



Organización
Internacional
del Trabajo

Prevención e identificación del delito de trabajo forzoso en el contexto del COVID-19

Armando Sánchez Málaga Carrillo

Intendencia Regional de Tumbes
Lima, 3 de diciembre de 2020

THE BRIDGE PROJECT

Contenido

1. ¿Prevención o represión? En el contexto del COVID-19
2. Trabajo forzoso (y COVID-19)
3. Rol de la inspección e identificación de casos. Referencia al contexto del COVID-19

Caso

Eduardo acude a una agencia de empleos en la ciudad de Tumbes, en la que se le ofrece un puesto de vendedor en una galería comercial. Una vez contratado, Eduardo es conducido a un establecimiento, en el que debe prestar servicios quince horas al día y pernoctar en una pequeña habitación con otros cinco trabajadores, la cual es cerrada con candado durante la noche por su empleador. Durante el día tampoco se le permite salir ni comunicarse con su familia. Eduardo es constantemente amenazado con represalias para su familia en caso intente huir.

Pregunta 1: ¿Se configura un delito de trabajo forzoso?

Pregunta 2: ¿Qué acciones preventivas podrían haberse tomado desde la inspección?

1. ¿Prevención o represión? En el contexto del COVID-19

Formas contemporáneas de esclavitud



Fuente: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Finfomatica.com%2Fblogs%2Fspecola%2Fdesmentidos-vaticanos-nuevas-acusaciones-la-iglesia-los-esclavos-africanos-al-papa-francisco-le-gusta-caos%2F&psig=AOvVaw1rKrikMKGgZw7js4Xc1Qn&ust=1590868000103000&source=images&cd=vfe&ved=0CAIQjRxqFwoTCCK2yKPr2ekCFQAAAdAAAAABAD>



Fuente: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwsimac.com%2Fes%2Fmoda%2F15148-las-verdaderas-victimas-de-la-modasig=AOvVaw172uJnafB1duGa6xO5VX-f&ust=1590868422812000&source=images&cd=vfe&ved=0CAIQjRxqFwoTCOCilvHs2ekCFQAAAAAdAAAAABAW>

Caso



La República, 24 de junio de 2017



Factores que propician delitos graves



► Acción frente a delitos graves

Prevención

Sanción

Reparación

COVID-19

- **Organización Mundial de la Salud**

- “Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).
- El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19. (...) Actualmente el COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo”.

Efectos del COVID-19

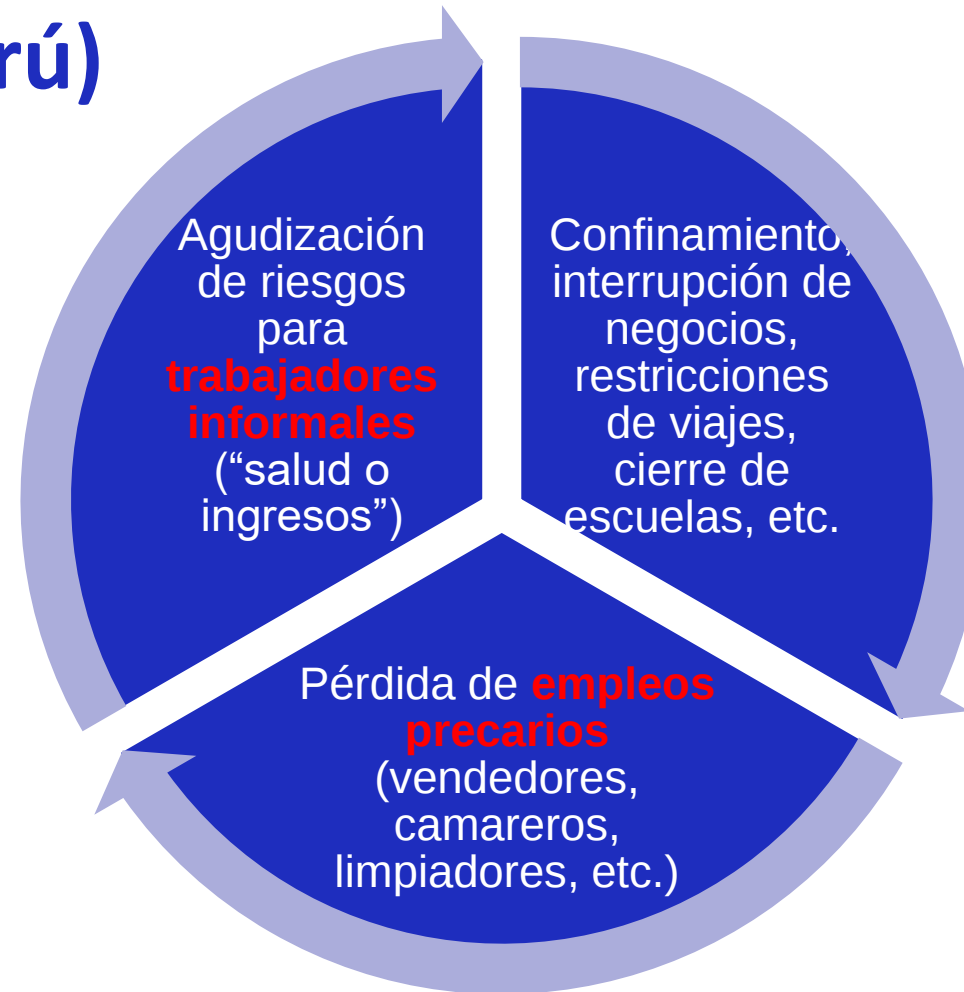
De la pandemia

- Problemas **vinculados a la salud y seguridad en el trabajo**
- Potenciar condiciones de riesgo existentes
- **Agudizar situaciones de vulnerabilidad (SdV)**

De las medidas adoptadas

- Impacto en la oferta (producción)
- Impacto en la demanda (consumo e inversión)
- **Impacto en el mundo del trabajo (agudizar SdV)**
- **Elevar niveles de violencia y acoso**

Problemática (Perú)



Impacto desproporcionado según población en situación de vulnerabilidad

Personas con
problemas de salud

Jóvenes/autónomos,
informales

Adultos mayores

Mujeres

Trabajadores sin
protección social

Trabajadores
migrantes

Poblaciones
indígenas

▶ 2. Trabajo forzoso

▶ Trabajo forzoso

Forma contemporánea de esclavitud

- Antítesis del trabajo decente
- Afecta derechos fundamentales como libertad y dignidad
- Configura un delito sancionado con cárcel



Fuente: <https://iqlatino.org/wp-content/uploads/trabajo-forzoso-mineria-ilegal-702x336.jpg>

► Convenio núm. 29 OIT

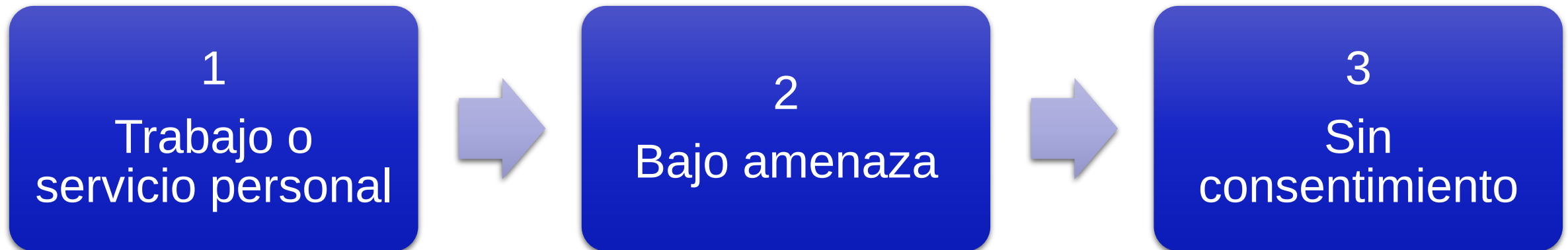
Definición de trabajo forzoso

“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”.



Fuente: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/image/wcms_324798.jpg

Elementos del trabajo forzoso



1

PRIMER ELEMENTO

La existencia de un trabajo o servicio de cualquier tipo

Comprende toda clase de trabajo, empleo u ocupación. Resulta pertinente hacer las siguientes precisiones para la adecuada interpretación de este elemento:

- Es irrelevante la naturaleza de la relación laboral. Puede tratarse de un trabajo formal o informal, legal o ilegal.
- Son irrelevantes las condiciones o características del trabajador. Así, el trabajo o servicio puede ser prestado por cualquier persona, sin interesar la edad, el género, el grado de instrucción, la nacionalidad o la condición migratoria.
- Es irrelevante el sector en el que se presta el servicio. Puede tratarse de un trabajador del sector público o del sector privado. Así, el trabajo forzoso puede provenir de prácticas adoptadas por empleadores privados, pero también de una decisión de las autoridades públicas a través de un reglamento (OIT, 2012a, pp. 113-117).

2**SEGUNDO ELEMENTO**
La amenaza de una pena

Incluye toda forma de coacción, como la pérdida de derechos o la pena económica consecuencia del no pago de la remuneración. Por ende, no debe tratarse necesariamente de una consecuencia jurídico penal. En el trabajo forzoso, “existe una auténtica situación de inequidad en la que el trabajador se encuentra en una situación de máxima vulnerabilidad que le impide directa o indirectamente abandonar dichas tareas, ejercer sus derechos laborales o bien disponer de su libertad personal” (Eduardo Aboso, 2013, p. 105). Dicha situación de máxima vulnerabilidad es consecuencia justamente de la amenaza que le profiere su empleador.

Una cuestión clave es que los trabajadores deben ser libres de poner término a una relación de trabajo sin perder por ello sus derechos o privilegios, lo que no ocurre justamente cuando pesa una amenaza grave sobre aquellos.

TERCER ELEMENTO

La inexistencia de consentimiento por parte del trabajador

Finalmente, el tercer elemento para configurar trabajo forzoso es la inexistencia de consentimiento por parte del trabajador sometido. El trabajo debe ser siempre voluntario. Dicha voluntariedad es la base de la relación laboral y debe mantenerse de forma ininterrumpida.

El trabajo forzoso, al contrario, se realiza sin ofrecimiento voluntario. La falta de voluntariedad puede producirse de dos maneras:

- Por un lado, en el caso del trabajador que establece un contrato de trabajo sin que medie engaño o coacción, pero a quien luego se le impide ejercer el derecho a revocar el acuerdo. Es el caso, por ejemplo, de trabajadores que se ven impedidos de dejar el puesto de trabajo, pese a haber cumplido con el preaviso razonable que establece la legislación.
- Por otro lado, en el caso del trabajador que establece un contrato de trabajo mediando engaño o coerción. En este supuesto, no puede existir consentimiento, ya que o bien media un desconocimiento o error (producto del engaño) o un vicio de la voluntad (producto de la coacción).

Formas de trabajo obligatorio que no configuran trabajo forzoso



► Convenio núm. 29 OIT

Define al trabajo forzoso como un delito

“El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales”.



Fuente: El Periódico

► Código Penal de Perú

- **Artículo 168-B**
- “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”.

► Acorde con el Convenio núm. 29 OIT

(i) Realización de un trabajo o servicio personal



- De cualquier tipo
- Sin distinción de edad, sexo, raza
- Formal o informal

(ii) Bajo amenaza de pena (coacción)



- Amenaza grave
- Diferencia con la infracción

(iii) Ausencia de consentimiento



- En cualquier momento de la relación, frecuentemente al final de la relación

Elementos típicos del delito

1. Conducta (obligar o someter)

2. Medio de comisión (contrario a la voluntad de la víctima)

3. Efecto (realización de trabajo o servicio personal)

Dolo

1. Conducta

Obligar

Obligar significa compeler, mover o impulsar a hacer o cumplir algo (diferencia con la Coacción).

Someter

Someter implica realizar un acto de sujeción, humillar, conquistar, subyugar o subordinar el juicio o decisión de una persona.

2. Medios de comisión



3. Efecto



► Distinción con otras formas contemporáneas de esclavitud

Creación de condiciones para la explotación

- Delito de trata de personas

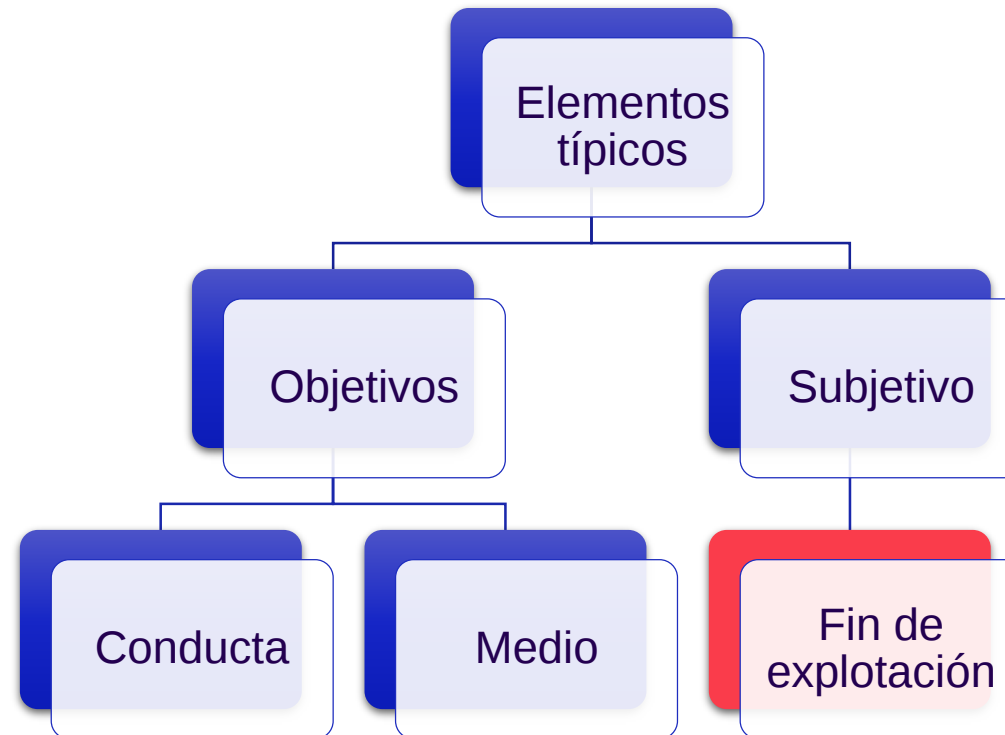
Explotación humana o sometimiento

- Delito de trabajo forzoso
- Delito de esclavitud
- Delito de explotación sexual

Código Penal de Perú

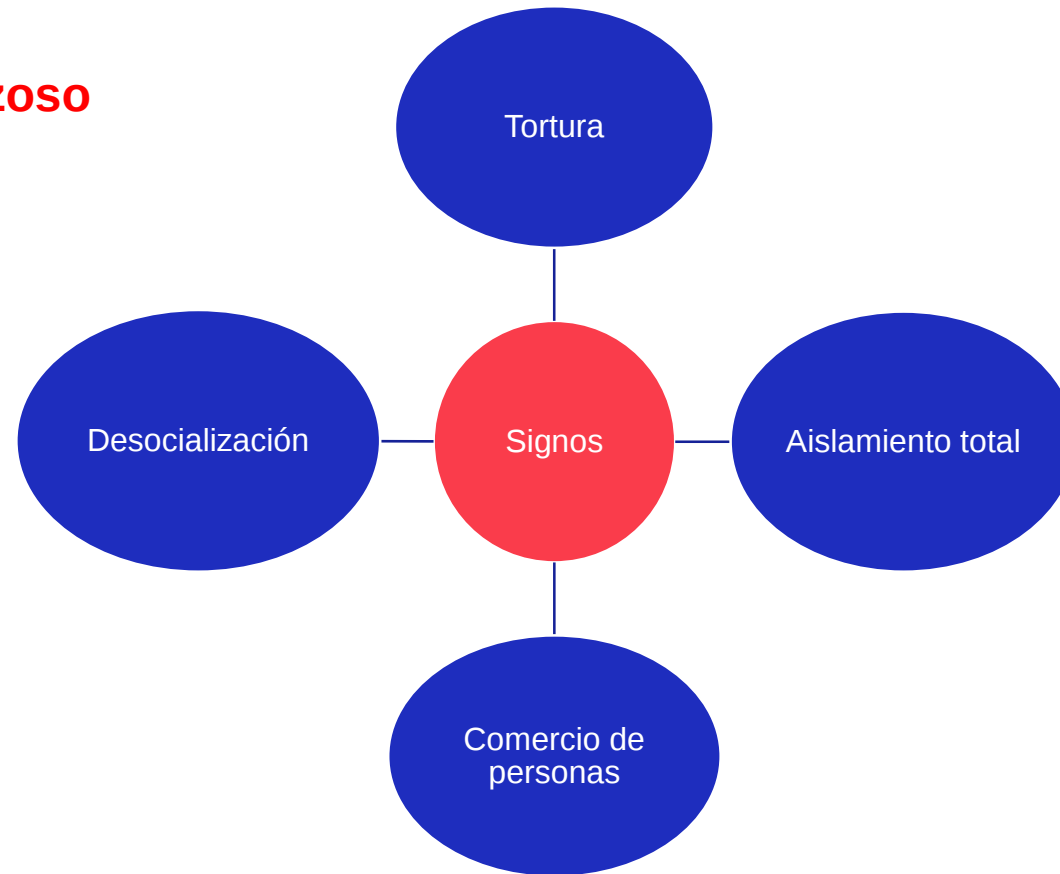


▶ Trata de personas

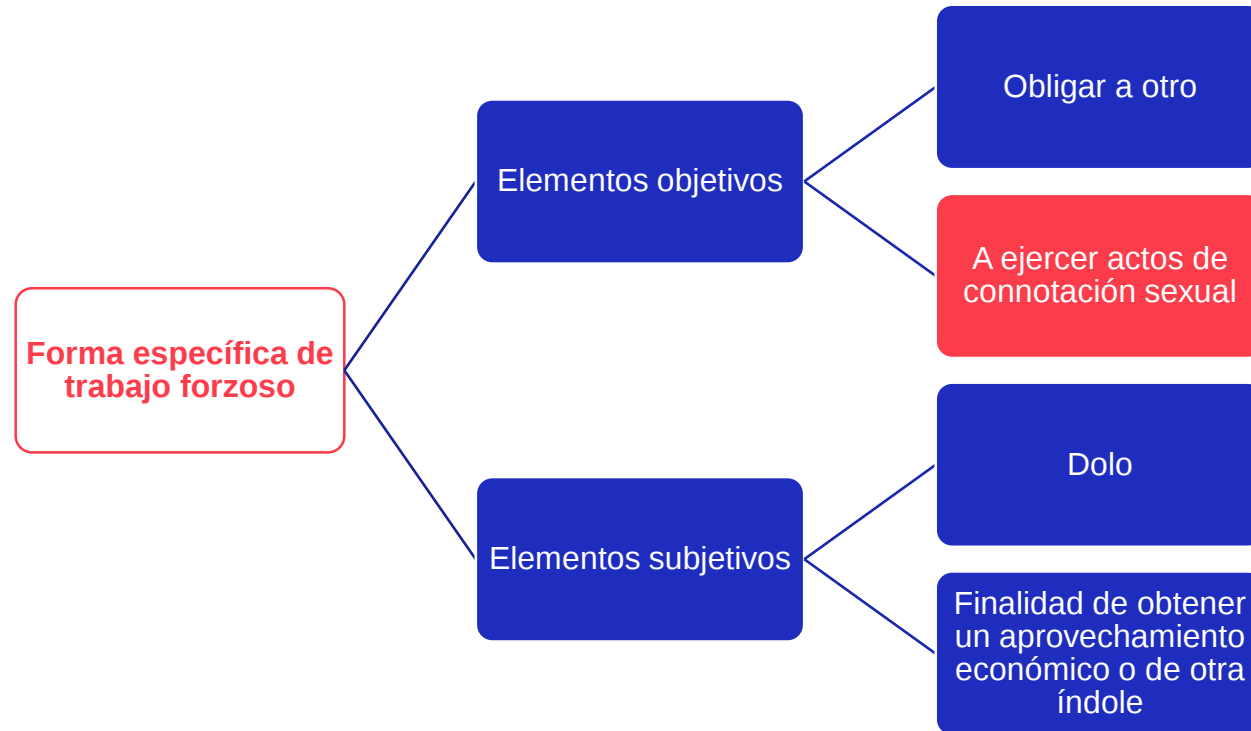


► Esclavitud

Forma agravada de trabajo forzoso



Explotación sexual



3. Rol de la inspección e identificación de casos. Referencia al contexto del COVID-19

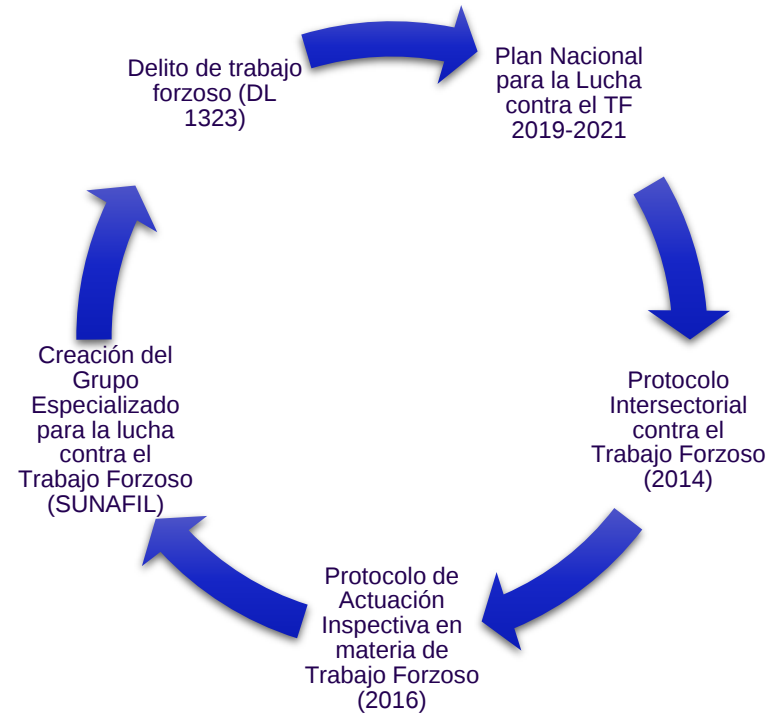
Inspección



Procedimientos de actuación



Instrumentos regulatorios



► Indicadores OIT del trabajo forzoso

Reglas

- La presencia de un solo indicador permite afirmar la existencia de una infracción de la normativa laboral, pero suele ser insuficiente para afirmar la existencia de un delito de trabajo forzoso, salvo que se trate de uno de los indicadores de mayor gravedad (por ejemplo, caso de servidumbre por deudas).
- No se exige la presencia de todos los indicadores para afirmar la existencia de un delito de trabajo forzoso o de esclavitud.
- Algunos indicadores son en principio más graves que otros.

Indicadores OIT del trabajo forzoso

Violencia física
y/o sexual

Intimidación
y/o amenazas

Restricción de
movimientos

Aislamiento

Servidumbre
por deudas

Retención de
sueldos

Retención de
documentos
de identidad

Condiciones
abusivas de
trabajo y/o vida

Engaño

Abuso de
situación de
vulnerabilidad

► Aplicación de los indicadores OIT

1. ¿Qué indicadores?

- Violencia física y/o sexual
- Intimidación y/o amenazas
- Restricción de movimientos
- Aislamiento
- Servidumbre por deudas

2. ¿Cuántos indicadores?

- En principio la valoración cualitativa (efectuada en la primera variable) deberá primar frente a la valoración cuantitativa.
- Ejemplo: deberá considerarse de mayor gravedad un caso en el que sólo se presentan dos indicadores graves que un caso en el que se presentan más indicadores de menor gravedad.

3. ¿Con qué intensidad?

- Intensidad baja
- Intensidad media
- Intensidad alta

Caso

Aníbal y su familia viven en situación de extrema pobreza en los alrededores de Chachapoyas. Uno de los hermanos de Aníbal se encuentra enfermo y la familia requiere dinero para su tratamiento. Un conocido le ofrece a Aníbal trabajo en un campamento maderero administrado por gente de confianza que trabaja con “inversionistas extranjeros”. Aníbal acepta y entrega a su nuevo empleador su documento de identidad a cambio de un adelanto de su sueldo, que entrega a su familia. Es entonces trasladado a un lugar apartado de la selva, en el que es obligado a trabajar siete días a la semana por lapsos de más de doce horas. Ante cualquier queja de los trabajadores, el capataz los amenaza. Al final del primer mes, Aníbal no recibe remuneración, ya que, según le indican, se le ha descontado el adelanto, además de los alimentos consumidos en el campamento, el alquiler de la habitación en la que pernocta y las herramientas que utiliza para trabajar. Al final del segundo mes, tampoco recibe remuneración, por lo que decide renunciar. Su jefe le indica que la única manera de dejar su puesto de trabajo es pagando primero las deudas que tiene con la empresa y que no intente huir porque “conocen donde vive su familia y la delicada situación de su hermano”.

Contexto del COVID-19 - Recomendaciones de la OIT

- “Las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para velar porque haya [trabajo decente](#) en el contexto de la respuesta a la crisis”. (OIT, 2020)
- “Para responder a las crisis es necesario asegurar el [respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley](#), incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo”. (Recomendación 205)
- “[Importancia del diálogo social](#) en la respuesta a las situaciones de crisis y la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis”. (“Recomendación 205)

¿Qué hacer?

- Informar acerca de los riesgos (generar conciencia y compromiso de la población y de los funcionarios).
- Prevenir a través de directivas que refuercen mecanismos de prevención del TF, el acoso y la violencia, así como reforzar la labor de inspección del trabajo y sumar la acción de los operadores de justicia.
- Atender grupos en situación de vulnerabilidad y sectores de mayor riesgo.
- Promover la generación de empleo en condiciones de trabajo dignas.
- Denunciar los casos de abusos y de explotación.

► Atender a grupos en situación de mayor vulnerabilidad

Trabajadores
informales

Trabajadores de
servicios esenciales

Trabajadores en
lugares con alta
densidad

Jóvenes
desempleados y de
escasos recursos
económicos

Poblaciones
indígenas

Trabajadores de
limpieza y del
hogar

Trabajadores
migrantes

Denunciar

- Superintendencia Nacional para la Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- Policía Nacional de Perú (línea 1818)
- Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
 - Extensión de competencia de las Fiscalías especializadas en TdP
 - Importancia de la acción de la justicia
- Acción de la defensa pública



Organización
Internacional
del Trabajo

THE BRIDGE PROJECT



50forfreedom

Únete a la lucha contra la esclavitud moderna

www.50forfreedom.org