

**PROYECTO DEL PROTOCOLO A LA PRÁCTICA: UN PUENTE PARA  
LA ACCION GLOBAL CONTRA EL TRABAJO FORZOSO  
(BRIDGE PROJECT)**

**Informe jurídico penal sobre la posible comisión de delitos  
de trabajo forzoso y de esclavitud en casos de  
trabajadoras del hogar durante la pandemia ocasionada  
por la COVID-19**

Consultor  
Iván Meini

## **Informe jurídico penal sobre la posible comisión de delitos de trabajo forzoso y de esclavitud en casos de empleadas del hogar durante la pandemia ocasionada por el Coronavirus Sar-Cov-2**

La presente consultoría se desarrolla en el marco del Proyecto Del Protocolo a la Práctica: Un Puente contra el Trabajo Forzoso, BRIDGE Perú, implementado por la Organización Internacional de Trabajo y responde a un pedido de asistencia técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, en el marco de las acciones que el Proyecto Bridge viene desarrollando en el sector del trabajo del hogar en colaboración con las organizaciones de trabajadoras del hogar.

### **I. Los casos y los hechos relevantes**

Para efectos del presente informe, se ha analizado 14 casos de trabajadoras que suscitan preocupación por la eventualidad de que podrían estar sometidas a condiciones de explotación laboral durante la pandemia ocasionada por el coronavirus Sar-Cov-2. Estos casos han sido identificados por el Sindicato de Trabajadores y trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL), el Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH) y por la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú (FENTRAHOGARP). Estas instituciones también han comunicado -y se toma en cuenta para la elaboración del presente informe- la existencia de condiciones de trabajo irregulares a las que se encuentran sometidas distintas trabajadoras de hogar durante la pandemia y que podrían igualmente constituir indicios de explotación laboral.

Luego de revisar y analizar la información a la que se hace referencia en el párrafo anterior, es posible identificar y sistematizar las situaciones que deben ser materia de análisis como eventuales situaciones de explotación laboral. Estas son:

- a. La imposibilidad de gozar de descanso o la existencia de trabas por parte de los empleadores. Esta situación se da, principalmente, porque las trabajadoras del hogar se encuentran confinadas en contra de su voluntad en el domicilio donde prestan servicios o por la amenaza de perder su trabajo si reclaman por sus días de descanso;
- b. La recepción de una remuneración inferior al salario mínimo legal;
- c. Maltratos físicos, psicológicos e incluso sexuales por parte de los empleadores y/o sus familiares;
- d. Despido o resolución unilateral del vínculo laboral durante la pandemia;
- e. No reconocimiento (o reconocimiento solo parcial) de beneficios sociales, por ejemplo, compensación por tiempo de servicios (= CTS), en caso resolución del vínculo laboral;
- f. Reducción unilateral del salario, no pago o pago parcial de gratificaciones, beneficios sociales ni posibilidad de gozar vacaciones;
- g. Aumento unilateral de la carga de trabajo y de horas de trabajo sin que esto se traduzca en un incremento de la remuneración. Esta situación se daría sobre todo en el caso de las trabajadoras del hogar que han tenido que pasar a la condición de “cama adentro”.

La información contenida en los casos analizados da cuenta también de situaciones que podrían configurar exploración laboral en el ámbito del trabajo doméstico, sin que hayan sido generadas necesariamente por la pandemia, pero que ésta ha permitido visibilizar. Entre ellas destaca:

- a. El traslado de la trabajadora del hogar durante su niñez desde su lugar de origen para prestar servicios domésticos bajo la promesa de recibir educación.
- b. El pago de un salario inferior al legal, el no reconocimiento de derechos sociales (vacaciones, descansos, gratificaciones, CTS) o su cumplimiento parcial.

Asimismo, de la información analizada es posible colegir que, por regla general, la trabajadora del hogar atraviesa una situación de vulnerabilidad que se ha profundizado durante la pandemia. Ya en 2012 la Defensoría del Pueblo había llamado la atención sobre la especial situación de vulnerabilidad generada por la discriminación de la que suelen ser víctimas las trabajadoras del hogar debido a su género, raza o condición económica y social<sup>1</sup>. Por lo demás, resulta evidente que la emergencia sanitaria ha incrementado la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar debido a motivos como la precariedad del trabajo; el hecho de que son, por lo general, mujeres; su grave situación económica y a que, en muchos casos, provengan de entornos rurales o sean migrantes<sup>2</sup>.

En este contexto, debe reconocerse que el colectivo de trabajadoras del hogar no es el único que ha sido afectado por la crisis. Basta recordar que la tasa de informalidad laboral en general se cifró en 74,3% en junio de 2020 y en 77,3 % en marzo de 2021, pero que las mayores tasas de informalidad se presentaron en trabajadores independientes y en trabajadoras del hogar<sup>3</sup>. En tal sentido, en el presente informe se asume como punto de partida la existencia previa a la pandemia de una situación de especial vulnerabilidad del colectivo trabajadoras del hogar, que ha sido agravada por las consecuencias sociales, económicas y laborales de la crisis.

## II. Los indicadores de la OIT sobre trabajo forzoso

La Organización Internacional del Trabajo (= OIT) ha sistematizado indicadores sobre el trabajo forzoso que tienen por objeto ayudar a los funcionarios encargados de aplicar la ley, inspectores de trabajo, dirigentes sindicales, trabajadores y público en general, para identificar a las personas que posiblemente son sometidas a situaciones de trabajo forzoso. Los indicadores son signos comunes que sugieren una posible situación de trabajo forzoso. La concurrencia de uno o más indicadores no garantiza una

---

<sup>1</sup> Defensoría del Pueblo, Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Documento Defensorial N° 21, en especial, 52. Véase también. Velázquez Narváez u. a., Revista de estudios de género: La ventana 2020, 138 (138).

<sup>2</sup> ONU Mujeres u. a., Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19.

<sup>3</sup> Organización Internacionaldel Trabajo, Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales, S. 8. Véase también la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/encuestas/>)

situación de trabajo forzoso, pero sí sirve como indicio para construir un caso de explotación laboral. La decisión final sobre si se está frente a un caso de trabajo forzoso tiene que darse luego de analizar los pormenores del caso en concreto.

Los indicadores de la OIT se basan en la definición de trabajo forzoso del artículo 2 del Convenio OIT núm. 29: *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*<sup>4</sup>. Estos indicadores son 11<sup>5</sup>:

1. *Abuso de situación de vulnerabilidad*: Cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzado. Sin embargo, aquellos que carecen de conocimiento del idioma o las leyes locales, quienes tienen pocas ocasiones de supervivir, quienes pertenecen a un grupo minoritario, ya sea religioso, étnico, quienes tienen una discapacidad o quienes tengan otras características que los diferencie y aparte de la mayoría de la población, son especialmente vulnerables al trabajo forzoso. Este indicador suele presentarse cuando el trabajador no solo depende de su empleador para mantener el trabajo, sino también para conseguir vivienda, alimentación, seguridad y trabajo para sus familiares.

2. *Engaño*: El engaño se relaciona con la no entrega de lo que ha sido prometido al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito. Las víctimas de trabajo forzado a menudo son reclutadas con la falsa promesa de trabajos decentes y bien remunerados. Pero una vez que comienzan a funcionar, las condiciones prometidas no se materializan y los trabajadores se encuentran atrapados en condiciones abusivas sin posibilidad de escapar. En estos en los casos, los trabajadores no han dado su consentimiento libre e informado. De haber conocido la realidad, no habrían aceptado la oferta laboral.

Las prácticas de reclutamiento engañoso pueden incluir falsas promesas sobre las condiciones de trabajo y salarios. Pero también pueden abarcar condiciones relacionadas con el tipo de trabajo, vivienda y condiciones de vida, adquisición del estado de migración regular, ubicación del centro de trabajo o la identidad del empleador. Los niños también pueden ser reclutados a través de falsas promesas, hecho a ellos o sus padres, en relación, por ejemplo, con la asistencia a la escuela o la frecuencia de las visitas de sus padres

3. *Restricción de movimiento*: Los trabajadores forzados pueden ser encerrados y vigilados para evitar que logren escapar o denunciar la situación de abuso a la que están sometidos. Esta situación puede darse en el trabajo o mientras son transportados. Si los trabajadores no son libres de entrar y salir de las instalaciones de trabajo, si se encuentran sujetos a restricciones que no se consideran razonables, se trata de un fuerte indicador del trabajo forzoso. Las restricciones de movimiento legítimas son aquella que se relacionan, por ejemplo, con la seguridad y protección de los trabajadores en sitios de trabajo peligrosos, o con solicitar permiso previo del supervisor para asistir

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174)

<sup>5</sup> El desarrollo de los indicadores se ha tomado del documento elaborado por el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_718555.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_718555.pdf))

a una cita médica. Los trabajadores forzados pueden tener sus movimientos controlados dentro el lugar de trabajo, mediante el uso de cámaras de vigilancia o guardias, y fuera del lugar de trabajo por agentes de su empleador quienes los acompañan cuando salen del lugar de trabajo.

4. *Aislamiento*: El aislamiento impide el contacto con el mundo exterior. Los trabajadores forzados pueden no saber dónde están, el lugar de trabajo puede estar lejos de su lugar habitual de habitación y puede no haber medios de transporte disponible. Pero igualmente, los trabajadores pueden estar aislados incluso dentro de áreas pobladas, al mantenerse a puertas cerradas o tener sus teléfonos celulares u otros medios de comunicación confiscados, para evitar que tengan contacto con sus familias y busquen ayuda. El aislamiento también puede estar relacionado con el hecho de que el negocio es informal y no está registrado, lo que hace que sea difícil aplicar la ley, así como dificulta el trabajo de las agencias de fiscalización para ubicar el negocio y monitorear lo que les está sucediendo a los trabajadores.

5. *Violencia psicológica y/o sexual*: Trabajadores forzados, sus familiares y parientes cercanos pueden ser víctima de violencia física o sexual. La violencia puede incluir obligar a los trabajadores a tomar drogas o alcohol para tener un mayor control sobre ellos. La violencia también se puede utilizar para obligar a un trabajador a realizar tareas que no eran parte del acuerdo inicial, como tener relaciones sexuales con el empleador u otras personas o, en casos menos, para realizar tareas domésticas obligatorias o realizar otras tareas además de sus tareas "normales". Alejamiento físico o el secuestro es una forma extrema de violencia que puede usarse para lograr el cautiverio de una persona y luego obligarla a trabajar. Dado que la violencia nunca no es aceptable como medida disciplinaria, constituye un indicador muy fuerte del trabajo forzoso.

6. *Intimidación y amenazas*: Las víctimas del trabajo forzoso pueden sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de las condiciones o desean abandonar sus trabajos. Además de las amenazas de violencia física, otras amenazas comunes utilizadas contra los trabajadores incluyen la denuncia a las autoridades de migración, pérdida de salarios o acceso a vivienda o tierra, saqueo de familiares, empeoramiento de las condiciones laborales o retirada de "privilegios" como el derecho a abandonar el lugar de trabajo. Insultar y socavar constantemente a los trabajadores también constituye una forma de coerción psicológica, que aumenta su vulnerabilidad. La credibilidad y el impacto de las amenazas desde evaluarse desde la perspectiva del trabajador, teniendo en cuenta su creencias individuales, edad, género, antecedentes culturales y sociales y estatus económico.

7. *Retención de documentos de identidad*: La retención por parte del empleador de los documentos de identidad u otras posesiones personales es un elemento de trabajo forzado si los trabajadores no pueden acceder a ellos a su libre pedido, y si sienten que no pueden dejar el trabajo sin arriesgar su pérdida. En muchos casos, sin documentos de identidad, el trabajador no será capaz de obtener otros trabajos o acceder a servicios esenciales, y puede tener miedo de pedir ayuda a las autoridades u ONG.

8. *Retención de salarios*: El trabajador puede verse obligado a permanecer con un empleador abusivo y en condiciones de trabajo forzoso mientras espera el salario que se le debe. El pago irregular de salarios o el retraso en el pago de salarios no implica automáticamente una situación de trabajo forzado. Pero cuando los salarios son retenidos sistemática y deliberadamente como un medio para obligar al trabajador a que permanezca en el centro de trabajo y se le niegue la oportunidad de cambiar de empleador, esto apunta al trabajo forzado.

9. *Servidumbre por deudas*: Los trabajadores forzados a menudo trabajan en un intento de pagar una deuda contraída o, a veces, incluso heredada. La deuda puede surgir de anticipos salariales o préstamos para cubrir la contratación o costos de transporte o de la vida diaria, o gastos de emergencia, tales como costos médicos. Las deudas pueden agravarse como resultado de la manipulación de cuentas, especialmente cuando los trabajadores son analfabetos. La servidumbre por deudas también puede surgir cuando se reclutan niños a cambio de un préstamo otorgado a sus padres o parientes.

Los empleadores o reclutadores dificultan que los trabajadores escapen de la deuda, subvalorando el trabajo realizado o inflando tasas de interés o cargos por comida y vivienda. La servidumbre por deudas, o trabajo en condiciones de servidumbre, refleja un desequilibrio de poder entre el trabajador-deudor y el empleador-acreedor. Tiene el efecto de vincular al trabajador al empleador por un período de tiempo no especificado, desde una sola temporada hasta años, o incluso generaciones sucesivas. No tiene semejanza a tomar un préstamo "normal" de un banco u de otro prestamista independiente, para reembolso en términos aceptados y mutuamente acordados.

10. *Trabajo abusivo y condiciones de vida*: Las víctimas de trabajo forzoso pueden soportar vivir y trabajar en condiciones que los trabajadores nunca aceptarían libremente. En estos casos, el trabajo puede realizarse bajo condiciones degradantes (por ejemplo, en condiciones humillante o de suciedad) o de peligroso (trabajo difícil o peligroso sin equipo de protección adecuado), y en grave incumplimiento de la ley vigente. Los trabajadores forzados también pueden ser sometidos a una calidad inferior de condiciones de vida, como condiciones de hacinamiento, poco saludables o sin privacidad alguna. Las condiciones de trabajo y de vida extremadamente malas por sí solas no prueban la existencia de trabajo forzado. Desafortunadamente, la gente puede a veces "voluntariamente" aceptar malas condiciones debido a la falta de trabajos alternativos. Sin embargo, las condiciones abusivas sí representar una "alerta" de la posible existencia de coerción que evita que los trabajadores explotados abandonen el trabajo.

11. *Horas extras*: Los trabajadores forzados pueden verse obligados a trabajar horas excesivas o días por encima de los límites permitidos por la legislación nacional o por el acuerdo alcanzado con sus empleadores. Se les puede negar descansos y días libres, teniendo que hacerse cargo de los turnos y las horas de trabajo de los colegas que están ausente, o estando de guardia las 24 horas del día, los 7 días de la semana. La determinación de si las horas extras constituyen o no delito de trabajo forzado puede

ser bastante complejo. Como regla de oro: si los empleados tienen que trabajar más horas extras de lo permitido en la legislación nacional, bajo alguna forma de amenaza (por ejemplo, despido) o en para ganar al menos el salario mínimo, podría ser equivalente a trabajo forzoso.

Como se ha dicho, de la revisión de los casos que dan lugar a este informe se desprende la existencia de situaciones que en puridad no constituyen un indicador de trabajo forzoso. Pero su semejanza con uno de ellos o el que puedan propiciarlo, permite considerarlo como una señal de trabajo forzoso. Así, el traslado de la trabajadora del hogar durante su niñez desde su lugar de origen para prestar servicios domésticos bajo la promesa de recibir educación podría generar una situación de vulnerabilidad “acumulada”, y el pago de un salario inferior al legal y el no reconocimiento de derechos sociales pueden tener, en los hechos, efectos similares al indicador retención de salarios.

### **III. Los delitos de trabajo forzoso y esclavitud como manifestaciones de la explotación laboral**

El Código Penal sanciona como formas de explotación laboral los delitos de trabajo forzoso y de esclavitud. Dado que en los casos que serán analizados se advierten posibles indicios de delito de otros delitos (trata de persona, lesiones y atentado a la seguridad y salud de los trabajadores), estos también serán abordados

#### **1. Delito de trabajo forzoso**

El delito de trabajo forzoso se tipifica en el artículo 129-O del Código Penal peruano:

*“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 multa de cien a doscientos días-multa.*

*La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años y multa de doscientos a trescientos días-multa 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 y multa de trescientos a trescientos sesenta y cinco días-multa, 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. Se aplica la misma multa si se dan los agravantes precedentes. 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”.

Según la normativa internacional aplicable al Perú (en particular el Convenio 29 OIT) el trabajo forzoso tiene tres características fundamentales:

- a) Debe tratarse de un trabajo o servicio que tiene lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal;
- b) Debe existir la amenaza de una pena cualquiera, lo que implica que cualquier sanción o amenaza de sanción que sea suficiente e idónea para someter a la víctima, queda abarca por este elemento: y en tercer lugar,
- c) La falta de voluntariedad en la víctima, es decir, que no ha prestado su libre consentimiento para trabajar o no tiene la posibilidad de renunciar en el momento en que lo desee.

El bien jurídico protegido en este delito es el derecho fundamental de toda persona a decidir libremente la prestación de un trabajo o servicio, como manifestación o concretización de su dignidad en el trabajo. Se trata de un delito que sanciona una manifestación contemporánea de la esclavitud: la explotación de la fuerza de trabajo. En tal sentido, en el delito de trabajo forzoso, el autor logra someter a la víctima, doblegando su voluntad, dominándola para que realice labores y actividades que en otras condiciones no realizaría. Por eso, en el delito de trabajo forzoso se instrumentaliza a la víctima, se vulnera su dignidad y su autonomía.

Según tipificación del trabajo forzoso en el Código Penal, la estructura típica del delito se compone de tres elementos:

- (a) Someter u obligar,
- (b) A través de cualquier medio o contra la voluntad de la persona, y
- (c) A la realización de un trabajo o prestación de un servicio, como resultado.

Tanto las acciones de “someter” como la de “obligar” suponen anular la voluntariedad de la persona o de su capacidad de decisión para prestar o dejar de prestar un servicio o trabajo. Ello se logrará bajo cualquier medio idóneo para tal finalidad, ya sea coacción, engaño o abuso de una situación de vulnerabilidad. El delito de trabajo forzoso puede darse tanto en el ámbito del trabajo formal como informal, ya



que el objeto de tutela abarca toda relación en la que una persona desarrolla una actividad para un tercero, remunerado o no.

En el contexto de la pandemia, adquiere especial importancia valorar la eventual comisión del delito de trabajo forzoso cuando los trabajadores son forzados a continuar trabajando en ausencia de medidas de seguridad idóneas, bajo la amenaza del despido o del cierre del centro del trabajo, o incluso simulando que se cumplen con los protocolos o que el centro de trabajo cuenta con las autorizaciones correspondientes.

## 2. Delito de esclavitud

El delito de esclavitud o servidumbre se tipifica en el artículo 129-Ñ del Código Penal peruano:

*“El que obliga a una persona a trabajar en condiciones de esclavitud o servidumbre, o la reduce o mantiene en dichas condiciones, con excepción de los supuestos del delito de explotación sexual, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de diez ni mayor de quince años.*

*Si el agente comete el delito mediante engaño, manipulación u otro condicionamiento, se aplicará la misma pena del primer párrafo.*

*El consentimiento brindado por el niño, niña o adolescente carece de efectos jurídicos.*

*La pena privativa de libertad es no menor de quince años ni mayor de veinte años, cuando:*

- 1. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad.*
- 2. El agente comete el delito en el marco de las actividades de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica.*
- 3. Si 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.*

*La pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años, cuando:*

- 1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.*
- 2. La explotación es un medio de subsistencia del agente.*
- 3. Existe pluralidad de víctimas.*
- 4. La víctima tiene discapacidad, es menor de catorce años de edad, adulta mayor, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad.*
- 5. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima.*
- 6. 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 veinticinco ni mayor de treinta 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.”*

La esclavitud, según el artículo 1 de la Convención contra la Esclavitud, “es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos”. A partir de esta definición, analizando su naturaleza y comparando la pena con se sanciona con la pena con la que se reprime el delito de trabajo forzoso, se entiende que el delito de esclavitud es una forma agravada del delito de trabajo forzoso. Esto significa que, por regla general, la afectación a los derechos a la libertad, dignidad y a los derechos de los trabajadores que se da en el delito de esclavitud, es superior a la afectación que se verifica en el trabajo forzoso.

Con todo, debe precisarse que, a partir de la tipificación del delito de esclavitud en el Código Penal, el indicador de trabajo forzoso “servidumbre por deudas” demuestra la comisión del delito de esclavitud. En efecto, el artículo 153-Ñ señala expresamente que la servidumbre es constitutiva del delito.

Junto al delito de trabajo forzoso, de trata de persona y de explotación sexual, el delito de esclavitud forma parte de lo que actualmente se conoce como “formas contemporáneas de esclavitud”. Todos estos delitos vulneran la libertad individual, aunque en diferentes grados y de diferentes formas.

Ni en el delito de trabajo forzoso, ni en el delito de esclavitud se admite el consentimiento de la víctima como circunstancia para eximir o atenuar la responsabilidad penal del autor. En la medida en que las condiciones lesivas a la libertad y dignidad se impone a la víctima en contra de su voluntad, no cabe afirmar que las acepta libremente. Del mismo modo, en los casos de formas contemporáneas de esclavitud debe rechazarse cualquier argumento que pretenda justificar el comportamiento delictivo en la necesidad económica del empleador. La crisis sanitaria y económica no legitima ni autoriza a vulnerar derechos de los trabajadores.

### **3. Trata de personas**

El delito de trata de personas se tipifica en el artículo 129-A del Código Penal peruano:

*“1. El que mediante violencia, amenaza u otras formas de coacción, privación de la libertad, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o de cualquier beneficio, capta, transporta, traslada, acoge, recibe o retiene a otro, en el territorio de la República o para su salida o entrada del país con fines de explotación, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de ocho ni mayor de quince años.*

*2. Para efectos del inciso 1, los fines de explotación de la trata de personas comprende, entre otros, la venta de niños, niñas o adolescentes, la prostitución y cualquier forma de explotación sexual, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, cualquier forma de explotación laboral, la mendicidad, los trabajos o servicios forzados, la servidumbre, la extracción o tráfico de órganos o tejidos somáticos o sus componentes humanos, así como cualquier otra forma análoga de explotación.*

3. *La captación, transporte, traslado, acogida, recepción o retención de niño, niña o adolescente con fines de explotación se considera trata de personas incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios previstos en el inciso 1.*
4. *El consentimiento dado por la víctima mayor de edad a cualquier forma de explotación carece de efectos jurídicos cuando el agente haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en el inciso 1.*
5. *El agente que promueve, favorece, financia o facilita la comisión del delito de trata de personas, es reprimido con la misma pena prevista para el autor”.*

El artículo 129-B del Código Penal prevé circunstancias agravantes del delito de trata de persona:

*“La pena será no menor de doce ni mayor de veinte años de pena privativa de libertad e inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4 y 5 del Código Penal, cuando:*

1. *El agente comete el hecho abusando del ejercicio de la función pública;*
2. *El agente es promotor, integrante o representante de una organización social, tutelar o empresarial, que aprovecha de esta condición y actividades para perpetrar este delito;*
3. *Exista pluralidad de víctimas;*
4. *La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad o es incapaz;*
5. *El agente es cónyuge, conviviente, adoptante, tutor, curador, pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o tiene a la víctima a su cuidado por cualquier motivo o habitan en el mismo hogar.*
6. *El hecho es cometido por dos o más personas.*

*La pena será privativa de libertad no menor de 25 años, cuando:*

1. *Se produzca la muerte, lesión grave o se ponga en inminente peligro la vida y la seguridad de la víctima.*
2. *La víctima es menor de catorce años de edad o padece, temporal o permanentemente, de alguna discapacidad física o mental.*
3. *El agente es parte de una organización criminal”.*

El delito de trata de personas reprime una manifestación de la moderna esclavitud. El bien jurídico protegido es la dignidad, concretada en la prohibición de instrumentalizar a la persona y, por ende, de vulnerar su singularidad o esencia. Es un delito que se aprovecha de la poca presencia del Estado, de los factores de riesgo presentes en la víctima – pobreza, desempleo, informalidad, alta tasa de migración – y de la existencia mercados ilícitos que requieren de un mayor nivel de personas para destinarlas a fines de explotación.

El delito se compone de tres elementos: 1) conductas, 2) medios y 3) finalidades. En cuanto a las conductas, se trata de un tipo omnicompreensivo que busca sancionar todas las etapas del proceso de trata de personas: captación, transporte, traslado, acogida, recepción y retención. Respecto a los medios, se pueden identificar tres formas de trata: a) la coactiva: mediante violencia, amenaza u otra forma de coacción y privación de libertad; b) la trata fraudulenta: mediante fraude o engaño; y, c) la trata abusiva: cuando se recurre al abuso de poder o de situación de vulnerabilidad, concesión

de pagos o de cualquier beneficio. Tanto las conductas como los medios deben estar gobernados por la finalidad de explotación, entre las que se encuentra la explotación sexual, laboral, esclavitud, servidumbre y otras formas análogas, trabajo o servicio forzoso, entre otras.

Para que se consume el delito de trata de personas no es necesario que la explotación llegue a realizarse, solo que la conducta y el medio sean idóneos para alcanzarla. La explotación es, en este delito, un elemento subjetivo que solo es necesario para la tipicidad subjetiva. Por lo tanto, la explotación, cuando se realice, será sancionada mediante tipos penales específicos: explotación sexual (129-C), esclavitud (153-Ñ), trabajo forzoso (153-O), entre otros.

Las consecuencias económicas y sociales de la pandemia deben ser valoradoras en cada caso concreto para determinar la realización de los elementos típicos del delito de trata de personas. Así, por ejemplo, la valoración de la captación a través de ofertas de empleos falsas – modalidad típica de engaño – deberá tener en cuenta las características de la víctima, la necesidad de conseguir un empleo o el poco acceso a éste a causa de la crisis sanitaria. Además, podrían darse casos de trata mediante la entrega o falsa promesa de concesión de beneficios.

#### **4. Atentado contra la seguridad y salud en el trabajo**

El artículo 168-A del Código Penal sanciona el delito de atentado contra la seguridad y salud en el trabajo:

*“El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.*

*Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.*

*Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador al que deliberadamente infringe las normas de seguridad y salud en el trabajo y a consecuencia de ellos pone en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave”*

El sujeto activo del delito de atentado contra la seguridad y salud en el trabajo es el responsable legal de la implementación y vigilancia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, pues solo él puede incumplirla. Por lo tanto, podrán ser responsables

todas las personas que, al interior de la empresa o del centro de trabajo, cuenten con el poder de dirección para decidir sobre su aplicación.

Este delito protege el bien jurídico colectivo “seguridad y salud de los trabajadores”. Por lo tanto, el riesgo y las medidas que el empleador adopte para contenerlo, deben estar dirigidas a proteger a un colectivo determinado -el conjunto de los trabajadores-, sin importar la condición o vínculo laboral que tengan o que finalmente se termine afectando a uno o varios trabajadores. Por ello, la no implementación de los protocolos y medidas sanitarias que puede ser sancionado mediante este delito tendrá que ver con las medidas destinadas a eliminar o reducir el alto nivel de contagio al interior del centro de trabajo.

La conducta prohibida por este delito está referida a la infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas serán no solamente las que derivan de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, sino también aquellas normas sectoriales que tengan como objetivo la prevención de riesgos laborales. Entre ellas se encuentran las emitidas por el Ministerio de Salud durante la pandemia (en especial, la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA) y por los sectores a los que pertenezca la actividad que desarrolla el trabajador. Las obligaciones que imponen estas normas no se refieren solo a recursos físicos, sino también medidas inmateriales como deberes de información, capacitación y vigilancia o supervisión. La relevancia de estas obligaciones para la configuración del tipo penal vendrá determinada por el riesgo que buscan evitar: un riesgo que debe ser grave e inminente para la vida, salud e integridad. Ello significa que el riesgo que se busca prevenir es uno cuya potencialidad lesiva para estos intereses individuales es alta y de próxima realización.

No es relevante que no se sepa cuál es el efecto que tendrá la enfermedad en cada trabajador independientemente considerado, dado que, como se ha señalado, es plausible que una persona infectada desarrolle un grave cuadro clínico.

El tipo penal incluye un elemento subjetivo especial del delito: el incumplimiento de las medidas de prevención ha de ser deliberado. Este requisito ha de interpretarse de manera objetiva, como el conocimiento consciente del riesgo que se está generando. En tanto elemento subjetivo, se imputa al sujeto a partir de las características del caso, lo que supone tener presente los efectos de la COVID-19 así como la obligatoriedad e importancia de los protocolos sanitarios.

### **5. Delito de lesiones**

Los delitos de lesiones se tipifican en el artículo 121 y siguientes del código penal.

*“El que causa a otro daño grave en el cuerpo o en la salud física o mental, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años.*

*Se consideran lesiones graves:*

*1. Las que ponen en peligro inminente la vida de la víctima.*

2. Las que mutilan un miembro u órgano principal del cuerpo o lo hacen impropio para su función, causan a una persona incapacidad para el trabajo, invalidez o anomalía psíquica permanente o la desfiguran de manera grave y permanente.

3. Las que infieren cualquier otro daño a la integridad corporal, o a la salud física o mental de una persona que requiera veinte o más días de asistencia o descanso según prescripción facultativa, o se determina un nivel grave o muy grave de daño psíquico.

4. La afectación psicológica generada como consecuencia de que el agente obligue a otro a presenciar cualquier modalidad de homicidio doloso, lesión dolosa o violación sexual, o pudiendo evitar esta situación no lo hubiera hecho.

Cuando la víctima muere a consecuencia de la lesión y el agente pudo prever este resultado, la pena será no menor de seis ni mayor de doce años.

En los supuestos 1, 2 y 3 del primer párrafo, la pena privativa de libertad será no menor de seis años ni mayor de doce años cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias agravantes:

1. La víctima es miembro de la Policía Nacional del Perú o de las Fuerzas Armadas, magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público, magistrado del Tribunal Constitucional, autoridad elegida por mandato popular, o servidor civil, y es lesionada en ejercicio de sus funciones o como consecuencia de ellas.

2. La víctima es menor de edad, adulta mayor o tiene discapacidad y el agente se aprovecha de dicha condición.

3. Para cometer el delito se hubiera utilizado cualquier tipo de arma, objeto contundente o instrumento que ponga en riesgo la vida de la víctima.

4. El delito se hubiera realizado con ensañamiento o alevosía.

En este caso, si la muerte se produce como consecuencia de cualquiera de las agravantes del segundo párrafo se aplica pena privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años."

El artículo 121-B del Código Penal tipifica los supuestos agravados del delito de lesiones dolosas:

*"En los supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 121 se aplica pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años e inhabilitación conforme a los numerales 5 y 11 del artículo 36 del presente Código y los artículos 75 y 77 del Código de los Niños y Adolescentes, según corresponda, cuando:*

1. La víctima es mujer y es lesionada por su condición de tal en cualquiera de los contextos previstos en el primer párrafo del artículo 108-B.

2. La víctima se encuentra en estado de gestación.

3. La víctima es cónyuge; excónyuge; conviviente; exconviviente; padrastro; madrastra; ascendiente o descendiente por consanguinidad, adopción o afinidad; pariente colateral del cónyuge y conviviente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; habita en el mismo hogar, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales; o es con quien

*se ha procreado hijos en común, independientemente de que se conviva o no al momento de producirse los actos de violencia, o la violencia se da en cualquiera de los contextos de los numerales 1, 2 y 3 del primer párrafo del artículo 108-B.*

*4. La víctima mantiene cualquier tipo de relación de dependencia o subordinación sea de autoridad, económica, cuidado, laboral o contractual y el agente se hubiera aprovechado de esta situación.*

*5. Para cometer el delito se hubiera utilizado cualquier tipo de arma, objeto contundente o instrumento que ponga en riesgo la vida de la víctima.*

*6. El delito se hubiera realizado en cualquiera de las circunstancias del artículo 108.*

*7. La afectación psicológica a la que se hace referencia en el numeral 4 del primer párrafo del artículo 121, se causa a cualquier niña, niño o adolescente en contextos de violencia familiar o de violación sexual.*

*8. Si el agente actúa en estado de ebriedad, con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor de 0.25 gramos-litro, o bajo efecto de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas.*

*La pena será no menor de doce ni mayor de quince años cuando concurren dos o más circunstancias agravantes.*

*Cuando la víctima muere a consecuencia de cualquiera de las agravantes y el agente pudo prever ese resultado, la pena será no menor de quince ni mayor de veinte años”.*

El artículo 122 del Código Penal regula el delito de lesiones leves:

*“1. El que causa a otro lesiones en el cuerpo o en la salud física o mental que requiera más de diez y menos de veinte días de asistencia o descanso, según prescripción facultativa, o nivel moderado de daño psíquico, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.*

*2. La pena privativa de libertad será no menor de seis ni mayor de doce años si la víctima muere como consecuencia de la lesión prevista en el párrafo precedente y el agente pudo prever ese resultado.*

*3. La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años e inhabilitación conforme a los numerales 5 y 11 del artículo 36 del presente Código y los artículos 75 y 77 del Código de los Niños y Adolescentes, según corresponda, cuando:*

*a. La víctima es miembro de la Policía Nacional del Perú o de las Fuerzas Armadas, magistrado del Poder Judicial, del Ministerio Público o del Tribunal Constitucional o autoridad elegida por mandato popular o servidor civil y es lesionada en el ejercicio de sus funciones oficiales o como consecuencia de ellas.*

*b. La víctima es menor de edad, adulta mayor o tiene discapacidad y el agente se aprovecha de dicha condición.*

*c. La víctima es mujer y es lesionada por su condición de tal, en cualquiera de los contextos previstos en el primer párrafo del artículo 108-B.*

*d. La víctima se encontraba en estado de gestación.*

*e. La víctima es el cónyuge; excónyuge; conviviente; exconviviente; padrastro; madrastra; ascendiente o descendiente por consanguinidad, adopción o afinidad; pariente colateral del cónyuge y conviviente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; habita en el mismo hogar, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales; o es con quien se ha procreado hijos en común, independientemente de que se conviva o no al momento de producirse los actos de violencia, o la violencia se da en cualquiera de los contextos de los numerales 1, 2 y 3 del primer párrafo del artículo 108-B.*

*f. La víctima mantiene cualquier tipo de relación de dependencia o subordinación sea de autoridad, económica, cuidado, laboral o contractual y el agente se hubiera aprovechado de esta situación.*

*g. Para cometer el delito se hubiera utilizado cualquier tipo de arma, objeto contundente o instrumento que ponga en riesgo la vida de la víctima.*

*h. El delito se hubiera realizado con ensañamiento o alevosía.*

*i. Si el agente actúa en estado de ebriedad, con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor de 0.25 gramos-litro, o bajo efecto de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas.*

*4. La pena privativa de libertad será no menor de ocho ni mayor de catorce años si la víctima muere como consecuencia de la lesión a que se refiere el párrafo 3 y el agente pudo prever ese resultado.”*

Los delitos de lesiones protegen la salud de las personas, tanto física como psíquica. En el marco del Covid-19, además del delito contra la seguridad del trabajo, podrá presentarse un delito de lesiones cuando se verifique que la puesta en riesgo de la integridad física está dirigida, objetivamente, hacia un individuo o trabajador, sin perjuicio de que ello pueda afectar también al colectivo de trabajadores. A diferencia del delito de atentado contra la seguridad y salud en el trabajo del artículo 168-A que protege un bien jurídico colectivo, el delito de lesiones protege un bien jurídico individual.

Son dos las modalidades del delito: lesiones dolosas y lesiones culposas. Las lesiones dolosas, a su vez, pueden ser graves o leves. En términos generales, en el caso de las lesiones graves rige tanto un criterio cualitativo, en virtud del cual ha de verificarse que la grave afectación para la salud implique un peligro inminente para la vida, como un criterio cuantitativo, conforme al cual la lesión será grave si se requieren veinte o más días de descanso o asistencia o un daño psíquico de nivel grave o muy grave. En el caso de las lesiones leves rige solo un criterio cuantitativo: más de diez y menos de veinte días de descanso o asistencia o un daño psíquico en nivel moderado.

La diferencia de estas formas dolosas con las lesiones culposas radica en la tipicidad subjetiva: en el primer caso se exige el conocimiento de la realización del comportamiento de riesgo para la salud, mientras que en el caso de las lesiones culposas no se exige.

#### **IV. Identificación de posibles situaciones de explotación laboral en los casos analizados**



**Caso Nº 1:** María trabaja en La Molina. Desde el inicio de la pandemia hasta la fecha trabaja sin gozar de sus días de descanso. Su empleador es un empresario que está delicado de salud y no puede valerse por sí solo. María realiza labores de auxiliar de enfermería y también ayuda en las labores del hogar. Solo se le permite ser visitada por un familiar una vez al mes (caso presentado por el Sindicato de Trabajadores y trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)).

**Comentario:** En este caso se aprecia nítidamente la concurrencia del indicador de trabajo forzoso “restricción de movimientos”. A pesar de que podría parecer que en este caso se ha producido “aislamiento”, tal indicador implica que a la víctima le resulta muy difícil solicitar ayuda por estar, por ejemplo, incomunicada, o que las instancias estatales de vigilancia no puedan o les resulte imposible conocer su situación. En el presente caso, parece que la trabajadora no se encontraba incomunicada y podía ser visitada por un familiar.

Asimismo, a juzgar por el contexto de pandemia en que se ha dado este caso, se infiere que la restricción de movimientos habría sido una condición impuesta por el empleador. Y, a partir de ello, debería investigarse si se hubiera dado una situación de intimidación o amenazas, en el sentido de que el confinamiento de María en el domicilio de su empleador se habría producido no solo por el aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad que ella atraviesa, sino, además, mediante intimidación o amenazas. Esto implicaría que el empleador debería haber *amenazado o intimidado* a María para que acceda a trabajar sin salir de casa con, por ejemplo, perder su trabajo si no accedía a tal condición. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el empleador tiene derecho a proponer a su trabajadora cambios en la forma en que se realiza el trabajo. Así, podría darse el caso de ambas partes acuerden que, por la pandemia, la prestación del servicio doméstico se realice en la modalidad “cama adentro”. La manera de determinar si en este caso se está en presencia del indicador de trabajo forzoso “intimidación y amenaza” es conociendo y analizando los medios utilizados por el empleador para conseguir el confinamiento de María.

En conclusión, para afirmar que en este caso se habría cometido un delito de trabajo forzoso debería indagarse por más elementos o indicios. La concurrencia del único indicador “restricción de movimientos” no asegura en este caso la comisión del delito. Sin embargo, los hechos descritos sí configuran una infracción administrativa.

-----

**Caso Nº 2:** Ana labora en Jesús María. Ha cambiado varias veces de trabajo porque no le pagaban el sueldo mínimo. Ha sufrido maltrato físico por parte de la hija de la empleadora (golpes y patadas). Solo se le permitía salir una vez cada quince días. Trabaja con un personal de salud con una niña de 3 años. Cuando la empleadora, que es personal de salud, se va a trabajar por 2 días seguidos, Ana se hace cargo de la niña. Recibe un salario inferior al sueldo mínimo, no tiene protección social alguna y tampoco le dan salidas. Es una persona mayor de edad y su empleadora abusa de su situación de

necesidad (caso presentado por el Sindicato de Trabajadores y trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

**Comentario:** En este caso se advierte la concurrencia de los siguientes los siguientes indicadores de trabajo forzoso: restricción de movimientos, violencia física, abuso de vulnerabilidad y, probablemente, condiciones de vida y trabajo abusivas.

Lo dicho en el caso N° 1 sobre el indicador “restricción de movimientos” es válido también para este caso. La violencia física de la que ha sido víctima Ana podría configurar no solo como indicador de trabajo forzoso, sino también como posible delito de lesiones. En cuanto a la posible configuración del indicador de trabajo forzoso, para que adquiera mayor relevancia en este caso debería precisarse si la violencia ha sido reiterada o no, y si la persona agresora (la hija de la empleadora) es mayor de edad o forma parte del entorno de la empleadora. En cuanto a la configuración del delito de lesiones, debería indagarse, en primer lugar, por la fecha en que se produjo el maltrato físico para descartar que el eventual delito haya prescrito y, en segundo lugar, por las consecuencias para la salud física o mental que acarreó el maltrato, pues el delito de lesiones podría ser grave o leve (e incluso podría ser solo una falta contra la persona) dependiendo de la cantidad de días de descanso que amerite la agresión.

A tenor de la edad de Ana y del tipo de actividades que realiza, podría verificarse también el indicador de condiciones de vida y trabajo abusivas, pues a lo que apunta este indicador es a valorar las labores que se le exigen al trabajador en relación con su edad, tiempo del que dispone, capacidad y preparación. Que Ana sea una persona mayor y que se le encargue el cuidado de una niña de tres años podría configurar como condiciones de trabajo abusiva, pero se necesitaría conocer más acerca del estado de salud de Ana para responder categóricamente.

Asimismo, si bien no concurre el indicador retención de salarios, el hecho que la remuneración que percibe Ana sea inferior a la mínima legal, podría generar consecuencias análogas a las que se producen cuando el salario es retenido, como, por ejemplo, constituirse en un medio para obligar a la trabajadora a permanecer en el puesto de trabajo y depender de él. Sin embargo, sería necesario tener más información sobre la situación de Ana para poder sustentar este extremo con más precisión.

En conclusión, para afirmar que en este caso se habría cometido un delito de trabajo forzoso debería tenerse más información e indagarse por más elementos o indicios. No se descarta por tanto la posible comisión del delito de trabajo forzoso. Sin embargo, los hechos descritos sí configurar una infracción administrativa.

-----

**Caso N° 3:** Estela trabaja en Miraflores desde hace más de 4 años y durante la pandemia no ha gozado de sus domingos ni de sus salidas. Solo salió en Navidad 2 días y recién en mayo le dieron vacaciones Estela manifiesta que no le pagan los domingos que se queda trabajando porque su empleador dice que le da desayuno y le invita el almuerzo (*delivery*). En las noches ella lava los platos y luego se va a descansar, pero ella

ayuda a servir y manifiesta que eso también es trabajo y no se lo consideran. Pueden pasar meses sin que salga (caso presentado por el Sindicato de Trabajadores y trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

**Comentario:** En este caso se aprecia la concurrencia del indicador de trabajo forzoso “restricción de movimientos”. Lo dicho al respecto en el caso N° 1 es válido también para este caso. En todo caso, la particularidad en este supuesto radica en la prolongación de la restricción de movimientos, pues se narra que “pueden pasar meses sin que (Estela) salga”. Debe por tanto analizarse la restricción de movimientos ha impactado intensamente en los derechos de Estela y si, en los hechos, le ha impedido o dificultado prescindir de la relación de trabajo. Para este análisis es importante analizar la situación de vulnerabilidad de Estela.

Algunas de las actividades que realiza Estela no formarían parte del acuerdo inicial (por ejemplo, lavar los platos los domingos). Pero a juzgar por los hechos del caso, tales actividades serían muy puntuales, limitándose a lavar los platos a cambio de alimentos, sin que se le pida o exija realizar otro tipo de actividades. En tal sentido, no se advierte una explotación que tenga relevancia penal, esto es, no se llegaría al extremo de instrumentalizar a la víctima despojándola de la posibilidad de actuar autónomamente.

En conclusión, para afirmar que en este caso se habría cometido un delito de trabajo forzoso debería tenerse más información e indagarse por más elementos o indicios. La intensidad de la restricción de libertad en este caso no configuraría un delito de trabajo forzoso, aunque sí una infracción administrativa.

-----

**Caso N° 4:** Dalila trabaja en San Isidro con la directora de un Colegio particular y un piloto de avión. Cuando empezó la pandemia la obligaron a regresar de su día de descanso y le dijeron que se iba a quedar confinada con ellos hasta que se levante la cuarentena. Recién pudo salir en diciembre para Navidad. Le incrementaron el trabajo y le redujeron el sueldo. Gracias a la gestión que hizo el Sindicato al cual pertenece, se logró que respeten sus salidas semanales, pero los empleadores se resisten a cumplir la Ley: no le han pagado sus gratificaciones, ni sus vacaciones y solo le han pagado la mitad de la CTS (caso presentado por el Sindicato de Trabajadores y trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

**Comentario:** En este caso se aprecia también la concurrencia del indicador “restricción de movimientos”. Lo dicho al respecto en el caso N° 1 es válido también para este caso. El incremento de la carga de trabajo y la reducción de sueldos pueden ser elementos que contribuyan al análisis de si se ha verificado explotación laboral en este caso. Sin embargo, los hechos descritos son demasiado generales como para afirmarlo categóricamente. En efecto, la restricción de movimientos, el aumento de la carga de trabajo y la reducción de salario, *per se*, no configuran el delito de trabajo forzoso. Para que se diera, deberían acreditarse los elementos del delito: sometimiento,

prestación de un servicio o realización de un trabajo y ausencia de voluntad por parte de la víctima.

Si bien es evidente que en este caso concurre la prestación de un servicio o realización de un trabajo, y podría argumentarse que Dalila no actúa voluntariamente, pues sus empleadores se estarían aprovechando de su situación de vulnerabilidad y de su necesidad, no es claro que se le esté sometiendo u obligando en el sentido en que lo requiere el delito de trabajo forzoso. Esto no significa descartar la posibilidad de que exista una situación de explotación laboral, simplemente que debe conocerse con más detalle los pormenores del caso, como por ejemplo, el tipo de labores y el horario en que las realiza, el trato que recibe, la habitación que tiene, la comunicación que pueda tener con otras personas, etc.

En conclusión, para afirmar que en este caso se habría cometido un delito de trabajo forzoso debería tenerse más información e indagarse por más elementos o indicios. En todo caso, sí se trata de una infracción administrativa.

-----

**Caso Nº 5:** Isabel tiene 80 años y trabaja en un domicilio en San Isidro desde hace 6 años y medio. Durante este tiempo solo salió 1 vez, en el año 2020, y en marzo de 2021 le dieron 8 días de descanso. Padece mucho maltrato psicológico. No le permiten salir los días de descanso ni los feriados, sufre dolores de la columna, y no la han afiliado a Essalud. Isabel fue traída a Lima desde Puno cuando era muy pequeña por la familia de las personas con quienes trabaja en la actualidad, con la promesa de recibir educación, lo que nunca ocurrió. Sostiene que se la llevaron por unos años al extranjero y al regresar no la afiliaron a ningún programa de Protección Social (caso presentado por el Sindicato de Trabajadores y trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

**Comentario:** En este caso debe diferenciarse y analizarse, por un lado, la situación de Isabel desde que fue traída a Lima desde Puno cuando era pequeña y en general los hechos previos a trabajar con sus actuales empleadores en San Isidro y, por otro lado, su situación actual.

Con respecto a la situación previa, el que haya sido traída a Lima con la promesa incumplida de recibir educación y haya terminado prestando servicios a distintas generaciones de la misma familia, configuraría el delito de trata de personas. Sin embargo, aunque no se dice cuándo en qué año se dio esta situación, si fue cuando ella era pequeña y en la actualidad tiene 80 años, se puede presumir que se habría dado hace más de 60 años. En tal época, el delito de trata de persona no se regulaba en el Perú, y los eventuales delitos que entonces se hubieran podido cometer en su perjuicio se encuentran prescritos en la actualidad, sin posibilidad de ser perseguidos y sancionados.

Con respecto a la situación actual de Isabel, se advierte la concurrencia de los indicadores “restricción de movimientos”, “violencia psicológica” y “abuso de situación de vulnerabilidad”. Además, se trata de una persona de edad avanzada, con dolores en

la espalda que no cuenta con seguro social. Lo particular de este caso es que Isabel ha trabajado toda su vida para la misma familia y es altamente probable que eso le haya generado una situación de dependencia -no solo económica- que le impida o le dificulte, a sus 80 años, salir de la situación en la que se encuentra. En tal sentido, si bien para efectos del presente análisis se ha diferenciado la situación previa que configuraría trata de persona (que, por lo expuesto, no puede ser sancionada) de la situación actual de Isabel que configuraría delito de trabajo forzoso, la comprensión de ésta última implica necesariamente tener en cuenta las secuelas de las décadas de trabajo en que Isabel ha prestado servicios a la misma familia, los maltratos psicológicos que acumula y su edad. Estos elementos se traducen en una situación de especial vulnerabilidad.

Así, con cargo a que en una investigación fiscal se indague por mayores detalles, como, por ejemplo, las condiciones en que vive Isabel, el tipo de actividades que realiza, el horario, la alimentación y el salario que recibe, en este caso concurrirían los tres elementos del trabajo forzoso: realización de un trabajo o servicio, sometimiento y ausencia de voluntad. En conclusión, estos hechos deberían ser puestos en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional para que se inicien las investigaciones pertinentes.

-----

**Caso Nº 6:** Mónica trabaja en un domicilio en Surco desde hace 28 años, 4 veces por semana. No recibe beneficios sociales porque sus empleadores aducen que no le corresponde. Cuando empezó la pandemia la obligaron a que se quede en el domicilio. Aunque seguía en la misma modalidad trabajando por días, los días que no le tocaba trabajar ayudaba en el lavado de servicios por los alimentos que le daban. Luego se retiraba al cuarto que le habían asignado dentro del domicilio de los empleadores sin ningún tipo de reconocimiento. En marzo se contagió por Covid en casa de los empleadores y la enviaron a su domicilio para que haga su tratamiento, pero ellos no han asumido los costos del tratamiento y le piden que regresa a trabajar (caso presentado por el Sindicato de Trabajadores y trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)).

**Comentario:** Los hechos descritos en este caso y la situación de la trabajadora son muy similares a los narrados en el caso Nº 4. En tal sentido, lo dicho en el caso Nº 4 es aplicable aquí. En conclusión, para afirmar que se habría cometido un delito de trabajo forzoso debería tenerse más información e indagarse por más elementos o indicios. En todo caso, sí se trata de una infracción administrativa.

-----

**Caso Nº 7:** Rosa trabajó en San Borja por 3 años sin gozar de salidas hasta que sus empleadores se enfermaron de Covid. Rosa se afectó emocionalmente y su empleadora, que es psicóloga, la medicó sin ningún diagnóstico previo ni tratamiento, causándole trastornos en su personalidad. Cuando la dio un colapso en casa de la empleadora, la despidieron después de haberla mantenido en confinamiento y la enviaron a casa de su hermana. No le han pagado su compensación por tiempo de

servicio (situación presentada por el Sindicato de Trabajadores y trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

**Comentario:** Al igual que en el resto de casos analizados, en el presente concurre del indicador “restricción de movimientos” y, de manera complementaria, se advierte además el no pago de CTS y despido intempestivo. En este caso, sin embargo, se tiene que la empleadora medicó a la trabajadora, sin que exista diagnóstico ni tratamiento, sin que su profesión se lo permitiera y -se presume- sin tener autorización de la trabajadora. (los psicólogos no están autorizados a recetar medicamentos). El consumo de los medicamentos generó trastornos en Rosa, causándole luego un colapso. Este hecho no puede analizarse de manera independiente, pues forma parte del trato que recibió la trabajadora. En tal sentido, esta situación podría subsumirse el indicador “violencia física”, además de delito de lesiones.

Para afirmar que en este caso se habría cometido delito de trabajo forzoso y de lesiones, debe asegurarse que la ingesta de medicamentos no fue voluntaria por parte de la trabajadora. Esto se lograría teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad y de dependencia frente a su empleadora, en el sentido de que estuvo 3 años sin salir del domicilio donde presta servicios, sin gozar de descanso, y que ello la afectó emocionalmente. En tales condiciones, es altamente probable que la trabajadora no haya tenido alternativas reales para evitar consumir los medicamentos que le entregó su empleadora, más aún si tiene la necesidad de mantener su puesto de trabajo y le empleadora, al ser psicóloga, se presenta ante la trabajadora como una persona apta para receptar medicamentos. Por otro lado, aun cuando la empleadora no haya tenido la intención de causar lesiones psicológicas a su trabajadora, sabe perfectamente que ella no está autorizada a recetar medicamentos. Esta “libertad” de medicar a su trabajadora y el hecho que la haya despedido a consecuencia del colapso que le provocó, precisamente, trastornos y el posterior colapso, serían, además, indicio del dominio que sobre ella tendría la empleadora.

Con todo, para tener mayor seguridad, en este caso se necesitaría saber qué tipo de medicamentos ingirió la trabajadora y que se someta a un análisis médico que permita acreditar las lesiones sufridas.

En conclusión, es muy probable que en este caso se haya cometido delito de trabajo forzoso y de lesiones, pero debería tenerse más información e indagarse por más elementos o indicios. En todo caso, se trata de una infracción administrativa.

-----

**Situación Nº 8:** Desde el IPROFOTH hemos revisado y constatado sobre la situación actual de las trabajadoras del hogar durante la crisis de la pandemia covid-19 desde Marzo 2020 a Mayo 2021. Encontrándonos con una realidad muy preocupante, de incertidumbre frente al empleo. 237 de nuestras compañeras despedidas del trabajo y hasta el día de hoy aún siguen desempleadas (situación presentada por Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH).

**Comentario:** La situación N° 7 describe una lamentable situación que se ha presentado por la pandemia. Sin embargo, que una trabajadora sea despedida y que no encuentren trabajo no configura delito de trabajo forzoso ni modalidad alguna de explotación laboral. En todo caso, debería investigarse si las trabajadoras despedidas recibieron oportunamente sus beneficios sociales. Pero incluso cuando no hubiera sido así, ello solo implicaría una eventual responsabilidad administrativa, más no penal.

-----

**Situación N° 9:** De un total de 300 trabajadoras del hogar, con edades de 17 a 75 años, trabajan obligadas a permanecer dentro del trabajo y sin ningún descanso semanal, sin derecho a horas extras asumiendo sobrecarga laboral desde que empezó la pandemia (Caso presentado por Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH). Situación similar ha sido evidenciada por la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú - FENTRAHOGARP.

**Comentario:** Al igual que en varios casos analizados, la situación N° 8 da cuenta de dos indicadores del trabajo forzoso: “restricción de movimientos” y “condiciones de vida y trabajo”. Sin embargo, a partir de estos indicios generales no se podría afirmar por regla general que todas las trabajadoras están siendo sometidas a delito de trabajo forzoso. Para ello sería necesario individualizar cada situación y conocer, en cada una de ellas, las condiciones en la que se presta el servicio, el horario de trabajo, así como la eventualidad de que concurren otros indicadores, como “violencia física”, “intimidación o amenazas” o “retención de salarios” que podrían dar más luces sobre la comisión de algún delito de trabajo forzoso.

De hecho, es probable que en algunos de estos casos se presente el indicador “aislamiento” y no solo el de “restricción de movimientos”, pero ello solo se puede conocer luego de un análisis casuístico. las particulares situaciones de vulnerabilidad de las trabajadoras y cómo es aprovechada por los empleadores, es algo que también debería ser determinada en cada caso. Así también, debe tenerse presente que la ley establece ciertas restricciones y condiciones para el trabajo infantil, y que el cumplimiento de ellas debería cotejarse en el caso de las trabajadoras menores de edad.

En conclusión, no es posible afirmar con carácter general que se esté en presencia de algún tipo de explotación laboral. Para ello se necesita analizar más información sobre la situación particular de cada una de las trabajadoras. Sin embargo, sí se estaría frente a irregularidades administrativas que ameritarían la intervención de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (= SUNAFIL).

-----

**Situación N° 10:** Los problemas generados por la pandemia han creado condiciones de mayor vulnerabilidad en los derechos de las trabajadoras del hogar y muchas de ellas no tienen posibilidad de volver a trabajar. Esto ha generado que muchas

de ellas estén atravesando por cuadros de estrés y depresión y se encuentren afectadas emocional y psicológicamente. Esto se manifiesta en que algunas han desarrollado pequeños tumores, inseguridad, ansiedad, caída de cabello, manchas en la piel etc. (situación presentada por Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH).

**Comentario:** Los efectos psicológicos y otro tipo de secuelas producidos por la imposibilidad de volver a trabajar y el incremento de la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar, tampoco significan, *per ser*, un supuesto de explotación laboral. En todo caso, debería determinarse si esta situación es consecuencia de la pandemia o, por el contrario, de las condiciones de explotación laboral a las que fueron sometidas las trabajadoras. De los hechos descritos en la situación N° 10 no se infiere que las trabajadoras del hogar hayan sido víctimas de algún tipo de explotación. En todo caso, ello implica un análisis casuístico, tal como se indicó en el estudio de la situación N° 9.

-----

**Caso N° 11:** M.A.M.M. fue traída de su tierra natal en situación de trata a los 9 años y perdió todo contacto con su familia. Trabajó con 3 generaciones de empleadores, sufriendo maltrato físico, psicológico. Hace 3 años fue echada del trabajo por su avanzada edad y, producto de las condiciones a las que fue sometida en el trabajo, su mente ha perdido la capacidad de capta instrucciones. Hoy se encuentra alojada en la sede de IPROFOTH. (Caso presentado por Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH).

**Comentario:** Al igual que en el caso N° 5, en este supuesto también se debe distinguir entre dos situaciones producidas en momentos distintos. En primer lugar, la trabajadora fue traída a Lima a los 9 años como víctima de trata de personas. Aún cuando no se indica la edad actual, al haber trabajado con tres generaciones de empleadores, se presume que el delito de trata de personas se habría perpetrado antes de su incorporación al Código Penal de 1991. En este escenario, el delito de trata de personas se encontraría prescrito sin posibilidad de ser investigado y, eventualmente, sancionado.

En segundo lugar, se advierte la concurrencia de los indicadores del trabajo forzoso: “violencia física”, “intimidación y amenazas” y “abuso de situación de vulnerabilidad”. Este último indicador merece un comentario especial en este caso. En la medida en que la trabajadora ha sido víctima de una situación de trata de personas, que no tiene contacto con sus familiares, que ha trabajado para tres generaciones de la misma familia, que se trata de una mujer de avanzada edad que ha perdido capacidad mental, es evidente que se trata de una persona que se encuentra en una gravísima situación de vulnerabilidad. Que en la actualidad se encuentre en la sede de IPROFOTH es una clara muestra de su situación de vulnerabilidad. Esta vulnerabilidad habría sido generada no solo por la situación previa de trata de personas, sino que habría sido mantenida, incrementada y aprovechada por los empleadores.



En situaciones como la descrita, la vulnerabilidad conlleva además la imposibilidad de romper con la dependencia de la trabajadora de los empleadores, por el simple hecho de haber vivido toda su vida al servicio de la misma familia. La intensidad del dominio por parte de los empleadores (o lo que es lo mismo, el sometimiento de la víctima), hace que los indicadores “violencia física” e “intimidación y amenazas” adquieran un significado especialmente grave. En este sentido, dado que la trabajadora se encuentra alojada en la sede de PROFOTH, se presume que a pesar de todos los años de servicio, no se le ha reconocido sus derechos, como CTS o seguro social.

En conclusión, por lo dicho y a la luz de los hechos, en este caso sí se verificarían los tres elementos del trabajo forzoso: realización de trabajo o servicio, sometimiento y ausencia de voluntad. La trabajadora habría sido víctima del delito de trabajo forzoso, aunque no se debe descartar la posibilidad de que en realidad sea un caso de esclavitud. En efecto, debido a la gravedad de los hechos, las condiciones personales de la trabajadora, la frustración del derecho al libre desarrollo de la personalidad y al propio plan vital, lo prolongado de sometimiento y a las secuelas que la explotación laboral ha generado en ella, podría tratarse de un delito de esclavitud. Decidir si se está frente a un delito de trabajo forzoso o de esclavitud demandaría tener más información referida al tipo de actividades que realizaba la trabajadora, el horario de trabajo, la habitación en que la dormía, la alimentación que recibía, el salario que percibía, etc.

-----

**Caso N° 12:** M.V.S. fue contactada a través de las capacitaciones que IPROFOTH realiza en los colegios del turno de noche a los 13 años de edad quien no recuerda a ningún miembro de su familia. Sufrió maltrato físico, violencia sexual, discriminación, con discapacidad física. Actualmente afronta el cáncer de 3er grado con tratamiento de quimioterapia (Caso presentado por Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH).

**Comentario:** En este caso se advierte la posibilidad de que la trabajadora haya sido víctima de trata de personas. Sin embargo, para afirmarlo categóricamente es necesario tener más información. Lo que sí se puede sostener es que la trabajadora ha sido víctima de los delitos de lesiones graves, violación de la libertad sexual y discriminación. Sería importante conocer las fechas y condiciones en que estos hechos se produjeron para decidir qué ley penal es aplicable y descartar que los delitos hayan prescrito.

De cara al delito de trabajo forzoso, concurren los indicadores “violencia física y sexual” y “abuso de vulnerabilidad”. La situación de vulnerabilidad es intensa. Se trata de una trabajadora que empezó a laborar siendo menor de edad, en la actualidad no tiene contacto con familiares, padece una grave enfermedad y ha sido víctimas de violencia sexual y física. En este contexto, la violencia no solo perpetúa el dominio del cual es víctima la trabajadora, sino que la incrementa.

En conclusión, es muy probable que este caso sea de trabajo forzoso. Se sugiere una denuncia a la fiscalía o a la Policía Nacional para determinar que las agresiones

físicas, psicológicas y sexuales fueron practicas por los empleadores y que ello se utilizó como mecanismo de sometimiento de una persona vulnerable.

-----

**Caso N° 13:** P.C.A. Llegó a IPROFOTH a la edad de 17 años, estudió para chef internacional por lo que viajó a Argentina y fue víctima de trata. Después de varios años regresó al Perú afectada emocional y psíquica y con desequilibrio mental. No tiene contacto con ningún miembro de su familia (Caso presentado por Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH).

**Comentario:** Aquí también es importante distinguir la situación de trata, producida cuando la trabajadora tenía 17 años, de la su situación actual. Con respecto a lo primero, al no conocerse la fecha en que fue captada para viajar a Argentina, pero al indicarse que fue hace años, es probable que el delito de trata se encuentre prescrito. En todo caso, se necesitaría conocer cuándo se produjo esta situación. Así también, es probable que mientras estuvo en Argentina haya sido víctima de otros delitos, entre ellos, de explotación laboral. En tal escenario, la determinación de la responsabilidad penal sería competencia de las autoridades argentinas y la ley aplicable sería la ley penal argentina.

Con respecto a la situación actual de la trabajadora, resulta difícil sostener que sea víctima de un delito de trabajo forzoso. Que se encuentre afectada emocionalmente y presente desequilibrio mental sería una consecuencia de la nefasta experiencia vivida en el extranjero, y no un indicador de estar siendo sometida actualmente y en el Perú a trabajo forzoso u otra modalidad de explotación laboral. Asimismo, la situación de extrema vulnerabilidad que padece actualmente la trabajadora no significa que esté siendo explotada o que haya sido explotada en el Perú. Sino más bien, que dicha situación de vulnerabilidad fue objeto de aprovechamiento por quienes la captaron para viajar en Argentina y por parte de quienes ahí la habrían explotado.

En conclusión, es altamente probable que la trabajadora haya sido víctima de trata de personas, pero para estar seguro de ello debería tenerse acceso a más información, como la fecha en que viajó a Argentina, las actividades que realizó y las condiciones a las que estuvo sometida y que le causaron desequilibrio mental. El caso no indica que la trabajadora haya sido explotada laboralmente en el Perú o que está siendo víctima de un delito de trabajo forzoso.

-----

**Caso N° 14:** Amalia, madre soltera de 48 años, trabajó en San Isidro desde mayo de 1996 hasta febrero de este año (25 años de trabajo). Fue forzada a trabajar cama adentro durante 10 meses con el argumento de evitar contagiar a sus empleadores. Se le recargó el trabajo para dos familias adicionales que se sumaron a la de sus empleadores. Los hijos de los empleadores contagiaron a toda la familia y también a Amalia. Cuando solicitó un médico a su empleadora, le respondieron que ya tenía Covid, que descansara y regresara a trabajar a los 10 días. Amalia fue asistida en su casa por

su menor hijo y sin recibir tratamiento médico. Preocupada por no perder su trabajo, retornó convalciente y le manifestaron que ya habían conseguido otra trabajadora y que recogiera sus cosas. Los gastos de la recuperación de Amalia corrieron por su cuenta porque no tenía seguro. (caso presentado por la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú -FENTRAHOGARP).

**Comentario:** En este caso concurren los indicadores del trabajo forzoso “restricción de movimientos” y “condiciones de vida y trabajo abusivas”, además de la muy probable concurrencia del indicador “abuso de vulnerabilidad”. Sin embargo, es difícil afirmar que se haya cometido un delito de trabajo forzoso. Por un lado, debería tenerse más información sobre las condiciones en que se restringió la movilidad de la trabajadora, el tipo de actividades que tuvo que realizar, el horario en que debía trabajar, el descanso al que tenía derecho y el salario. Así, por ejemplo, si se llegara a determinar que fue realmente forzada a trabajar adentro, en el sentido de que fue sometida por violencia física o intimidaciones para que trabajara cama adentro, habría más razones para sostener que este caso podría tratarse de trabajo forzoso. En este sentido, la situación de vulnerabilidad de la trabajadora puede haber sido aprovechada por los empleadores para lograr retenerla. Si se tiene en cuenta que es una madre soltera, el apremio que tenía de regresar al trabajo a pesar de las condiciones en que trabajaba y el hecho que sus empleadores no asumieron los costos médicos, es posible inferir que la trabajadora no tenía otra opción que continuar trabajando en las condiciones descritas.

Así también, para que el indicador “condiciones de vida y trabajo abusivas” pueda ser determinante, debería constatarse no solo que las condiciones de trabajo no fueron las pactadas (atender a dos familias), sino que, además, fueron excesivas, en condiciones degradantes o que representaron un riesgo o peligro. Que la trabajadora contrajera Covid es una señal que puede significar que las condiciones al interior del centro de trabajo no fueron suficientes para evitar la enfermedad. Pero, al mismo tiempo, debe aceptarse que en un contexto de pandemia, en donde muchísima gente se contagia, no es posible afirmar que las condiciones de trabajo son constitutivas de trabajo forzoso porque el hecho que la trabajadora se contagió de Covid. Es necesario analizar más elementos.

Que la trabajadora haya sido reemplazada y que haya tenido que asumir los costos de su tratamiento no serían elementos determinantes de una explotación laboral. En puridad, se refieren a hechos posteriores al momento en que se prestó trabajo. Asimismo, si se tiene en cuenta que trabajó por 25 años y que recién en el último año fue obligada a trabajar en condiciones distintas, existen dos posibles explicaciones. Por un lado, que durante los primeros 24 años se hayan respetados sus derechos laborales y no se haya producido una situación de explotación laboral y, por otro lado, que desde un inicio o ante de la pandemia la trabajadora haya sido sometida a prestar servicios en contra de su voluntad. Esta segunda posibilidad no se infiere de los hechos del caso, que se refieren a lo sucedido con la trabajadora en el último año.

En conclusión, es probable que en este caso se haya cometido un delito de trabajo forzoso. Sin embargo, es necesario tener más información acerca de las

condiciones en que se prestó el trabajo y la forma cómo los empleadores lograron que la trabajadora “accediera” a trabajar cama adentro. En todo caso, sí se trataría de una infracción administrativa.

-----

**Caso N° 15:** Inés es una trabajadora del hogar natural de Iquitos, de 30 años, madre soltera, que trabaja en Miraflores cama adentro durante 7 años y ahora cama afuera por su niña. Su remuneración es de 700 soles. Durante la pandemia su empleador le dijo que regresara a trabajar cama adentro para evitar el contagio. Ella indicó que no podía por su hija, a lo que se le respondió que tenía que decidir: o ingresa ella sola cama adentro o podría ingresar con su hija pero ella tenía que ayudar limpiando los baños. La trabajadora le increpó y fue despedida. Hasta la fecha no se le paga, y ha sido reemplazada con otra trabajadora de provincia sin salida que no conoce a nadie en Lima (caso presentado por la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú -FENTRAHOGARP).

**Comentario:** Al igual que otros casos analizados en el presente informe, la concurrencia del indicador “restricción de movimientos” *per ser* no configura un delito de trabajo forzoso. Es más, en el presente caso solo se habría llegado a un intento de, eventualmente, restringir movimientos, pues la solicitud del empleador para que la trabajadora retorne a laborar cama adentro fue rechazada.

Más allá de lo grosera que resulta la actitud del empleador de pretender que la hija de la trabajadora realice labores inapropiadas para su edad, de haberla despedida por no aceptar tales condiciones y de que hasta la fecha no le pague, estos hechos son posteriores a la relación de trabajo y no representan indicios o señales de que una explotación laboral. Para afirmar que en el presente caso se habría dado una situación de trabajo forzoso, debería probarse que durante los 7 años en que la trabajadora laboró cama adentro, o durante algún lapso de la relación laboral, fue obligada en contra de su voluntad (o aprovechándose de su vulnerabilidad) a realizar labores domésticas.

En conclusión, es necesario tener más información acerca de las condiciones en que se prestó el trabajo. A partir de los hechos descritos en el caso, no se habría cometido un delito de trabajo forzoso.

-----

**Caso N° 16:** Andrea, original de la sierra de Piura, tiene 22 años y trabaja cama adentro para una familia de 5 miembros. No refiere dónde labora ni cuánto gana. No tiene familia en Lima. Su empleador la trajo con promesas de estudio y de tratarla como hija cuando Andrea tenía 14 años. Ha vivido 7 años de maltrato permanente (le gritan para todo, la jalonean de los cabellos y le dan patadas a su cuerpo). La imagen de señorita es de estatura baja delgada, abandonada, porta ropas envejecida, con piojos, descuidada, con una autoestima muy baja. Durante la pandemia no salió a la calle ni a descansar. Sí logró culminar primaria y secundaria. Andrea desea retornar a su pueblo natal, pues no ha tenido comunicación con sus familiares durante estos 7 años. (caso

presentado por la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú -FENTRAHOGARP).

**Comentario:** En este caso es necesario distinguir la responsabilidad en la que podría incurrir el empleador por haber captado a Andrea con la falsa promesa de educación, de la explotación laboral propiamente dicha. Así, al haber sido captada mediante engaño para ser explotada posteriormente, se habría cometido el delito de trata de persona con fines de explotación laboral. Al tratarse de hechos perpetrados hace 7 años, el delito no habría prescrito, pero sería necesario conocer con exactitud la fecha en que fue captada para precisar la ley aplicable. Asimismo, sería necesario conocer las condiciones y forma en que fue captada.

Por otro lado, en cuanto a la explotación laboral, en este caso concurren varios indicadores de trabajo forzoso: “aislamiento”, abuso de vulnerabilidad”, “engaño”, “violencia física”, “intimidación”, “condiciones de vida y de trabajo” y, probablemente, “retención de salarios”. La intensidad con la que concurren estos indicadores y, sobre todo, el hecho que el empleador haya sido quien la captó y quien la haya explotado, agrava la situación. El empleador no solo habría generado las condiciones para la explotación, al captar con engaños a la trabajadora cuando era menor de edad, sino que además habría aprovechado e intensificado la situación de vulnerabilidad de la menor para explotarla laboralmente. El trato y las secuelas producidas en la trabajadora son también indicadores de explotación laboral.

En conclusión, se está frente a un caso de explotación laboral que puede constituir delito de trabajo forzoso o delito de esclavitud. La intensidad de los indicadores, el hecho que la trabajadora haya sido captada con engaños, que se encuentre aislada de su familia, las secuelas psicológicas que padece y su especial situación de vulnerabilidad, sugieren que se trataría de un caso de esclavitud y no de trabajo forzoso. Sin embargo, para ello sería necesario conocer con mayor detalle las condiciones en que fue explotada y las actividades que se le exigía realizar a la trabajadora. Si no puede imputarse delito de esclavitud, sí se imputaría el delito de trabajo forzoso.

## V. Conclusiones y sugerencias

1. La crisis económica generada por la pandemia ha afectado especialmente al colectivo de trabajadores y trabajadoras del hogar. Muchas de ellas han tenido que aceptar condiciones de trabajo distintas a las pactadas originalmente para no perder de trabajo. Sin embargo, esta situación *per se* no configura delito de trabajo forzoso.
2. Determinar si se ha cometido un delito de trabajo forzoso o esclavitud (u otro delito) en agravio de una trabajadora del hogar requiere conocer las condiciones en que se presta el servicio doméstico, las actividades que se

realizar, el horario, el respeto del descanso, así como otros elementos. Es, por tanto, un análisis casuístico. Salvo en casos excepcionales en los que por la contundencia de los indicadores se pueda sostener que se está frente a un delito de trabajo forzoso o de esclavitud (así, los casos N°11 y 16), en otros solo es posible afirmar la existencia de indicios.

3. Algunas de las situaciones y casos presentados no configuran *per se* delito de trabajo forzoso o de esclavitud, pero sí supuestos que generan responsabilidad administrativa. Se hace necesario difundir entre las trabajadoras del hogar información sobre los mecanismos y procedimientos para hacer valer sus derechos. En tal sentido, el trabajo de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras del hogar juegan un rol fundamental para poner en conocimiento de las autoridades la existencia de víctimas de trabajo forzoso.
4. Las entidades competentes para recibir denuncias por explotación laboral son la Policía Nacional de Perú, el Ministerio Público –Fiscalía de la Nación- y la superintendencia Nacional para la Fiscalización Laboral (SUNAFIL).