

Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF)

Preguntas frecuentes

1. ¿Cuál es el marco normativo que delimita el concepto de “trabajo forzoso”?

Están clasificadas por normas internacionales y normas nacionales, conforme se detallan a continuación:

a. Normativas internacionales:

- El Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo forzoso (1930), ratificado por el Estado Peruano el 1 de febrero de 1960, que define el concepto de 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”, asimismo establece la obligación de los Estados miembros para imponer sanciones eficaces contra este ilícito.
- El Convenio N° 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), ratificado por el Estado Peruano el 6 de diciembre de 1960, que obliga a los Estados miembros a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- El Protocolo 2014 relativo al Convenio N° 29, de fecha 9 de noviembre de 2016, que ha sido ratificado por el Estado Peruano mediante el Decreto Supremo N° 015-2021-RE, el 21 de abril de 2021, que tiene por objeto adaptar las disposiciones del referido Convenio N° 29 a las condiciones actuales, así como desarrolla de manera explícita la necesidad de establecer medidas focalizadas en la prevención del trabajo forzoso, la protección de las víctimas, desarrollar acciones jurídicas para su erradicación y el establecimiento de medidas de reparación de las víctimas del trabajo forzoso.

Al respecto, la ratificación de las citadas normas internacionales por parte del Estado Peruano implica su incorporación dentro del derecho interno nacional, lo que los convierte en referentes de obligatoria observancia para la normativa y práctica nacionales.

b. Normas nacionales:

- Mediante la Ley N° 28866-Ley General de Inspección del Trabajo, de fecha 19 de julio de 2006, se tipifica el trabajo forzoso como una infracción administrativa laboral, siendo considerado como una infracción laboral muy grave, fijándose tres tipos de sanciones las cuales son: La imposición de una multa administrativa (50 a 200 UIT), la inmediata paralización de labores de la víctima y la exigencia del pago de beneficios sociales para la víctima.
- Mediante el Decreto Legislativo N° 1323, de fecha 7 de enero de 2017, se incorpora el delito de trabajo forzoso en el Código Penal en el artículo 168°-B, describiendo el tipo penal de acuerdo con lo siguiente: “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 y la inhabilitación de derechos (...)”
- Mediante la Ley N° 30924 de fecha 29 de marzo de 2019, se modifica el artículo 168-B° del Código Penal que tipifica el delito de trabajo forzoso, incorporando una tercera sanción judicial, la cual es la multa que debe pagar el sentenciado por este delito para el Estado.

- Mediante la dación de la Ley N° 31146, se reordenó la ubicación y numeración del delito de trabajo forzoso, por lo que a partir del 29 de marzo de 2021, este ilícito se encuentra regulado en el artículo 129-O° del capítulo II (delitos de explotación en el Título I-A Delitos contra la dignidad humana en el libro segundo del Código Penal).
- Mediante Decreto Supremo N° 015-2019-TR, se aprueba el III Plan Nacional para la lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022. El cual se puede descargar a través del siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/306315-ds-015-2019-tr>

Asimismo, cabe señalar que el Trabajo Forzoso vulnera la libertad de trabajo ya que una persona obliga a otra a realizar una determinada labor o servicio, bajo violencia o amenaza, y sin su consentimiento, lo cual supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quien y en qué condiciones. Esta libertad es un derecho fundamental, y está reconocido en los artículos 22° y 23° de nuestra Constitución Política.

2. ¿Cómo se define el “trabajo forzoso”?

La definición del trabajo forzoso está prevista en las normativas internacionales y nacionales de acuerdo con lo siguiente:

a. Normativa internacional:

El Convenio N° 29 de la OIT, define a este ilícito 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”.

Adicionalmente, el citado Convenio N° 29 establece excepciones a la definición de trabajo forzoso las cuales son: (i) el servicio militar obligatorio, (ii) las obligaciones cívicas normales, (iii) el trabajo penitenciario, (iv) los casos de fuerza mayor, y (v) los pequeños trabajos comunales.

b. Normativa nacional:

- El Decreto Legislativo N° 1323 tipifica el trabajo forzoso como delito en el artículo 168-B° del Código Penal, señalando lo siguiente: “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”.
- Es necesario mencionar que mediante la dación de la Ley N° 31146, se reordenó la ubicación y numeración del delito de trabajo forzoso, por lo que, a partir del 29 de marzo de 2021, este ilícito se encuentra regulado en el artículo 129-O° del capítulo II (delitos de explotación en el Título I-A Delitos contra la dignidad humana en el libro segundo del Código Penal, por lo que no altera la literalidad del delito de trabajo forzoso mencionado anteriormente.

De acuerdo con los conceptos antes expuestos se evidencia tres elementos del trabajo forzoso que deben ser observados cuidadosamente a fin de determinar si nos encontramos o no ante una situación de esta naturaleza conforme se indica a continuación:

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

3. ¿Cómo identificamos los elementos que configuran una situación de trabajo forzoso?

En atención a lo antes señalado, los siguientes elementos configuran una situación de trabajo forzoso:

a. Trabajo forzoso o servicio.- Incluye todo tipo de trabajo, servicio y empleo, independiente de la industria, el sector la ocupación y abarca tanto al empleo formal o informal, así como el empleo legal o ilegal.

b. Amenaza de una pena cualquiera.- Alude a sanciones penales y otras formas de coerción como amenazas, violencia, retención de documentos de identidad, confinamiento o retención de salarios. La pena también puede consistir en la pérdida de derechos o privilegios.

c. Falta de voluntad o consentimiento.- Siendo la voluntad una condición necesaria para que exista una relación laboral (al inicio, durante la misma y al término de ella, dándose un plazo de preaviso conforme a las normas aplicables).

Asimismo, presentamos el siguiente cuadro que contiene indicadores que son de utilidad para los operadores de justicia (Policía Nacional, Ministerio Público y Poder Judicial) y personal administrativo (inspectores de trabajo) en el marco de una investigación judicial y/o administrativa a fin de analizar e identificar situaciones de trabajo forzoso, en consecuencia, no son medibles por sí mismos y su evaluación se realiza de forma conjunta.

4. ¿De qué manera puede manifestarse el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso puede ocurrir en cualquiera de los siguientes tres (3) momentos de una relación laboral.

- a. Al inicio de la relación laboral:** Se manifiesta cuando la falta de libertad de trabajo ocurre al momento de iniciar la labor. La contratación sin la voluntad del trabajador abarca tanto la contratación forzosa como la contratación engañosa como se indica a continuación:
- La contratación forzosa se produce cuando, durante el proceso de contratación, se imponen restricciones que obligan al trabajador a trabajar para un determinado empleador contra su voluntad (cabe señalar que la pobreza y la necesidad de generar ingresos para una familia no son indicadores de coacción).
 - La contratación engañosa tiene lugar cuando se contrata a la persona valiéndose de falsas promesas sobre el trabajo, pues si el trabajador hubiera tenido conocimiento de las verdaderas condiciones de trabajo, no hubiera aceptado el empleo.

Los indicadores más frecuentes que acreditan la ocurrencia de esta situación son: el secuestro, venta de la persona, endeudamiento inducido, retención del DNI, engaño o falsas promesas de condiciones laborales, entre otros.

- b. Durante la relación laboral:** Ocurre cuando las condiciones de trabajo y vida del trabajador son intrínsecamente duras. El trabajo y vida bajo presión abarca las condiciones de trabajo adversas que se imponen a una persona mediante el uso de la fuerza, la pena o amenaza de pena, ante ello podemos identificar dos situaciones:
- El trabajo bajo presión puede suponer una carga excesiva de trabajo para el trabajador.
 - La vida bajo presión se refiere a las situaciones en las que el empleador impone al trabajador condiciones de vida poco dignas de un ser humano.

Los indicadores más frecuentes sobre esta situación son. Violencia física, violencia sexual, violencia psicológica, retención o impago de salarios, privación de alimentos, privación de cobijo u otras necesidades, entre otros.

- c. **Al término de la relación laboral:** Se materializa cuando la vulneración de la libertad de trabajo ocurre al momento que el trabajador decide poner fin a la relación laboral y no puede dejarlo debido a que de ocurrir ello implicaría una pena o riesgo contra el trabajador. Cuando el trabajador no pueda abandonar un empleo por razones de pobreza o falta de oportunidades de ingresos, sin estar presente la coacción o la falta de voluntad, no se consideraría una situación de trabajo forzoso.

Los indicadores que más resaltan son: amenazas de denuncia ante las autoridades de inmigración (condición migratoria irregular del trabajador), encierro físico, amenaza de exclusión de la comunidad y de la vida social, violencia física, violencia psicológica, entre otros.