquier persona que toma conocimiento de un caso de trabajo forzoso puede denunciarlo ante la SUNAFIL o gobierno regional competente, iniciándose una acción pública.

La denuncia motivará el inicio de una “orden de inspección”, dando lugar a un procedimiento de fiscalización en el que la inspección podrá supervisar en el centro de trabajo o remotamente la situación denunciada. De comprobarse la existencia de un hecho de trabajo forzoso, se iniciará un procedimiento sancionador. Asimismo, si el centro de trabajo presentase características de peligrosidad, la inspección podría ordenar la paralización de actividades, haciéndose cumplir esto con el concurso del poder público.

➔ ¿Ante quién presentar la denuncia?²⁹

Las normas que otorgan competencias en el Sistema de Inspección del Trabajo requieren especial atención, pues en la mayoría de casos la SUNAFIL es la entidad competente; mientras que, en otros, es

28 Artículo 25, numeral 18 del Decreto Supremo n.° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

29 Para mayor detalle, ver la Resolución de Superintendencia n.° 204-2020-SUNAFIL (20 de noviembre de 2020), que aprueba la versión 4 de la Directiva n.° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”.



el Gobierno Regional a través de una dependencia en su respectiva Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Así, algunas microempresas formales que, en un año en concreto, estén incluidas en una resolución ministerial aprobada por el Ministerio de Trabajo serán consideradas dentro del ámbito de fiscalización de los gobiernos regionales. Los sindicatos que busquen impulsar una denuncia por trabajo forzoso deberían establecer si el organismo competente es una Intendencia Regional de la SUNAFIL o la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, consultando si el empleador en concreto está o no incluido en la resolución ministerial correspondiente al año en el que se produzcan los hechos.

En síntesis, las organizaciones sindicales deben dirigirse a las autoridades competentes, según su práctica; aunque deberán tener en cuenta que, si la denunciada es una microempresa formal, pudiera encontrarse dentro de la competencia fiscalizadora de la Dirección Regional de Trabajo de una determinada región del país, para lo cual deberá comprobar las resoluciones ministeriales que, sobre el particular, se emiten cada año.

c. Demanda laboral

Conforme con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las organizaciones sindicales pueden presentar una demanda contra los explotadores que detecten en su rol de vigilancia. Así, pueden representar a las víctimas en **cualquier pretensión derivada del quebrantamiento de la prohibición de utilizar trabajo forzoso**. Es decir, puede representarse a las víctimas en un proceso laboral para exigir la anulación de las deudas adquiridas, bien por tener un origen fraudulento o doloso, con lo cual serían actos ilícitos que no generen consecuencias legales, o bien porque estas puedan considerarse deudas ya saldadas (una pretensión alternativa a la anterior, en caso esta no fuera atendida por el órgano jurisdiccional). Así, se buscaría que la sentencia judicial reconozca que quienes sean víctimas de trabajo forzoso ya no tengan que prestar servicio alguno ni devolver bienes de ningún tipo.



En el proceso laboral se puede peticionar:

- ➔ Que se reintegre al trabajador los salarios que fueron retenidos bajo el pretexto de la deuda fraudulenta. Esto debido al hecho de que el descuento de deudas estaría en contra de lo permitido por la ley.
- ➔ Junto con ello, habría que evaluar si la liquidación de beneficios sociales arroja adeudos, pues lo común será que no se hayan pagado los conceptos legales como la CTS, gratificaciones, vacaciones pagadas, entre otros.
- ➔ También debería peticionarse una indemnización por daños y perjuicios, por el daño producido a la persona y al ejercicio de sus derechos fundamentales.

➔ ¿Cuál es el procedimiento a seguirse?

Los sindicatos pueden participar como representantes de una víctima de trabajo forzoso en el proceso. Deberá interponerse una demanda judicial por escrito, con pruebas del hecho e iniciar así un proceso en el que se convocará a las partes a que expongan sus posiciones en una o varias audiencias. Aunque no se requiere de participación de un abogado que patrocine el proceso, pudiera ser recomendable procurar ese tipo de apoyo técnico. Al final del proceso —uno de tipo ordinario laboral— se emitirá la sentencia, que pudiera ser objeto de una impugnación ante una instancia superior.

En casos particularmente graves o en los que haya situaciones que ameriten protección judicial urgente, es posible que se soliciten medidas cautelares a favor de las víctimas, las que pueden consistir en varios tipos de formas de protección que se otorgan si existe peligro de que la demora del proceso lo transforme en ineficaz para la víctima y siempre que se acredite que la afectación de sus derechos es suficientemente verosímil. Entre las medidas cautelares que pueden otorgarse podemos pensar en la *asignación provisional* (para darles un ingreso económico mientras se discute el proceso judicial) o hasta una *medida innovativa* (que permita la suspensión de la deuda contraída con el explotador o intermediario), entre otras.



➔ ¿Ante quién presentar la denuncia?

Los Juzgados Especializados de Trabajo son competentes para conocer los procesos originados en conflictos sobre el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, los actos jurídicos que se producen al interior de ese vínculo y la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial en que incurra cualquiera de las partes. Entonces, de conformidad con la ley, los jueces de trabajo pueden evaluar todas las pretensiones derivadas de la relación de trabajo.

3.2 Ámbito internacional

Los sindicatos también pueden denunciar al Estado peruano por incumplir sus obligaciones asumidas en los instrumentos internacionales respecto al trabajo forzoso. En particular, si se presta atención al sistema normativo de la OIT, se activaría el control normativo a través de procedimientos regulares ante ciertos órganos especializados.

a. Convenios ratificados para la revisión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

En este caso, las organizaciones de trabajadores reciben copia de las memorias que el gobierno envía a la CEACR y pueden realizar comentarios a tales informaciones, complementándolas o hasta contradiciéndolas. Su aporte es valorado por la CEACR para emitir el informe correspondiente, el cual es publicado y su contenido es discutido por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

b. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Esta Comisión es tripartita, vale decir, participan representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y discute el informe que elabora la CEACR a efectos de seleccionar observaciones que serán sometidas a la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que se alude a menudo como el “parlamento mundial del trabajo”.



De otro lado, también existen procedimientos de control de tipo especial, que resultan aplicables a los Convenios referidos al trabajo forzoso.

c. Reclamación ante el Director General de la OIT

En ese caso, la OIT contempla un mecanismo por el cual tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores, nacionales o internacionales, pueden alegar ante el Director General de la OIT que un Estado miembro determinado —no necesariamente el Estado del cual forma parte la organización actora— no ha adoptado medidas necesarias y suficientes para el cumplimiento satisfactorio de una parte o de la totalidad de un Convenio de la OIT que haya sido ratificado por el Estado en concreto.

➔ ¿Cuál es el procedimiento a seguirse?

Una vez presentada la reclamación, la Oficina acusa recibo e informa al gobierno involucrado. Posteriormente, la Mesa del Consejo de Administración resuelve si el asunto es admisible y así lo reporta al Consejo de Administración.

Cuando la reclamación es admitida, el Consejo de Administración constituye una Comisión Tripartita para el examen del fondo del asunto y para que presente conclusiones y recomendaciones, las cuales serán informadas nuevamente ante el Consejo de Administración.

El Consejo, en ese punto, examina el caso y, para ello, invita al gobierno involucrado. A partir de las respuestas del gobierno, el Consejo decide si procede a publicar la reclamación y respuestas recibidas, lo que es notificado a la organización y gobiernos involucrados.

➔ ¿Ante quién presentar la denuncia?

La reclamación debe presentarse por escrito, haciendo referencia expresa al artículo 24 de la Constitución de la OIT y a un Convenio ratificado por el país involucrado, explicándose el incumplimiento



en que incurrió el Estado correspondiente. Se dirige ante el Director General de la OIT, en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.

d. Queja ante la Conferencia Internacional del Trabajo

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

➔ ¿Cuál es el procedimiento a seguirse?

Una vez interpuesta la queja, el Consejo de Administración podría —de estimarlo pertinente— ponerse en contacto con el gobierno quejado. Si no se comunicase con dicho gobierno o si este no emitiera una respuesta satisfactoria en un plazo prudencial, se podría nombrar una Comisión de Encuesta para que estudie el caso e informe al respecto.

Esta Comisión, a la que se recurre en casos graves y persistentes, posee amplias facultades para procurar la información completa y objetiva, pudiendo realizar investigaciones en el país en el que se realizaron los hechos. Todo esto con el fin de que se emita un informe que detalla el procedimiento seguido y presenta los resultados de su estudio y recomendaciones para la absolución de la queja. Este informe es presentado por el Director General al Consejo de Administración y a los gobiernos involucrados, y procede a su publicación.

El gobierno que estuviere involucrado cuenta con un plazo de tres meses para comunicar si acepta o no tales recomendaciones. Si no las aceptase, el gobierno podrá someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia, cuyo fallo podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones, siendo esto definitivo.

Si el Estado incumpliese en el plazo previsto con las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta o con el fallo de la Corte,



según corresponda, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia Internacional del Trabajo las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento.

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

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





► CUARTA SECCIÓN

Marco normativo aplicable en la lucha contra el trabajo forzoso

4.1 Marco normativo internacional

A continuación, se enuncian las normas internacionales de ámbito global sobre protección de derechos humanos y aplicables al trabajo forzoso.

Norma	Contenido
Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948	Prohibición de todas las formas de esclavitud y servidumbre. (art. 4). Libre elección del trabajo (art. 23).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966	Prohibición de todas las formas de esclavitud y servidumbre. Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966	Derecho de todas las personas a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (art. 6).
Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930.	Define al trabajo forzoso como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (art. 2). Los Estados deben suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (art. 1).



Norma	Contenido
Protocolo de 2014 de la OIT relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930	Todo Estado Miembro de la OIT deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar el uso de trabajo forzoso; proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización; así como sancionar a los autores.
Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	Está prohibido recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas (art. 1).
Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores/as domésticos, 2011	Establece la obligación de todos los Estados miembros de eliminar las situaciones de trabajo forzoso u obligatorio en lo que respecta a las personas que trabajan en labores domésticas. (art. 3)
Recomendación núm. 203 de la OIT sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014	Los Estados deberían establecer o reforzar medidas para prevenir, proteger y sancionar la ocurrencia del trabajo forzoso, y a reparar los daños sufridos por las víctimas (art. 1).

Normas internacionales de ámbito interamericano sobre protección de derechos humanos y aplicables al trabajo forzoso.

Norma	Contenido
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, 1948	Todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación (art. XIV).
Convención Americana sobre Derechos humanos, 1969	Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto estas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. Asimismo, nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio (art. 6).



Norma	Contenido
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), 1988	Toda persona tiene derecho a obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (art. 6).

4.2 Marco normativo nacional

A continuación, se presentan las principales normas nacionales relativas a la lucha contra el trabajo forzoso.

Norma	Contenido
Constitución Política del Perú de 1993	Toda persona tiene derecho a trabajar libremente (art. 2. 15). Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas (artículo 2.24.b). Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (art. 23).
Código de los Niños y Adolescentes - Ley N° 27337 (07 de agosto de 2000)	Este cuerpo normativo ha recogido en el artículo 4 lo siguiente: "El niño y el adolescente tienen derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. No podrán ser sometidos a tortura, ni a trato cruel o degradante. Se consideran formas extremas que afectan su integridad personal, el trabajo forzado y la explotación económica, así como el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes y todas las demás formas de explotación".



Norma	Contenido
Código Penal de 1991 - Decreto Legislativo N° 1323	El artículo 168-B regula el delito trabajo forzoso", mediante la acción de "someter u obligar a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no". La pena privativa de libertad es de entre seis y doce años. Sin embargo, determinadas circunstancias llevan a que la pena de cárcel sea todavía mayor (entre doce y quince años). Esto es así si ocurre cualquiera de estos supuestos: si el agente del crimen tiene una relación de superioridad, autoridad, poder u otra que haga que la víctima deposite su confianza en él; si la víctima tiene de catorce a menos de dieciocho años y la actividad que realiza es ilegal; o porque el agente que comete el delito lo hace en el marco de una actividad económica o en el marco de una persona jurídica. La pena privativa de libertad aumenta todavía a un rango de entre quince y veinte años cuando: • El agente es familiar de la víctima (hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad). • Cuando existe pluralidad de víctimas; • Cuando la víctima es menor de catorce años, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de una enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad; o bien • Cuando se produzca una lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima; o bien Finalmente, el Código Penal prevé que, de producirse la muerte de la víctima —se entiende, por consecuencia del trabajo forzoso— la pena de cárcel será de entre veinte y menos de veinticinco años.



Norma	Contenido
Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT) - Ley N° 28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR (22 de julio de 2006)	Ambas disposiciones consideran que el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin, constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (artículo 25, numeral 18 del Reglamento) y, por tanto, su acaecimiento está sujeto al régimen de sanciones económicas más elevado (artículo 39 de la LGIT).
Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Ley N° 29381. (16 de junio de 2009) *	Esta disposición regula las funciones del Sector Trabajo, en las que se indica en su artículo 8.2 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los Gobiernos Regionales sobre diversas acciones estratégicas para garantizar y promover el libre ejercicio de los derechos fundamentales laborales, relacionados con diversas acciones, entre las cuales está la erradicación del trabajo forzoso.
Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2014- TR	Es un instrumento normativo de carácter multisectorial y de ámbito nacional que establece el sistema para la promoción, prevención y vigilancia de factores de riesgo, detección, atención y recuperación de las víctimas de trabajo forzoso. Se sustenta expresamente en los enfoques de género, interculturalidad, de derechos humanos y de ciclo de vida.
Protocolo de Actuación Inspectiva en materia de Trabajo Forzoso, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 038-2016-SUNAFIL (modificada por la Resolución de Superintendencia n.° 174-2020-SUNAFIL)	Este lineamiento de la SUNAFIL fija una secuencia en la que las diversas funciones de aquella entidad intervienen: difusión y orientación; fortalecimiento de capacidades del personal; y detección, actuación inspectiva y sanción. Recoge definiciones relevantes para la detección eficaz de una situación de trabajo forzoso y señala indicios de las modalidades de trabajo forzoso.



Norma	Contenido
ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y su modificatoria por el Decreto Supremo N° 020-2017-TR (19 de octubre de 2017)	Esta normativa regula en su artículo 52 que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea responsable de formular políticas públicas y funciones orientadas a ejecutar acciones, entre las cuales está la erradicación del trabajo forzoso.
Segunda versión del Protocolo de actuación del Grupo Especializado de inspectores del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 152-2019-SUNAFIL	Este instrumento dispone medidas para asegurar una intervención articulada, multisectorial e intergubernamental en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil. Se fijan requisitos para que los inspectores integren este equipo especializado, precisándose los referidos en una versión anterior de este lineamiento. Además, se establece que la SUNAFIL debe entablar coordinaciones con otras entidades estatales para las acciones conjuntas.
Modifican el Manual de Operaciones de las Fiscalías Especializadas en Delitos de Tratas de Personas, Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 3308-2019-MP-FN	Esta modificación normativa otorgó competencias a las Fiscalías Especializadas en Delitos de Trata de Personas —que llevan años acumulando una valiosa experiencia en la lucha contra este fenómeno— para investigar el trabajo forzoso y la esclavitud, entre otros crímenes.
III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2019-TR. (PNLCTF)	Este instrumento tiene por objetivo disminuir la presencia de trabajo forzoso en el país, como parte de la lucha para su erradicación. Así, con un enfoque de derechos humanos, género, niñez y adolescencia, discapacidad, interculturalidad, sistémico o de integralidad y de resultados, se proponen lineamientos más específicos. En particular, se establece como objetivo del PNLCTF el desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a organizaciones sindicales, entre otros actores.



ANEXO 1

DELITO DE TRABAJO FORZOSO EN EL CÓDIGO PENAL PERUANO

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.

Fuente: Código Penal de Perú. Decreto Legislativo N° 1323, modificado por la Ley N° 30924³⁰

(*) Mediante Ley N° 31146, se modificó la numeración del delito de trabajo forzoso (Art. 129-O). Debido a que la Guía fue concluida con anterioridad a dicha modificación, se entiende que toda mención al Artículo 168-B se refiere al actual Artículo 129-O del Código Penal.

30 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-los-articulos-168-b-y-195-del-codigo-penal-ley-n-30924-1754996-1/#:~:text=El%20que%20somete%20u%20obliga,cien%20a%20doscientos%20d%C3%ADas%2Dmulta>



ANEXO 2

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

Medidas	Objetivos	Tipos	
Prevención	Evitar la ocurrencia de supuestos de trabajo forzoso	Información, capacitación, sensibilización y concientización	
		Promover la adopción de marco jurídico adecuado	
		Promover la adopción de buenas prácticas laborales	
Detección + Procesamiento + Sanción	Identificar supuestos de trabajo forzoso	Identificación de los “esclavistas”, especialmente en lugares de difícil acceso	
	Liberar a los trabajadores “esclavizados”	Denuncia de supuestos de trabajo forzoso y exigir la inmediata intervención estatal	
Fiscalización + Procesamiento + Sanción	Supervisar y contribuir con la acción estatal punitiva contra el trabajo forzoso	Capacitación, concientización y sensibilización	
		Fortalecimiento de los cuerpos estatales especializados	
Protección + Resarcimiento + Reintegración	Empoderar a las víctimas y evitar que vuelvan a caer en las redes de trabajo forzoso	Otorgamiento de alojamiento e identidades seguras	
		Asesoramiento y acompañamiento legal + Apoyo psicológico y social	
		Asesoramiento para la auto-organización económica + Apoyo económico directo	
Judicial-Penal	Denuncia	Artículo 168-B del Código Penal (delito de Trabajo Forzoso)	
Judicial-Laboral	Demanda	- Artículos 210° y 211° del Código Civil (anulación de acto jurídico fraudulento e enriquecimiento ilícito) - Artículos 23° y 24° de la Constitución (derecho a la remuneración) D. Leg. 650, D. Leg 713 y Ley 27735 (CTS, Vacaciones y Gratificaciones) - Artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Indemnización por daño patrimonial y extra-patrimonial)	
Administrativo-laboral	Denuncia	Artículo 25.18 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	



Dirigidas a...		Ejemplos
	Afiliados y colectivos vulnerables	FENATIMAP
	Autoridades legislativas	Reforma del Código Penal
	Actores empresariales	Suscripción del Pacto Mundial de la ONU
	Esclavistas	CUT (Brasil) + Sindicato de trabajadores rurales de Pimenteiras (Brasil)
	Autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales	CUT (Brasil) + Sindicato de trabajadores rurales de Pimenteiras (Brasil)
	Autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales	Grupo Especial de Inspección Móvil de Brasil
	Autoridades estatales legislativas y ejecutivas	
	Trabajadores "liberados"	Organización Central de los Sindicatos Finlandeses
		Federación Sindical de la Confección en Rumanía + Congreso Sindical Inglés
		Sindicatos de trabajadores liberados de la India, Pakistán y Nepal
	Fiscal Provincial Penal (o Policía)	Sanción penal para esclavista
	Juez Especializado de Trabajo	Resarcimiento económico y moral para la víctima
	Superintendencia de Fiscalización Laboral	Sanción económica para esclavista



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

El presente documento sintetiza y actualiza la *Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso* (OIT: Lima, 2015), por lo que nos remitimos al anexo bibliográfico contenido en las páginas 78 y siguientes de la referida Guía, cuyo enlace se incluye en el listado. Sin perjuicio de ello, a continuación se indica la bibliografía especialmente considerada en la elaboración del presente documento.

BEDOYA, E. y BEDOYA, A.

2005 *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonia peruana*. OIT: Ginebra. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_082056.pdf

BARATTINI, M.

2010 *Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina. Estudios demográficos urbanos*, volumen 25, n.º 2, México, mayo-agosto de 2010. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Scientific Electronic Library Online: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102010000200461&lng=es&nrm=iso&tlng=es

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

2010 *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: manual para las organizaciones sindicales*. Bruselas: CSI, 52p. Recuperado el 05 de enero de 2021, de CSI: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142665.pdf

2009 *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Manual para las organizaciones sindicales*. Bruselas: Confederación Sindical Internacional. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142665.pdf



2008 *Trabajo forzoso. Mini guía de acción*. Bruselas: Confederación Sindical Internacional. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_116681.pdf

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS

2017 *Trabajo infantil, trabajo forzoso y empleo juvenil. Perspectivas y acciones del sindicalismo de las Américas*. São-Paulo: CSA, OIT y Red Continental de Combate al Trabajo Infantil. Recuperado el 05 de enero de 2021 de <https://www.iniciativa2025alc.org/sites/default/files/TI-TF-EJ-perspectivas-y-acciones-del-sindicalismo-de-las-americas.pdf>

FORD, M.

2015 "Trade unions, forced labour and human trafficking". *Anti-Trafficking Review*, issue 5, 2015, pp. 11-29. Recuperado el 05 de enero de 2021, de CORE: <https://core.ac.uk/download/pdf/212687863.pdf>

MENDOZA, L.

2016 *Las medidas cautelares laborales*. 2.a edición. Lima: Jurista Editores.

MUJICA, J.

2015 *Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera. Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, Proyecto "Consolidando y Difundiendo Esfuerzos para Combatir el Trabajo Forzoso en Brasil y Perú". Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_427032.pdf

2018 *El Trabajo Forzoso en la extracción de la madera. Un estudio en la triple frontera de Perú, Brasil y Colombia*. Lima: 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". Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_662424.pdf



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2018 Módulo de Capacitación para Operadores de Justicia. Trabajo forzoso y otras formas de esclavitud moderna en Perú. 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”. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_650749.pdf

2017 *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”. Recuperado el 05 de enero, de 2021 de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_600702.pdf

2015 *Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso. Dirigida a organizaciones de trabajadores*. Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_429713.pdf

2014 *Profits and poverty: the economics of forced labour*. International Labour Office: Geneva. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_243027.pdf

2014 *Trabajo forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_400228.pdf

2012a *Estimación mundial sobre el trabajo forzoso: Resumen ejecutivo*. Ginebra: OIT. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización



Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182010.pdf

2012b Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT. Ginebra: Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL). Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_718555.pdf

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*. Párrafos 142 y 204. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106232.pdf

2007 *Erradicar el trabajo forzoso. Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Ginebra: OIT. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089201.pdf

2006 *Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación. Guía sobre la legislación y su aplicación*. OIT, Ginebra. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: http://white.lim.ilo.org/ipecc/documentos/guia_trata_forzoso.pdf

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*. Conferencia Internacional del Trabajo, 89.a reunión, 2001. Informe I (B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223119480_es.pdf



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

2011 *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Gulnara Shahinian. Misión al Perú*. Nueva York: ONU. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Oficina del Alto Comisionado para los derechos humanos - América del Sur: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10040.pdf?view=1>

PRASAD, K.

2008 *Poverty, Discrimination and Slavery: The Reality of bonded Labour in India, Pakistan y Nepal*. Londres: Anti-slavery International. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Antislavery International: disponible en <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/globaldocs/2906/>

REDSINDICAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

2016 *Los sindicatos como actores de la educación para el desarrollo y sensibilización para la solidaridad global*. Bruselas: TUDCN-RSCD. Disponible en http://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/03/Folheto_esp.pdf

VERITÉ

2013 *Análisis de riesgos de los indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en Perú*. Recuperado el 05 de enero de 2021, de Verité: <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/Indicadores-de-Trabajo-Forzoso-en-la-Mineri%CC%81a-Illegal-de-Oro-en-el-Peru%CC%81-final.pdf>



REFERENCIAS NORMATIVAS

Si desea consultar las normas nacionales del siguiente listado, por favor diríjase al **Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ)** del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que permite efectuar la búsqueda del texto actualizado, considerando el número de la norma y su denominación: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp

En el caso de los instrumentos internacionales, sin perjuicio de los vínculos aquí consignados, puede dirigirse a la base de datos de la Organización Internacional de Trabajo (Normlex) para su consulta: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

1. Código Civil (1984).
2. Código de los Niños y Adolescentes (2000).
3. Código Penal (1991).
4. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919).
5. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
6. Constitución Política de Perú (1993).
7. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
8. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
9. Convención sobre la Esclavitud (1926). Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/slaveryconvention.aspx>
10. Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud. (1956). Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>
11. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). (1930). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C029,/Document



12. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). (1957). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
13. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). (1973). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
14. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). (1999). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
15. Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Disponible en <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
16. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. (2008). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
17. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (2006).
18. Decreto Supremo N° 015-2012-TR, que aprueba la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021. (2012).
19. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/91455/106066/F1403187060/PER91455.pdf>
20. Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso (2014).
21. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-10-03_011-2014-TR_3715.pdf
22. Decreto Supremo N.° 001-2015-JUS, que aprueba la Política Nacional frente a la Trata de Personas y sus formas de explotación (2015).
23. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/DS-001-2015-JUS.pdf>
24. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (2019).
25. Decreto Supremo N° 015-2019-TR, que aprueba el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (2019).



26. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/296127-015-2019-tr>
27. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (2006).
28. Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010).
29. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
30. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
31. Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) (1988). Disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
32. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000). Disponible en https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/protocoltraffickinginpersons_sp.pdf
33. Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029
34. Resolución de Superintendencia N° 174-2020-SUNAFIL, aprueba la versión 2 del Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de actuación en materia de trabajo forzoso"
35. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1271463-174-2020-sunafil>
36. Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL, aprueba la versión 4 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada "Servicio de Atención de Denuncias Laborales"
37. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1362023-204-2020-sunafil>

Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de
Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156 - Breña
Correo e.: tareagrafica@tareagrafica.com
Página web: www.tareagrafica.com
Teléf. 332-3229 / 424-8104 / 424-3411
Junio 2021 Lima - Perú



Organización
Internacional
del Trabajo

**Proyecto "Del Protocolo a la Práctica: un Puente
para la Acción Global contra el Trabajo Forzoso -
Bridge Perú"**

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

ISBN 978-92-2-034385-2

