

CARTILLA INFORMATIVA SOBRE

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

ACCIÓN N° 82 DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (PNA) 2021-2025



LISTAS DE SIGLAS

- **ADEX**
Asociación de Exportadores.
- **CATP**
Central Autónoma de Trabajadores del Perú.
- **CDRPETI**
Comité Directivo Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.
- **CER**
Conducta Empresarial Responsable.
- **CONFIEP**
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas.
- **CPETI**
Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.
- **ENAHO**
Encuesta Nacional de Hogares.
- **INEI**
Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- **MTPE**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **MINJUSDH**
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- **NNA**
Niñas, niños y adolescentes.
- **OCDE**
Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.
- **OIT**
Organización Internacional del Trabajo.
- **OIT-IR**
Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.
- **III PNLCTF**
III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022.
- **PNA**
Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.
- **SNMPE**
Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía.
- **SNP**
Sociedad Nacional de Pesquería.

INTRODUCCIÓN

La prevención y erradicación del trabajo infantil, así como del trabajo forzoso, ha sido un objetivo fundamental del Estado peruano desde hace años, debido a la afectación que causa en los derechos humanos, principalmente, de grupos en situación de vulnerabilidad. A pesar de que se han realizado importantes avances en la lucha contra estas prácticas, aún persisten algunas barreras como la falta de información disponible, la informalidad generalizada, la mala praxis de algunas empresas en las cadenas de suministro, entre otros. Ciertamente, tales prácticas fueron uno de los temas priorizados para la elaboración del diagnóstico y línea base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Este instrumento de política pública fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS del 11 de junio de 2021, siendo el primer instrumento de su tipo en nuestro país y tercero en la región latinoamericana. Este cuenta con 5 lineamientos estratégicos, 13 objetivos, 97 acciones y 149 indicadores y metas, cuya implementación se encuentra a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH). El PNA 2021-2025 tiene por objeto construir una articulación estratégica entre el sector estatal, sector empresarial, los pueblos indígenas, los sindicatos y la sociedad civil, para fortalecer la política pública nacional sobre Conducta Empresarial Responsable (CER).

Su acción 82 establece elaborar y publicar una cartilla informativa que visibilice el impacto negativo del trabajo forzoso y formas de trabajo infantil, considerando la importancia de no contratar con el Estado en caso de empresas sancionadas por dichas prácticas. Esta acción tiene como responsables al MINJUSDH y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales conformaron un equipo técnico para elaborar la presente cartilla que tiene como finalidad sensibilizar —principalmente, al sector estatal y el sector empresarial— sobre los efectos negativos de esta problemática, el marco normativo y de políticas públicas que la contempla, y las prácticas que pueden adoptar para hacerle frente.



CAPÍTULO

1

TRABAJO INFANTIL

1.1. Definición

En Perú, el “trabajo infantil” se refiere a:

- i) Cuando las niñas, niños y adolescentes (NNA), hasta los 13 años de edad, realizan alguna actividad económica, ya que no cuentan con la edad mínima general de admisión al empleo/ trabajo (14 años), según el Código de los Niños y Adolescentes.
- ii) Cuando adolescentes, entre 14 y 17 años (edad permitida para el trabajo/empleo), realizan actividades o trabajos peligrosos, por su naturaleza o condiciones, que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo integral.
- iii) Cuando los NNA son utilizados para el desarrollo de algunas de las peores formas del trabajo infantil relacionadas con ilícitos (trabajo forzoso; servidumbre; tráfico de estupefacientes; explotación sexual/ laboral; entre otras consideradas en el Convenio N°. 182 de la OIT).

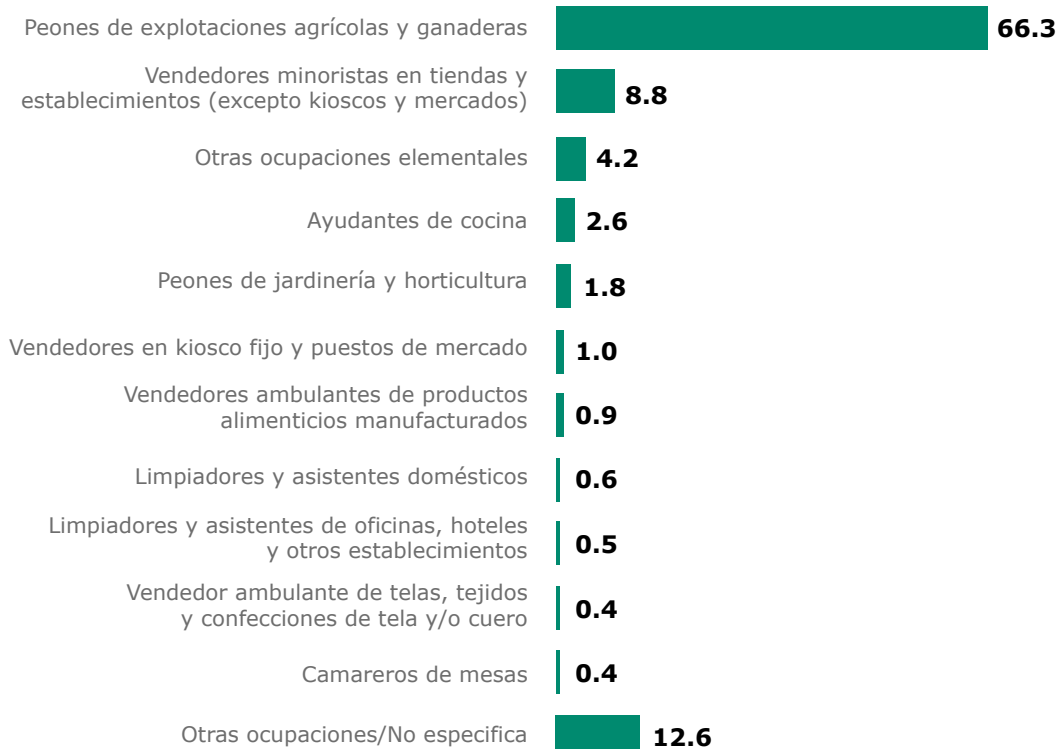
1.2. Modalidades

El trabajo infantil puede presentarse en las cadenas de valor de la mayoría de los sectores económicos, y en las 3 regiones naturales del país, teniendo las siguientes modalidades o características, obtenidas de la ENAHO-INEI (2022):

- La región sierra concentra la mayor proporción de NNA en trabajo infantil (19 %). Por su parte, el 12.9 % de los NNA de la región selva, está en trabajo infantil, y en la región costa lo está el 3.4 %.
- El 27.3 % de los NNA del área rural del país realiza trabajo infantil, mientras que en el área urbana lo hace el 4.5 %. Es decir, el área rural presenta una tasa de trabajo infantil 6.1 veces mayor que la urbana.
- Se concentra principalmente en el contexto de la agricultura familiar: alrededor del 70 % de los NNA que trabajan lo hacen en estas actividades.
- Se calcula que la mayoría de los NNA que trabajan (70 %) son peones de labranza o peones agropecuarios, y se encuentran como trabajadores familiares no remunerados.
- Otros sectores en los que se encuentra el trabajo infantil son: Comercio (15.1%), Otros Servicios (9.6 %) y, en menor medida, Construcción (1.9 %), Manufactura (2.8 %); y Transportes y Comunicaciones (1.2 %).
- Casi la totalidad de adolescentes que trabajan, lo hacen en la informalidad.

Gráfico 1:

Distribución porcentual de NNA, de 5 a 17 años, que realizan trabajo infantil, por principales modalidades de ocupaciones (2020)



Fuente: INEI-ENAH0 (2020).

Elaboración: DPPDFL-MTPE

1.3. Marco nacional e internacional

1.3.1 Marco normativo nacional

Entre los dispositivos normativos específicos y esenciales relativos al trabajo infantil a nivel nacional se encuentran:

Marco Normativo Nacional	
Instrumento	Aspectos resaltantes
Constitución Política del Perú	<ul style="list-style-type: none"> • La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1°). • La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño y al adolescente (artículo 4°). • El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (artículo 23°).
Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337, y normas complementarias y modificatorias	<ul style="list-style-type: none"> • Define al niño como todo ser humano desde su concepción hasta cumplir 12 años de edad, y al adolescente desde los 12 hasta cumplir 18 años de edad (artículo I). • El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone el Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social (artículo 22). • Estipula las edades mínimas para trabajar (artículo 51). • Regula las autorizaciones para trabajar (artículos 50, 53 y 54). • Establece que el número máximo de horas trabajadas para las personas de 14 años es de 4 horas por día con un máximo de 24 horas por semana. Mientras que, para las de 15 y 17 años, el máximo de horas trabajadas es de 6 por día y de 36 por semana (artículo 56).
Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, y su reglamento.	<ul style="list-style-type: none"> • Establece (literal a. del artículo 6), sobre Condiciones de Trabajo Especiales para las Trabajadoras Mujeres y los Menores de Edad, que "está prohibido el trabajo infantil y contratar menores de edad". • Encarga al Poder Ejecutivo a modificar el Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, para que incorpore, como infracción en materia de relaciones laborales, el no cumplir con las condiciones de trabajo especiales para [...] los menores de edad.

Marco Normativo Nacional	
Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y normas complementarias y modificatorias.	<ul style="list-style-type: none"> • Una de las finalidades de la Inspección del Trabajo es la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sobre trabajo de las niñas, niños y adolescentes (artículo 3.1.e). La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en todos los lugares donde se preste trabajo infantil (artículo 4.6).
Decreto Supremo N° 018-2020-TR Procedimiento Administrativo de Autorización Previa a los y las Adolescentes para que realicen Trabajo por Cuenta Ajena o en Relación de Dependencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Establece las disposiciones que regulan la autorización para que las y los adolescentes puedan realizar trabajos por cuenta ajena o de forma dependiente.

Marco Normativo Nacional	
Instrumento	Aspectos resaltantes
Decreto Supremo N° 009-2022-MIMP. "Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes" (Listado de Trabajos Peligrosos)	<ul style="list-style-type: none"> • Aprueba la relación de trabajos peligrosos por su naturaleza y por las condiciones en que se realizan, estando prohibidos para las personas menores de 18 años de edad. • Actividades/ trabajos peligrosos por naturaleza: por alguna característica propia, representan riesgos para la salud, seguridad o moralidad de los/as adolescentes. Se incluyen, entre otros, el trabajo agrícola; los que se realizan cargando pesos mayores de 15 kilogramos; manipulación o contacto directo con residuos o desechos orgánicos de origen animal. • Actividades/ trabajos peligrosos por condición: por el contexto ambiental u organizacional en que se realizan, generan perjuicio en la salud, seguridad o moralidad de los/as adolescentes. Se incluyen a los que exceden la jornada máxima; se realizan en jornada nocturna (sin autorización de un/a juez); en el transporte de pasajeros; en la vía pública.

Marco Normativo Nacional

<p>Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas complementarias y modificatorias</p>	<ul style="list-style-type: none"> Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral (artículo 25.7). Tratándose de actos que impliquen el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de niños, niñas y adolescentes, se impondrá la máxima multa prevista en el rango correspondiente (artículo 48.1.B).
<p>Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (Decreto Supremo N° 009-2021-JUS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conducido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Establece, en su lineamiento estratégico 2, las acciones 20 y 21, referidas a 'Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años de edad', y a 'Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo queden prohibidas para los menores de 18 años', respectivamente. En su lineamiento estratégico 5, plantea la acción 91, que estipula lo siguiente: "Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores en las actividades empresariales", contemplando las metas de, por un lado, implementar una estrategia para la atención integral de niñas, niños y adolescentes en trabajo infantil y, por otro, de implementar un servicio de asesoría en trámites de autorización de trabajo adolescente.
<p>Directiva que Regula la Inspección de Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Resolución de Superintendencia N° 236-2023-SUNAFIL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Establece los aspectos y criterios técnicos, normativos, que coadyuvan a la inspección del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil; así como aquellos relativos a la actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT-TFI SUNAFIL), bajo un enfoque intersectorial e intergubernamental.

Regulación del Trabajo Adolescente Dependiente

Los/as adolescentes requieren autorización para trabajar, salvo en el caso del trabajador familiar no remunerado. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:

- Las autorizaciones deben ser emitidas por las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o quienes hagan sus veces en los Gobiernos Regionales.
- La solicitud puede ser realizada por vía presencial o virtual.
- La solicitud escrita debe consignar la firma de la o el adolescente y de, al menos, uno de sus padres, tutores o responsables.
- Para realizar la solicitud de autorización, se deben presentar los siguientes documentos:
 - ▶ Formato de solicitud o documento simple firmado por la o el adolescente solicitante y su padre, madre, tutor o responsable.
 - ▶ Copia simple del contrato de trabajo, proyecto de contrato de trabajo o declaración jurada firmada por el empleador.
 - ▶ Copia simple de la constancia emitida por el centro de estudios en donde figure que la o el adolescente se encuentra inscrito y su horario de estudios o declaración jurada firmada por su padre, madre, tutor o responsable.
 - ▶ Copia simple del certificado médico del o de la adolescente.
 - ▶ Copia simple de la resolución del juez competente que autorice el trabajo del o la adolescente en horario nocturno (requisito aplicable en caso de trabajo nocturno).
- La solicitud se evalúa conforme al cumplimiento de los requisitos presentados, la no realización de trabajos peligrosos, y de las edades mínimas para la realización del trabajo o actividad para la cual solicita la autorización de trabajo, considerando:
 - ▶ 15 años para labores agrícolas no industriales;
 - ▶ 16 años para labores industriales, comerciales o mineras; y,
 - ▶ 17 años para labores de pesca industrial.
 - ▶ 14 años para otras modalidades de trabajo, que no figuren en el Listado de Trabajos Peligrosos.

1.3.2 Marco normativo internacional

Los principales instrumentos internacionales que proporcionan el marco conceptual para la delimitación del trabajo infantil son la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), ratificado por el Estado peruano en 1990; el Convenio OIT núm. 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), y el Convenio OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), ambos ratificados en el 2002.

La ratificación de estos instrumentos implica su incorporación dentro del derecho interno, lo que los convierte en referentes de obligatoria observancia para la normativa y práctica nacionales.

Marco Normativo Internacional	
Instrumento normativo	Aspectos resaltantes
<p>Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fue aprobada como tratado internacional de derechos humanos en el año 1989 y fue ratificada por el Perú en enero de 1990. • Define "niño" como todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad (artículo 1). • Establece que los Estados Parte se obligan a respetar los derechos enunciados en la Convención, a asegurar su aplicación a cada niño sin discriminación alguna, y a que en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas se atienda primordialmente el interés superior del niño (artículo 3). • Plantea que los Estados Parte se comprometen en particular: (i) a fijar una edad o edades mínimas para trabajar; (ii) a disponer la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; y, (iii) a estipular las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de las reglas antes mencionadas (artículo 32).
<p>Convenio Núm. 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), de la OIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Convenio Núm. 138 de la OIT, promulgado en 1973, y ratificado por el Estado peruano en el año 2002, regula la edad mínima de admisión al empleo, y establece como norma general que ninguna persona por debajo de los quince años, o en su defecto por debajo de la edad de terminación de la educación básica obligatoria, debería estar trabajando. En su primer artículo establece que: Todo miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y niñas y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. • Plantea que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a 18 años (artículo 3.1).

Marco Normativo Internacional

Convenio Núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), de la OIT.

- Se aprueba en Ginebra, en la Conferencia General del Trabajo, en el año 1999, en consideración de la necesidad por complementar el Convenio Núm. 138, y para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, así como asegurar la rehabilitación, protección y la inserción social de los niños, niñas y adolescentes afectados y de sus familias.
- El Perú ratifica el Convenio Núm. 182 en el 2002.
- El Convenio obliga a los Estados Parte a adoptar medidas inmediatas y eficaces para la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia (artículo 1).
- Establece las siguientes situaciones como peores formas de trabajo infantil:
 - a. todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
 - b. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
 - c. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
 - d. el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

CAPÍTULO

2

TRABAJO FORZOSO

2.1. Definición

De acuerdo con el Convenio de la OIT núm. 29 sobre trabajo forzoso (1930), ratificado por el Estado Peruano en 1960, el trabajo forzoso es *“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”*. En ese sentido, el trabajo forzoso es una afectación a la dignidad humana y **vulnera la libertad de trabajo.**

Esto supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.

Sobre la base de lo indicado, se distinguen tres elementos esenciales que deben aparecer de manera conjunta o concurrente en un caso para que se configure como una situación de trabajo forzoso:

Elementos esenciales del trabajo forzoso	
Elemento esencial	Explicación
1. "Existencia de un trabajo o servicio"	El trabajo forzoso involucra un trabajo o servicio que se realiza en beneficio de otro, de forma permanente o temporal, sin importar si se trata de una actividad económica legal o ilegal; formal o informal; retribuida o no.
2. "Amenaza de una pena cualquiera"	El trabajo forzoso se realiza bajo un estado de coacción, es decir, por la presencia de una amenaza real o creíble de sufrir una consecuencia negativa por rechazar prestar un servicio o continuar haciéndolo. La amenaza puede recaer en forma de violencia física sobre quien trabaja, su familia o personas cercanas; represalias sobrenaturales; encarcelamiento o cualquier forma de confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante autoridades de inmigración; exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación del alimento, alojamiento u otras necesidades; pérdida de la condición social, entre otros que logren doblegar la voluntad de la persona en concreto.
3. "Ausencia de consentimiento de la persona sometida a la realización del trabajo o servicio"	El trabajo forzoso nunca se presta de forma voluntaria. No habrá consentimiento real si la persona no se ofreció a iniciar o a continuar con la relación de trabajo (resultado directo de encontrarse bajo coacción).

Fuente: OIT (2021). Prevención e identificación de trabajo forzoso: Guía de apoyo dirigida a organizaciones de trabajadores. pp. 17-18.

La OIT ha establecido once indicadores **para ayudar a los operadores de justicia y a la población en general a identificar situaciones de trabajo forzoso**¹. Estos indicadores cubren parte importante de los elementos que suelen presentarse en dichas situaciones. No obstante, es necesario advertir que se debe analizar cada caso para determinar si una situación constituye trabajo forzoso.

¹ ILO (2012). Indicators of forced labour. Ginebra: OIT.

Indicadores de trabajo forzoso	
Indicador	Explicación
Engaño	<p>Las víctimas de trabajo forzoso frecuentemente son reclutadas con promesas de trabajo bien remunerado. Sin embargo, una vez que se encuentran trabajando, las condiciones prometidas no se materializan y los trabajadores se encuentran atrapados en condiciones abusivas y sin la posibilidad de escapar. En estos casos los trabajadores no han dado un consentimiento libre e informado.</p> <p>El indicador de engaño se refiere a la diferencia entre lo prometido al trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo y/o vida, al tipo de trabajo, al lugar de trabajo, al empleador, a la posibilidad de adquirir determinada condición migratoria, a la educación que recibiría, entre otros aspectos, y lo que efectivamente sucede en la práctica.</p>
Abuso de vulnerabilidad	<p>Cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzoso; sin embargo, son especialmente vulnerables quienes desconocen el idioma del lugar donde se encuentran, así como las leyes y derechos que los protegen. También quienes pertenecen a minorías étnicas, o presentan alguna característica que los aparte de la sociedad (como el uso de un distinto idioma). El problema se presentará cuando el empleador tome ventaja de dicha posición vulnerable para imponer (a través de la coacción) alguna forma de trabajo forzoso.</p> <p>En Perú se observa que los menores de edad pueden encontrarse en especial riesgo. Asimismo, quienes se encuentran en un permanente desarraigo, por ser transferidos constantemente a nuevos espacios, y quienes pernoctan en el mismo lugar en el que se trabaja dan cuenta de este indicador.</p>
Restricción de movimiento	<p>Las víctimas de trabajo forzoso pueden estar encerradas o impedidas de salir, mientras trabajan o mientras son transportadas.</p> <p>Así, la falta de libertad de movimiento o la vigilancia mientras se trabaja puede indicar la presencia de trabajo forzoso.</p> <p>Es importante tener en cuenta que existen restricciones legitimadas que pueden incluir aquellas relacionadas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en lugares peligrosos o la necesidad de solicitar permiso previamente al supervisor para asistir a una cita médica.</p>

Indicadores de trabajo forzoso	
Aislamiento	Puede ocurrir porque el trabajador se encuentra privado de contacto con el resto de la sociedad (por encontrarse en una zona alejada, o bien en un lugar no alejado, pero tras "puerta cerrada"). Este indicador está relacionado con el trabajo informal, espacio que no está suficientemente controlado por el Estado.
Violencia física y/o sexual	Puede ser utilizada para captar a la persona, o durante el desarrollo del trabajo, para obligarla a realizar actividades que originalmente no estaban previstas o para que siga trabajando. Su uso como medio desviado de disciplina es un indicador de la presencia del trabajo forzoso. La violencia ejercida sobre el trabajador podría reflejarse en signos de violencia física, desnutrición, comportamiento ansioso o al reflejar miedo de forma física.
Intimidación y amenazas	Las víctimas de trabajo forzoso suelen sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de las condiciones de trabajo y/o vida o cuando quieren dejar el trabajo. Las amenazas pueden ser de violencia física contra la persona o su familia, de denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.), de retención de salario, entre otras. La credibilidad de las amenazas deberá ser analizada desde la perspectiva del trabajador, tomando en cuenta sus creencias, cultura, condición social o económica.
Retención de documentos de identidad	La retención de los documentos de identidad u otras posesiones de valor del trabajador por parte del empleador es un indicador de trabajo forzoso si el trabajador no tiene la posibilidad de acceder a ellos cuando los solicita. El daño es grave, pues sin el documento de identidad el trabajador no podría encontrar otro trabajo ni acceder a servicios esenciales.
Retención de salarios	El atraso en el pago del salario no es necesariamente trabajo forzoso, pero si se presenta de forma sistemática y deliberadamente para mantener al trabajador en el puesto, apunta a una situación de trabajo forzoso.

Indicadores de trabajo forzoso	
Servidumbre por deudas	<p>Se presenta cuando el trabajador debe trabajar para pagar una deuda por adelantos de salario o préstamos, los cuales fueron adquiridos por concepto de comisión, traslado al lugar de trabajo, vivienda que le presta el empleador, alimentación, salud y otros. Los explotadores impiden que los trabajadores se liberen de la deuda contraída con ellos, sobrevaluando los precios de productos entregados a los trabajadores, así como los intereses, e infravalorando el trabajo o producto que entrega el trabajador. Además, el periodo de trabajo para pagar la deuda no suele especificarse.</p> <p>A veces, la deuda es originada por el pago de un alto precio por contratación. También es posible que el trabajador tenga una deuda abierta con el empleador o reclutador.</p>
Condiciones de trabajo y vida abusivas	<p>Es probable que las víctimas de trabajo forzoso pasen por condiciones de vida y laborales que nunca aceptarían libremente. Puede tratarse de situaciones de trabajo humillantes y degradantes, así como de circunstancias de vida insalubres, hacinamiento y confinamiento. Las malas condiciones de trabajo y/o vida no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, ya que las personas pueden aceptarlas ante la falta de otras opciones de trabajo.</p> <p>La existencia de estas condiciones debiera motivar una inspección inmediata y la prestación de servicios sociales a favor de la víctima.</p>
Tiempo extra excesivo	<p>Los trabajadores forzados suelen trabajar tiempo extra por encima de los límites que establece la normativa. Puede que se les nieguen descansos y días libres, se les obligue a hacerse cargo de los turnos y horarios de trabajo de colegas ausentes o a estar a disposición las 24 horas del día y los 7 días de la semana.</p> <p>La determinación de si el tiempo extra constituye o no trabajo forzoso puede ser muy complejo. Como regla general, si los trabajadores están obligados a trabajar más horas extra de las que se permite en la legislación nacional bajo algún tipo de amenaza (por ejemplo, el despido) o con el fin de ganar por lo menos el salario mínimo, estos constituyen indicadores de trabajo forzoso. Como se ha señalado, se requiere de un análisis en conjunto de los indicadores en cada caso concreto.</p>

Fuente: OIT (2021). Prevención e identificación de trabajo forzoso: Guía de apoyo dirigida a organizaciones de trabajadores. pp. 27-30.

En cuanto a la **tipificación del delito de trabajo forzoso**, se dio mediante el Decreto Legislativo N°1323 (6 de enero de 2017), el cual incorpora en el Código Penal al trabajo forzoso como delito (artículo N° 168-B). Posteriormente, la Ley N° 30924 (29 de marzo de 2019) modifica el artículo N°168-B del Código Penal, incorporando la pena de multa, y finalmente mediante la Ley N° 31146 (30 de marzo de 2021) se dispuso una nueva ordenación y numeración (sin alterar la literalidad) de los delitos de explotación y del delito de trata de personas, entre los cuales está el delito de trabajo forzoso que a la fecha se encuentra regulado en el artículo N° 129-O del Código Penal². Por tanto, **a la fecha este delito tiene tres (3) sanciones que se aplican conjuntamente**, pena privativa de libertad, inhabilitación y multa, siendo la pena máxima hasta 25 años de cárcel efectiva y la máxima multa correspondiente a 300 a 365 días multa. **Además, el trabajo forzoso es sancionado administrativamente**, siendo considerado como una infracción laboral muy grave, por ello la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sanciona a los empleadores con multas que van desde las 50 UIT hasta las 200 UIT.

2.2. Modalidad

En el país se han presentado algunos avances en la generación de información sobre esta problemática; no obstante, este sigue siendo uno de los grandes retos de los actores involucrados en el objetivo de erradicar el trabajo forzoso y los delitos afines. En el Perú se cuenta con información resultado de investigaciones sobre esta problemática desde el año 2005³, en las que se identifican casos de trabajo forzoso en ciertas actividades extractivas ilegales madereras y mineras principalmente en regiones de la Amazonía y del sur del país. Otras fuentes⁴ señalan la existencia de trabajo forzoso en otros sectores o actividades económicas, como es el caso del trabajo doméstico (III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022).

A partir de la información obtenida de diversos estudios sobre trabajo forzoso desarrollados en Perú, ciertas actividades económicas presentan mayores indicios de trabajo forzoso y el uso de ciertos mecanismos de reclutamiento y coacción. A continuación, describiremos un ejemplo: (OIT, 2021⁵, p.22).

² Artículo 129-O. Trabajo forzoso: El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa.

³ Bedoya, E. y Bedoya, Á. (2005). El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía peruana. Oficina Subregional para los Países Andinos. Lima, p. 41; Fabián Novak y Sandra Namihas (2009). La trata de personas con fines de explotación laboral: el caso de la minería aurífera y la tala ilegal de madera en Madre de Dios. Lima, p. 127; Verité (2013) Análisis de riesgo de indicadores de trabajo forzoso y trata de personas en la minería ilegal de oro en el Perú, p. 142; Mujica, J. (2015). Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera. Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, Proyecto "Consolidando y Difundiendo Esfuerzos para Combatir el Trabajo Forzoso en Brasil y Perú"; Sanz, T. (2015). Caracterización de las condiciones de trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios y una aproximación a los factores de riesgo. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, Proyecto "Consolidando y Difundiendo Esfuerzos para Combatir el Trabajo Forzoso en Brasil y Perú".

⁴ ONU (2011). Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Gulnara Shahinian. Misión al Perú.

⁵ OIT (2021). Prevención e identificación de trabajo forzoso: Guía de apoyo dirigida a organizaciones de trabajadores. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos. pp. 22-25.

Modalidad de reclutamiento que se produce en ciertas actividades económicas de Perú ⁶			
Modalidades de captación y de coacción	Sector maderero (tala ilegal)	Sector minero (minería ilegal)	Sector trabajo doméstico
<p>“Servidumbre por deudas”</p> <p>Esta modalidad refiere al trabajo para pagar deudas que resultan impagables</p>	Sí	Sí	No hay información oficial suficiente, pero dado el nivel de precariedad y vulnerabilidad de las trabajadoras, es probable que se presente en algunos casos.

Fuente: OIT (2021). Prevención e identificación de trabajo forzoso: Guía de apoyo dirigida a organizaciones de trabajadores. p. 22.

El trabajo forzoso inducido por deudas exige a los trabajadores y, eventualmente, a sus familias, el empezar a prestar un servicio para otro (o continuar haciéndolo), en contra de su voluntad, a fin de pagar una deuda propia o heredada. (OIT, 2021, p.22).

El problema radica en que la persona que trabaja es engañada, de forma que esa deuda sigue creciendo y el valor del salario de la víctima resulta insuficiente para cancelarla (incluso puede llegar a contraer nuevas “deudas”). (OIT, 2021, p.22).

La evidencia de la falta de consentimiento se refuerza en casos más graves donde, al intentar salir o dejar el trabajo, la víctima es perseguida, capturada y forzada a seguir trabajando para pagar su deuda. (OIT, 2021, pp.22-23).

En los últimos años, la OIT ha desarrollado estudios específicos en sectores económicos priorizados: (OIT, 2021, pp.23-25).

“Precariedad y trabajo forzoso en la extracción de madera: Un estudio en espacios rurales de la Amazonía peruana” (OIT, 2015)⁷. La investigación busca contribuir a comprender las dinámicas del trabajo forzoso en la extracción de madera en tres comunidades rurales de la región Ucayali, ubicada en la Amazonía peruana. El estudio muestra, principalmente, que el escenario de trabajo está caracterizado por la pobreza, el bajo nivel educativo, la informalidad y la precariedad, e identifica a un elevado porcentaje de trabajadores en condiciones de “trabajo y vida bajo dureza”; y a su vez un número menor, pero no por ello menos relevante, en los que se evidencia la presencia de indicadores de trabajo forzoso en las dimensiones de “contratación no libre” o de “imposibilidad de dejar al empleador”. Así, los resultados muestran que en los casos estudiados el trabajo forzoso es una continuidad, mas no una

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

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

situación aislada, de las condiciones de precariedad y explotación que caracterizan su entorno, en donde los jóvenes, pueblos indígenas y las mujeres son una población particularmente vulnerable. (OIT, 2021, pp.23-24).

- “Caracterización de las condiciones de trabajo forzoso en la minería de oro en Madre de Dios y una aproximación a los factores de riesgo” (OIT, 2015)⁸. El estudio muestra, principalmente, que las duras condiciones de trabajo y de vida caracterizan las experiencias laborales en los campamentos ilegales de minería auríferos en Madre de Dios, en especial deficientes condiciones de salud y seguridad en el trabajo; exceso de horas trabajadas a la semana; exposición a enfermedades, accidentes y otros riesgos; deficiente alimentación; y falta de agua, luz y desagüe. Además, se describen las dimensiones de “reclutamiento no libre” y la “imposibilidad de dejar al empleador” las cuales, si bien no tienen la magnitud de las duras condiciones de trabajo, revelan que en algunos casos los trabajadores no fueron informados sobre las tareas a realizar o las condiciones de trabajo, o fueron engañados; en otros casos, quisieron dejar el campamento y no pudieron porque estaban vigilados o encerrados, porque su empleador los tenía amenazados o porque tenían que pagarle supuestas deudas. (OIT, 2021, p.24).
- “El Trabajo Forzoso en la extracción de la madera. Un estudio en la triple frontera de Perú, Brasil y Colombia” (OIT, 2018)⁹. Entre los hallazgos señala que la evidencia de trabajo forzoso se concentra en las zonas de explotación y extracción ilegal de madera. En estos puntos, la dinámica de retención de salarios o de enganche por deudas son, según los testimonios, recurrentes. La presencia del trabajo forzoso, y ocasionalmente de la trata de personas con fines de explotación laboral, implica convivencia con sujetos victimizados por diversos tipos de prácticas que van desde el confinamiento, la retención de salarios, la ausencia de alimentos hasta la explotación sexual inclusive (en el caso de las mujeres en los campamentos madereros), pero también de sujetos que no necesariamente son victimizados. El trabajo forzoso está asociado a la precariedad del sistema de extracción de madera, la ausencia de controles y la lógica constante de movilización a escenarios alejados de los centros urbanos. Si bien las zonas de explotación maderera y de presencia del trabajo forzoso se manifiestan en zonas rurales o en la zona de selva amazónica, estas se conectan con las lógicas estacionales de la extracción de madera, la itinerancia de la lógica de explotación y la dinámica de captación constante en los puntos fluviales de acceso al casco urbano. (OIT, 2021, pp.24-25).

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

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

2.3. Marco Nacional e Internacional

Existe un amplio consenso jurídico y político respecto a la necesidad de prevenir y erradicar el trabajo forzoso, tanto a nivel internacional como nacional.

2.3.1 Marco normativo nacional

A continuación se enumeran las principales normas que forman parte del ordenamiento jurídico interno vigente y que abordan la problemática del trabajo forzoso:

Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso	
Norma nacional	Contenido aplicable
Constitución Política del Perú de 1993	Toda persona tiene derecho a trabajar libremente (art. 2.15). Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas (artículo 2.24.b). Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (art. 23).
Acuerdo Nacional	Política de Estado N° 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

Código Penal (versión original aprobada por el Decreto Legislativo N° 635 del 08 de abril de 1991)

Artículo 129-O.- Trabajo forzoso¹⁰

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."

¹⁰En la versión original del Código Penal, el Artículo 168 tipificaba el delito contra la "Libertad de Trabajo". Luego de sucesivas modificaciones, la Ley N° 30924 tipificó como Artículo 168-B el delito de "Trabajo Forzoso". Finalmente, dicho artículo fue reubicado y reenumerado por el literal o) del Artículo 2 de la Ley N° 31146, publicada el 30 marzo de 2021, quedando actualmente como "Artículo 129-O.- Trabajo forzoso".

Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

<p>Código de los Niños y Adolescentes - Ley N°27337 (07 de agosto de 2000)</p>	<p>Artículo 4: "El niño y el adolescente tienen derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. No podrán ser sometidos a tortura, ni a trato cruel o degradante. Se consideran formas extremas que afectan su integridad personal, el trabajo forzado y la explotación económica, así como el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes y todas las demás formas de explotación".</p>
<p>Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT) - Ley N°28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°019- 2006-TR (22 de julio de 2006)</p>	<p>Ambas disposiciones consideran que el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin, constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (artículo 25, numeral 18 del Reglamento) y, por tanto, su acaecimiento está sujeto al régimen de sanciones económicas más elevado (artículo 39 de la LGIT).</p>
<p>Decreto Supremo N° 001-2007-TR</p>	<p>Crea la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, liderada por el Viceministro/a de Trabajo, tiene composición tripartita y es de carácter multisectorial, contando con dieciséis (16) representantes de diversas instituciones públicas¹¹, un (1) representante de las organizaciones de trabajadores y un (1) representante de las organizaciones de empleadores, además de un (1) representante de la Defensoría del Pueblo en calidad de observador. Su objetivo es ser una instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional, regional y local.</p>
<p>Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Ley N°29381. (16 de junio de 2009)</p>	<p>Esta norma regula las funciones del Sector Trabajo, en las que se indica en su artículo 8.2 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los Gobiernos Regionales sobre diversas acciones estratégicas para garantizar y promover el libre ejercicio de los derechos fundamentales laborales, relacionados con diversas acciones, entre las cuales está la erradicación del trabajo forzoso.</p>

¹¹Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Ministerio del Interior, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio Público, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Cultura, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de la Producción, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Poder Judicial y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

<p>Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010)</p>	<p>“Artículo 9°.- Legitimación especial 9.1. Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.”</p>
<p>Decreto Supremo N° 011-2014-TR, aprueba el “Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso”</p>	<p>El Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso (PICTF) es el instrumento articulador del conjunto de acciones interinstitucionales ejecutadas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso por parte de los diversos sectores responsables de la atención de las víctimas del trabajo forzoso, que integre a la sociedad civil y a la comunidad urbana y rural en el logro de los objetivos trazados.</p>
<p>III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, aprobado por Decreto Supremo N°015- 2019-TR. (PNLCTF)</p>	<p>Este instrumento tiene por objetivo disminuir la presencia de trabajo forzoso en el país, como parte de la lucha para su erradicación. Así, con un enfoque de derechos humanos, género, niñez y adolescencia, discapacidad, interculturalidad, sistémico o de integralidad y de resultados, se proponen lineamientos más específicos. En particular, se establece como objetivo del PNLCTF el desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a organizaciones sindicales, entre otros actores.</p>
<p>Decreto Supremo N° 009-2021-IN</p>	<p>Aprueba la Política Nacional frente a la Trata de Personas y sus formas de explotación al 2030.</p>
<p>Decreto Supremo N° 008-2021-MIMP</p>	<p>Aprueba la Política Nacional Multisectorial de Niñas, Niños y Adolescentes al 2030.</p>
<p>Resolución N° 2291-2019-MP-FN</p>	<p>Aprueba el Protocolo del Ministerio Público para la atención de víctimas del delito de trata de personas, personas en situación de tráfico ilícito de migrantes y víctimas de delitos en el contexto de la migración.</p>
<p>Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 684-2021-MP-FN</p>	<p>Aprueba el Protocolo para la actuación de los fiscales en la prevención, investigación y sanción de los casos de trabajo forzoso.</p>

Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

<p>Decreto Supremo N° 005-2016-IN</p>	<p>Aprueba el "Protocolo Intersectorial para la Prevención y Persecución del Delito y la Protección, Atención y Reintegración de Víctimas de Trata de Personas", en adelante, el "Protocolo", el cual tiene como objetivo establecer lineamientos y criterios comunes en la prevención de este delito, la intervención interinstitucional, articulada, eficaz y oportuna en los casos de trata de personas, así como la atención, protección y reintegración de las personas afectadas.</p>
<p>Decreto Supremo N° 009-2019-MIMP</p>	<p>Decreto Supremo que aprueba la Guía de elaboración del Plan de Reintegración individual para personas afectadas por el delito de trata de personas.</p>
<p>Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, cuyo Reglamento se aprobó mediante Decreto Supremo N° 005-2022-TR, de fecha 21 de abril de 2022</p>	<p>Declárase de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, así como para la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual cuenta con módulos de registro administrativo de casos de trabajo forzoso en las entidades del gobierno que tengan competencia en la materia (artículo 1). El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, realiza el seguimiento y vigilancia al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, en coordinación con la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (artículo 2).</p>
<p>Directiva que regula la inspección de trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Resolución de Superintendencia N°236-2023-SUNAFIL)</p>	<p>Instrumento técnico que establece los aspectos y criterios técnicos, normativos, que coadyuvan a la inspección del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, así como aquellos relativos a la actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT-TFI SUNAFIL), bajo un enfoque intersectorial e intergubernamental.</p>

Fuente: Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ.

2.3.2 Marco normativo internacional

A continuación se muestran los principales instrumentos internacionales de derechos humanos que abordan esta problemática y que, al haber sido ratificados por el Estado Peruano, constituyen obligaciones exigibles internacionalmente, además de formar parte integrante de nuestro sistema jurídico interno.

Resumen de las principales normas internacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso	
Norma internacional	Contenido aplicable
Convención sobre la Esclavitud (1926)	Señala, en su artículo 5º, que "el trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud".
Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930)	Señala, en su artículo 1º, que todos los Estados están obligados "a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas" y, en su artículo 2º, define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Establece, en su artículo XIV, el derecho de toda persona "al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación".
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Proclama, en su artículo 4º, que "nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas" y, en su artículo 23º, que "toda persona tiene derecho (...) a la libre elección de su trabajo".
Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)	Prohíbe, en su artículo 1º, recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas.

Resumen de las principales normas internacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Establece, en su artículo 8º, que: (i) "nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas", (ii) "nadie estará sometido a servidumbre", y (iii) "nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Dispone, en su artículo 6º, el "derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado".
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Establece, en su artículo 6º, que: (i) "nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas", y (ii) "nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988)	Dispone, en su artículo 6º, el derecho de toda persona de "obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada".
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Establece, en su artículo 11º, que: "La ley deberá prohibir y sancionar la imposición a miembros de los pueblos interesados de servicios personales obligatorios de cualquier índole, remunerados o no, excepto en los casos previstos por la ley para todos los ciudadanos".
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Establece, en su artículo 32 que: "1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo".

Resumen de las principales normas internacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

<p>Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)</p>	<p>Esta Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>
<p>Convenio núm. 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)</p>	<p>A los efectos del Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados (...)." (Art. 3).</p>
<p>C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores/as domésticos, 2011 (núm. 189)</p>	<p>Establece, en el artículo 3º, que "todo miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos (...) (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio".</p>
<p>P29 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</p>	<p>Señala, en el artículo 2, las medidas que deben adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio las cuales deben incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio; (b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) esfuerzos para garantizar que: <ul style="list-style-type: none"> (i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores/as y a todos los sectores de la economía, y (ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación; (d) la protección de las personas, en particular los trabajadores/as migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación; (e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y (f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.



CAPÍTULO

SITUACIÓN NACIONAL ACTUAL

3.1. Datos Generales

De acuerdo con los resultados de la ENAHO 2022, el porcentaje de NNA, de 5 a 17 años, en trabajo infantil, fue de 9.8 %, disminuyendo en 2.3 puntos porcentuales respecto del año 2021, cuyo porcentaje fue de 12.1 %, lo que significa una mejora en los resultados del indicador, considerando que, en el período de pandemia, la tasa de trabajo infantil aumentó en 1.7 %, pasando de 10.4 % en el 2019 a 12.1 % en el 2021. Esta cifra nacional (9.8 %) está por encima de la estimada para América Latina y el Caribe, cuya tasa de trabajo infantil se calculó en 6,0 %, según la OIT y UNICEF.

Por otro lado, en el Perú, a pesar de los esfuerzos desplegados, hay un déficit de información sobre trabajo forzoso; es decir, no existen a la fecha cifras oficiales o información cuantitativa sistematizada que dé cuenta, o permita estimar y conocer la magnitud y la incidencia del trabajo forzoso en el país; pues ello se debe en gran parte a la complejidad de su medición al ser un fenómeno oculto.

3.2. Principales situaciones y casos

Con respecto al género, el trabajo infantil se da en mayor proporción en varones, un 10.3 % del total de dicha población, frente al 9.2 % de mujeres en la misma condición. No obstante, desde una perspectiva de género, el trabajo infantil también refuerza las diferencias a partir de roles particulares asignados. Ciertamente, de acuerdo con OIT-IR (2019), las niñas y las adolescentes tienen un mayor riesgo de realizar tareas domésticas intensivas.

En nuestro país, según la ENAHO-INEI, la evolución el trabajo peligroso (medido por la intensidad de horas trabajadas) realizado por adolescentes de 14 a 17 años en el periodo del 2012-2021, ha venido registrando una tendencia decreciente: en el 2012 fue de 13.1 % y, para el 2022, fue de 8.5 %, disminuyendo en 3.2 % respecto del 2021 (período de pandemia por la Covid-19), que se calculó en 12.7 %, y en 5.7 % respecto del 2012."

3.3. Impacto en los derechos humanos y grupos vulnerables

El trabajo infantil usualmente se asocia con las siguientes afectaciones en la vida de los NNA:

- Puede causar la muerte, según la actividad peligrosa realizada.
- Afectación de su desarrollo cognitivo y emocional, de su salud física y mental.
- Lesiones graves e incapacitantes por el uso de maquinarias, herramientas y demás insumos prohibidos para personas menores de 18 años.
- Mutilaciones, quemaduras, golpes fuertes, dislocaciones, fracturas, deformaciones corporales, intoxicaciones, envenenamientos, deterioro de los sentidos, cansancio extremo, insomnio, así como traumas y alteraciones de orden psicológico.
- Exposición a delitos y abusos como el rapto o secuestro, trata de personas, trabajo forzoso, explotación laboral, explotación sexual, delincuencia, golpes, maltratos físicos y psicológicos, entre otros.
- Interrumpe el ciclo escolar incidiendo en un bajo rendimiento educativo, especialmente en áreas como matemática y lectura.
- Reproducción del ciclo de pobreza: trabajo infantil genera trabajo infantil.
- Menos probabilidad de contar con un trabajo decente, mejor remunerado, en la etapa adulta.
- Limita el goce de su tiempo libre por lo que tienen menos tiempo de realizar actividades acordes a sus edades, de socializar con pares, de realizar actividades deportivas, artísticas, entre otras.
- Dificultad para construir y cumplir sus proyectos de vida.

Cuadro 1:
Riesgos a los que se exponen los NNA que trabajan

Psicosociales	Psicológicos	Físicos
<ul style="list-style-type: none">● Retraso escolar y bajo desempeño intelectual.● Deserción escolar.● Ausencia de tiempo para la recreación y desarrollo de la creatividad.● Aislamiento de los demás niños o personas de su entorno.● Adoptar conductas antisociales o de rechazo a los demás.	<ul style="list-style-type: none">● Baja autoestima.● Depresión.● Posibilidad de desarrollar traumas.● Adquirir fobias.● Ansiedad y pánico.● Apatía.● Hostilidad.● Dependencia de fármacos.	<ul style="list-style-type: none">● Intoxicaciones.● Heridas.● Mutilaciones.● Enfermedades ocupacionales.● Enfermedades crónicas.● Retraso en el crecimiento.● Deformaciones físicas.● Bajas condiciones nutricionales.● Riesgo de muerte.● Cansancio y fatiga.



CAPÍTULO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ACCIÓN Y PROTECCIÓN

4.1. Enfoque de derechos humanos y conducta empresarial responsable

El enfoque basado en los derechos humanos comprende un conjunto de normas jurídicas nacionales e internacionales, principios éticos, así como políticas públicas, que están dirigidos a promover y proteger los derechos humanos, buscando así la igual dignidad de las personas y los cambios en las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables¹². Este considera la responsabilidad política, jurídica y ética de los agentes del Estado para hacer cumplir y generar las condiciones de ejercicio pleno de la ciudadanía y de los derechos humanos¹³.

En ese sentido, la OIT cuenta con la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN)**, siendo el único instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Asimismo, es el único instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor del mundo. La Declaración sobre las EMN se adoptó hace más de 40 años y ha sido modificada en varias ocasiones (2000, 2006, 2017, y más recientemente en 2022). Los principios de la Declaración EMN están dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores y cubren las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones industriales, así como la política general. Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT). La Declaración EMN facilita la divulgación y el entendimiento de la agenda de Trabajo Decente en el sector privado. Como tal, es un instrumento clave

¹²MINJUSDH. 2020. Protocolo intersectorial para la participación del estado peruano ante los sistemas de protección internacional de derechos humanos, Aprobado por Decreto Supremo N° 010-2020-JUS, publicado el 21 de agosto de 2020 en el diario oficial El Peruano. Lima, MINJUSDH, sección 1.5.1.

¹³Ibidem.

que guía la conducta empresarial responsable (CER) para lograr cadenas de suministro inclusivas, sostenibles y responsables.

Cabe señalar que el enfoque basado en los derechos humanos incluye los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos**¹⁴. Estos son un conjunto de principios fundacionales y operativas que precisan normas y métodos vigentes en materia de derechos humanos que pueden ser aplicados para los Estados y las empresas. Los Principios Rectores se estructuran en tres pilares: **El deber del Estado de proteger los derechos humanos; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y, el acceso a mecanismos de reparación.**

La aprobación de los Principios Rectores marcó un hito para la construcción de estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos. Junto a ello, se consolidó la **Conducta Empresarial Responsable (CER)** como herramienta para fomentar la contribución positiva de las empresas al progreso económico, ambiental y social de los países y, a su vez, evitar y gestionar los impactos negativos que sus actividades puedan tener en las personas, la sociedad y el planeta¹⁵. Respecto a lo último, resulta fundamental la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, caracterizada por ser preventiva, implicar múltiples procesos y objetivos, relacionarse con las normas sobre CER, adecuarse a las circunstancias de cada empresa, con el fin de identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos de las empresas¹⁶.

Cabe señalar también que estos estándares internacionales están dirigidos a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura, tienen la responsabilidad de evitar y hacer frente a las consecuencias negativas en las que puedan verse implicadas, incluyendo aquellas presentes en las cadenas de suministro. Por ejemplo, las prácticas informales tienen impactos de carácter transversal, pues conllevan a que estas empresas dejen de lado los mecanismos de debida diligencia y realicen sus actividades sin respetar los derechos humanos. Además, este fenómeno genera que en determinados casos las empresas formales establezcan por acción u omisión relaciones con empresas informales a través de su cadena de suministro¹⁷.

Por ello, podemos decir que el respeto a los derechos humanos es fundamental en el ámbito de las empresas, ya que contribuye de manera positiva en el desarrollo equivalente a nivel nacional, previniendo y gestionando los impactos negativos que existen.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha implementado las siguientes herramientas sobre CER:

¹⁴Aprobados por resolución 17/4, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 16 de junio de 2011.

¹⁵OCDE. 2020. Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú. París, OCDE Publishing, p. 14.

¹⁶Ídem, p. 15; OCDE. 2018. Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. París, OCDE Publishing, pp. 19-22.

¹⁷MINJUSDH. 2021. Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025. Lima, MINJUSDH, p. 42.

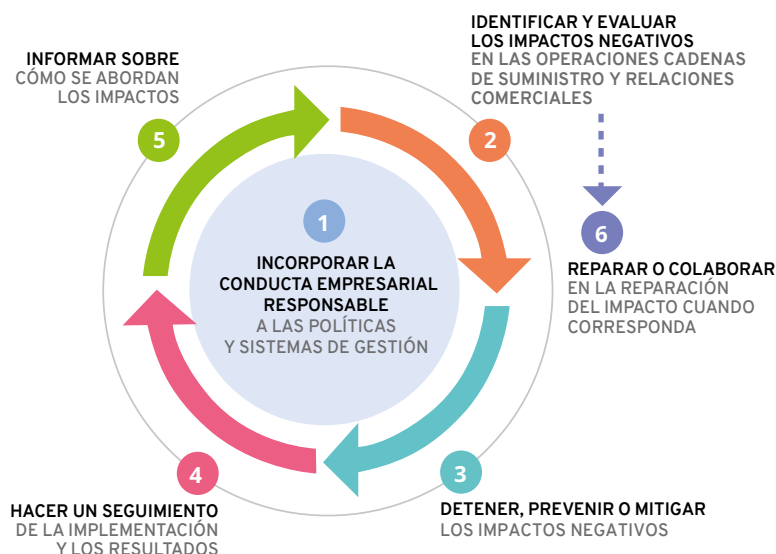
1. Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos Nacionales de Contacto

Son recomendaciones de los gobiernos dirigidas hacia las empresas sobre cómo actuar de manera responsable, y cubren todos los ámbitos de posible responsabilidad empresarial. Hasta la fecha, 49 países (37 miembros de la OCDE y 12 economías adicionales) –entre los que se incluyen Perú, Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica– se han adherido a las Líneas Directrices, comprometiéndose de este modo a aplicarlas y a fomentar su uso¹⁸.

2. Guías de Debida Diligencia

Las Líneas Directrices reflejan la expectativa de que las empresas apliquen la debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar sus impactos negativos reales o potenciales sobre las personas, el planeta y la sociedad, así como para dar cuenta de cómo gestionan dichos impactos. Al respecto, la OCDE ha desarrollado guías sobre debida diligencia que orientan a las empresas a entender y gestionar los riesgos relacionados con la CER.

Recuadro 1:
Proceso de Debida Diligencia y Medidas de Apoyo



Fuente y elaboración: OCDE. 2018.

3. Marco de acción para la inversión (MAI)

Está diseñado para ayudar a los gobiernos a maximizar el impacto de la inversión sobre el desarrollo. Además de promover la adopción y la aplicación de prácticas de CER por parte de las empresas, la OCDE también fomenta la adopción y la implementación por parte de los gobiernos de sólidos marcos de políticas públicas en materia de CER¹⁹.

¹⁸OCDE. 2020. Estudios... op. cit., p. 15.

¹⁹OCDE (2020), Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú, OCDE París. Pg. 17 <https://docdro.id/vu50nsS>

Es importante mencionar que, tanto el enfoque de derechos humanos como el de los estándares en la CER deben ser considerados por los Estados y las empresas, estableciéndose la capacidad de contribuir con el cambio bajo el marco de estándares establecidos por la OCDE, OIT y las Naciones Unidas. De este modo, se consolida el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, no solo a nivel nacional sino también internacional.

4.2. Ejemplos de medidas a adoptar

4.2.1 Por el Estado

Frente a la situación problemática del trabajo infantil en el país, el Estado peruano, a través del MTPE, implementa, entre otras, las siguientes acciones de política:

- Fortalecimiento del marco normativo aplicable en la materia, a través de la incorporación de acciones en políticas y planes nacionales, como: i) Política Nacional Multisectorial para las Niñas, Niños y Adolescentes al 2030 (DS N° 008-2021-MIMP), y ii) Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (DS-N° 009-2021-JUS).
- Impulso y fortalecimiento de los Comités Directivos Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CDRPETI) a nivel nacional, que buscan diseñar intervenciones que permitan hacer frente al trabajo infantil, así como promover su implementación y evaluación, a través de la concertación de esfuerzos por parte de instituciones estatales, organizaciones de trabajadores, de empleadores y de la sociedad civil.
- Implementación del Reconocimiento “Sello Libre de Trabajo Infantil” (SELT), que busca otorgar un distintivo a personas jurídicas que implementen acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil, con el fin de promover cadenas de valor sin mano de obra infantil (RM N° 204-2019-TR), especialmente las relacionadas a la producción agrícola primaria.

Entre los lineamientos del SELTI se encuentran:

- i) “Contar con un marco institucional que resalte el compromiso de la persona jurídica de cumplir con la normativa aplicable al trabajo infantil”, con el que se busca que las personas jurídicas presenten públicamente su compromiso con la prevención y erradicación del trabajo infantil (en la página web de la organización, en redes sociales y marco normativo interno).
- ii) “Informar y capacitar a diferentes grupos de interés de la persona jurídica en materia de trabajo infantil”, entre los que se encuentran los socios de la organización, sus trabajadores/as, así como sus proveedores de productos (tanto frescos como de materiales) y de servicios.

- iii) “Incentivar que los proveedores de la persona jurídica cuenten con mecanismos que garanticen el cumplimiento de la normativa de trabajo infantil”, que tiene el objetivo de incentivar a los proveedores de productos y servicios no usen mano de obra infantil en sus procesos productivos o de prestación de los servicios.
- iv) “Establecer prácticas sistemáticas de monitoreo de la no ocurrencia de trabajo infantil en el proceso productivo de la persona jurídica”, que se encuentra direccionado a garantizar que las personas jurídicas incorporen en su proceso de monitoreo interno, la verificación de no uso de mano de obra infantil y, de contar la organización con trabajadores adolescentes, velar porque estos se encuentren dentro del marco normativo sociolaboral vigente, y que no realicen trabajos peligrosos, según el Decreto Supremo N° 009-2022-MIMP.
- v) “Ejecutar iniciativas de responsabilidad social que contribuyan con la prevención y erradicación de trabajo infantil”, con el propósito de que se realicen acciones de sensibilización de las comunidades localizadas en sus zonas de influencia, apoyen en el desenvolvimiento de las NNA en el sistema educativo.

Estos lineamientos o acciones no suponen una inversión presupuestaria mayor de la estimada por muchas personas jurídicas, por lo que podrían ser replicadas, como buenas prácticas, por empresas que, aun sin participar del SELTI, buscan presentarse como organizaciones socialmente responsables. Son acciones que pueden ser consideradas sencillas, sin embargo, tienen un impacto importante en la cadena productiva, considerando que se busca la comercialización únicamente de productos elaborados con enfoque en la protección de los derechos de la población, en especial frente al trabajo infantil.

- Promoción del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil (RM N° 240-2022-TR), para identificar y atender casos de trabajo infantil desde los gobiernos locales, en coordinación con el gobierno regional y el central, y con apoyo de instituciones que hacen vida en el territorio.
- Construcción del Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil – MIRTI, que permite obtener la probabilidad de ocurrencia de trabajo infantil a nivel distrital (RM N° 152-2021-TR), y que permite priorizar y focalizar las acciones de política pública e institucionales en la materia.
- Puesta en marcha de los servicios de i) orientación a la población (adolescentes, familias, empleadores) sobre el Procedimiento Administrativo de Autorización Previa a las y los Adolescentes para que Realicen Trabajos por Cuenta Ajena o en Relación de Dependencia; y, ii) otorgamiento de dichas autorizaciones de trabajo, con base en los requisitos establecidos, con el objetivo de promover la protección de la población adolescente en edad de trabajar frente a trabajos peligrosos y peores formas de trabajo infantil, a través del cumplimiento del marco normativo sociolaboral vigente por parte de los empleadores y de los propios adolescentes.
- Desarrollo de acciones de capacitación y sensibilización a la población sobre la magnitud de

la problemática, y acciones a realizar desde diferentes roles, a través de asistencias técnicas (virtuales y presenciales), así como del curso virtual “Trabajo infantil y diálogo social”, desarrollado por el MTPE en coordinación con la OIT.

- Uso de la Plataforma Monitora 8.7, que permite realizar seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes de trabajo, tanto del CPETI como de los CDRPETI, y disponer de información sobre las acciones realizadas para la prevención y erradicación del trabajo infantil a nivel nacional y regional.

4.2.2 Por las empresas

En el caso de las empresas, se puede encontrar algunos ejemplos de buenas prácticas reportadas principalmente por los gremios empresariales. La Asociación de Exportadores (ADEX) realiza campañas de sensibilización en contra del trabajo infantil y el trabajo forzoso a través de las empresas asociadas. Asimismo, viene desarrollando charlas relacionadas a incentivar la formalidad laboral.

Respecto a la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), esta forma parte del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, así como de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.

Asimismo, en 2019, impulsó el “I Estudio sobre Buenas Prácticas de Empresas y los Derechos Humanos”, bajo el auspicio de la Oficina para las Actividades de los Empleadores de la Oficina de la OIT para los países andinos, con el objetivo de brindar un diagnóstico base sobre el comportamiento empresarial responsable en el Perú. Uno de los pilares fundamentales incluidos en dicho estudio es el reconocimiento del trabajo decente como base en toda política de derechos humanos, lo cual incluye el reconocimiento de la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil. Ese mismo año, elaboró la “Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos”, la cual brinda información sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Entre sus contenidos, la guía incluye la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso dentro de las principales líneas de acción de la empresa privada relacionadas con el respeto de los derechos humanos.

En el marco de la agenda acordada entre la CONFIEP y la Oficina de Actividades para los Empleadores, en 2022 se presentó el documento “Elaboración de propuestas normativas en favor del trabajo decente en el marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas”. Este incluye: i) el documento técnico con la propuesta de programa de operativos anuales para la detección de trabajo forzoso en las regiones y sectores económicos con mayor riesgo en el país; y, ii) una propuesta para modificar el marco normativo para la implementación del «Sello Libre de Trabajo Infantil».

Por su parte, la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) cuenta con una política en contra de cualquier tipo de explotación laboral, combatiendo el trabajo infantil, la esclavitud, el trabajo forzoso. En este sentido, sus trabajadores son personas mayores de edad, que desempeñan

sus labores en el marco de una relación laboral respetuosa y armónica, donde hay preocupación por brindar un adecuado ambiente de trabajo, así como garantizar el respeto de sus derechos laborales, conforme a ley. Esta política también es aplicable a los miembros de la SNP, empresas asociadas, clientes, colaboradores, proveedores y cualquier entidad o institución con la que mantengamos relacionamiento.

Ciertamente, las empresas de la SNP se encuentran alineadas en la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, rechazando tajantemente estas prácticas ilegales. En base a las políticas, normas y otras medidas empleadas por el Estado, la SNP realiza actividades como la inclusión de políticas en sus normas internas, la comunicación y difusión de mecanismos de prevención, y el desarrollo y ejecución de programas y proyectos orientados a erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

En el marco de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), se cuenta con un Código de Conducta desde 2002 en las que las empresas asociadas se comprometen al respeto y promoción de los derechos humanos. Asimismo, cuenta con comités de apoyo para la gestión gremial donde se aborda la temática del trabajo infantil y trabajo forzoso: Comité de Recursos Humanos; Comité de Derechos Humanos; y, Grupos de Trabajo sobre Diversidad e Inclusión y el de Lucha contra la Minería Informal e Ilegal. En estos espacios participan funcionarios de empresas asociadas, de manera periódica, donde se discute de diversa normativa e impactos adversos buscando proponer políticas públicas para la solución de las problemáticas encontradas.

Las empresas asociadas a la SNMPE cuentan con políticas generales de rechazo al trabajo infantil y forzoso, así como respeto a los derechos humanos, además de procedimientos específicos de reclutamiento y selección, así como de contrataciones, que regula su accionar y evita la contratación infantil y el trabajo forzoso. Esto incluye tareas de sensibilización en las zonas de influencia de las operaciones, siempre respetando los derechos de las comunidades. También tienen la práctica de promover la inserción educativa y laboral a través de programas de orientación vocacional, donde se acompaña en la elección de carreras técnicas y/o universitarias a jóvenes. De esta manera se mejora las oportunidades laborales para este público en específico.

Por su parte, la Cámara de Comercio de Lima es una institución gremial empresarial que propugna el pleno respeto a las disposiciones constitucionales y legales que proscriben el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Tanto en su organización interna, como en sus asociados, exhorta al cumplimiento de la normativa pertinente.

La Cámara de Comercio de Lima considera que, en el país, las transgresiones más relevantes a la normativa sobre la materia, se producen principalmente en sectores donde predomina la informalidad, como en minería y agricultura, entre otros. Por ello, sugieren enfocar la respuesta del Estado en lo siguiente:

- Recabar información sobre la dinámica de reclutamiento de trabajo infantil y/o forzoso, la

- procedencia, los sectores, la distribución por género, la diferencia entre zona rural o urbana, etc., de tal manera que se puedan enfocar acciones adecuadas a la realidad concreta.
- La respuesta del Estado debe ser contundente, mediante operativos permanentes que impidan la continuidad de esta situación en sectores detectados, en coordinación con entidades del sector público que pueda canalizar la recuperación de las víctimas, toda vez que no es solo un problema de carácter laboral, si no social y criminal.
 - A la par implementar programas educativos y de sensibilización a la comunidad.

4.2.3 Por los trabajadores y los sindicatos

La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) reporta que, desde el sector trabajador, se han realizado algunas buenas prácticas en los ejes de Tolerancia Cero, Protección e Información y Conocimientos. Entre las buenas prácticas frente al trabajo infantil, trabajos peligrosos y trabajo forzoso, se reportan las siguientes:

- Participación en la elaboración de la Guía para la prevención e identificación del trabajo forzoso (dirigida a organizaciones de trabajadores en 2015).
- Participación en la elaboración de la Guía de apoyo dirigida a organizaciones de trabajadores: Prevención e identificación de trabajo forzoso 2021.
- Campaña de ratificación del Protocolo 29 del Convenio 29 OIT y para la aprobación del tipo penal del delito de trabajo forzoso.
- Actualización del Listado de Trabajos Prohibidos y Peligrosos (Sub grupo por el sector trabajador).
- Aprobación de las resoluciones de congresos en aras de la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Campaña de comunicación “No te creas el cuento” (para adolescentes en la Región San Martín).

Por otra parte, la CATP indica que se contribuye a la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso a través de las acciones de capacitación (cursos sectoriales por 7 semanas), difusión (seminarios y webinar), campañas comunicacionales (Campaña “No te creas el cuento” para los adolescentes de la Región San Martín).

En cuanto a relación con otros actores, indican que una representante de la CATP es Punto Focal Regional por el sector trabajador de la Región Andina de la INICIATIVA REGIONAL. Ello constituye una buena práctica regional, pues el espacio es tripartito al abarcar a los tres mandantes y haber intercambios de buenas prácticas entre gobiernos y está presente la solidaridad. Asimismo, señalan lo siguiente:

- La CATP como organización sindical está afiliada a la Central Sindical de las Américas (CSA), la cual tuvo la buena práctica de formar la “Red continental de combate al trabajo infantil”, con la participación de sus centrales afiliadas a nivel regional. Asimismo, lanzó una publicación Libro “Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Empleo Juvenil. Perspectivas y Acciones del Sindicalismo de las Américas”.

- Por el lado de los gobiernos, Perú aprobó el Manual de Inspectores sobre trabajo forzoso, y realizó capacitación a operadores de justicia: inspectores de trabajo, fiscales, policías y jueces.

4.2.4 Por otros actores

La OIT está a cargo de la implementación del Proyecto de Cooperación: Consolidando y Difundiendo esfuerzos para combatir el Trabajo Forzoso en Brasil y Perú, financiado por el Departamento de Trabajo de USA. Este busca construir una hoja de ruta para eliminar el trabajo forzoso con la identificación de intervenciones clave y la identificación de las necesidades presupuestales para llevarlas a escala.

Por otro lado, se considera relevantes las experiencias de Bolivia, enfocada específicamente en la explotación en trabajo doméstico; y la de Argentina, focalizada en la explotación sexual. (Véase: OIT, 2022, *Mapeo de Buenas Prácticas sobre Trabajo Infantil y Genero en América Latina y el Caribe*, Lima, OIT).



CANALES DE DENUNCIA

TRABAJO INFANTIL

- **LÍNEA 100 O LÍNEA 1810**

Si eres testigo o conoces algún caso en el cual se presume la vulneración de los derechos fundamentales de una niña, niño o adolescente.

- **DEMUNA**

Defensoría Municipal de las Niñas, Niños y Adolescentes.

- **UPE**

Unidad de Protección Especial.

- **SUNAFIL**

Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

- **LÍNEA DE ATENCIÓN GRATUITA 0800-168722**

- **APLICATIVO WEB SOS ALERTA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL**

<https://aplicativosweb7.sunafil.gob.pe/si.alerta/>

- **COMISARÍA**

Más cercana, en caso que se presume la existencia de una de las peores formas de trabajo infantil.

- **D/GRTPE**

Dirección/ Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

TRABAJO FORZOSO

Líneas telefónicas gratuitas de denuncias, orientación legal y/o acompañamiento:

- **1818**

Central de denuncias del Ministerio del Interior. (Horario de atención: Las 24 horas).

- **0800-00-205**

Asesoría Legal y/o denuncias del Ministerio Público. (Horario de atención: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.).

- **1884**

Asesoramiento y patrocinio legal gratuito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (Horario de atención: 8:00 a.m. a 6:00 p.m.).

- **100**

Asesoramiento y/o recepción de denuncias por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Horario de atención: Las 24 horas).



REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

ENLACES DE INTERÉS

- [Código de los Niños y Adolescentes](#)
- [Convenio N°. 138 de la OIT](#)
- [Convenio N°. 182 de la OIT](#)
- [Decreto Supremo N° 018-2020-TR. Procedimiento Administrativo de Autorización Previa a los y las Adolescentes para que realicen Trabajo por Cuenta Ajena o en Relación de Dependencia](#)
- [Decreto Supremo N° 009-2022-MIMP. Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de las/los Adolescentes](#)
- [Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil \(MIRTI\)](#)
- [Fichas con los resultados del MIRTI](#)
- [Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil](#)
- [Guía Práctica para la Implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil para los Gobiernos Locales](#)

ENLACES WEB DE LAS PRINCIPALES NORMAS INTERNACIONALES APLICABLES A LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO

- [Convención sobre la Esclavitud \(1926\)](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/slavery-convention)
- [Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso \(1930\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)
- [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre \(1948\)](https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp#:~:text=Todos%20los%20hombres%20nacen%20libres,exigencia%20del%20derecho%20de%20todos)
- [Declaración Universal de Derechos Humanos \(1948\)](https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights)
- [Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso \(1957\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)**
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)**
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988)**
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- **C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169
- **Convención sobre los Derechos del Niño (1989)**
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>
- **Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)**
<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- **Convenio núm. 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- **Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000)**
http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_proto_prev_repri_y_sanci_trata_pers_espe_muje_y_ni%C3%B1o_compl_conve_nu_contr_deli_org_trans.pdf
- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)**
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- **C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores/as domésticos, 2011 (núm. 189)**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

- P29 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

ENLACES WEB DE LAS PRINCIPALES NORMAS NACIONALES APLICABLES A LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO

- Constitución Política del Perú de 1993
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682678>
- Código Penal
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682692>
- Código de los Niños y Adolescentes
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682689>
- Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT) - Ley N°28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°019- 2006-TR (22 de julio de 2006)
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H921718>
- Decreto Supremo N° 001-2007-TR
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H935605>
- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Ley N°29381. (16 de junio de 2009)
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H988519>
- Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010)
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1001319>
- Decreto Supremo N° 011-2014-TR, aprueba el “Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso”
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-10-03_011-2014-TR_3715.pdf
- Directiva que regula la Inspección de Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 236-2023-SUNAFIL
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-n-001-2023-sunafildini-denominada-resolucion-n-236-2023-sunafil-2188203-1>
- III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, aprobado por Decreto Supremo N°015- 2019-TR
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/306315-ds-015-2019-tr>
- Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 684-2021-MP-FN
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3278173-684-2021-mp-fn>

- **Decreto Supremo N° 005-2016-IN**
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvlg/legisnacional/ds-005-2016-IN_Protocolo_intersectorial.pdf
- **Decreto Supremo N° 009-2019-MIMP**
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-guia-de-elaboracion-del-plan-decreto-supremo-n-009-2019-mimp-1759117-3/#:~:text=N%C2%BA%20009%2D2019%2DMIMP&text=Cada%20entidad%20p%C3%BAblica%20involucrada%20en,para%20su%20ejecuci%C3%B3n%20y%20cumplimiento>
- **Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, cuyo Reglamento se aprobó mediante Decreto Supremo N° 005-2022-TR, de fecha 21 de abril de 2022**
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1289504>

CARTILLA INFORMATIVA SOBRE

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

ACCIÓN N° 82 DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (PNA) 2021-2025



Unión Europea

La diagramación de esta cartilla ha sido financiado por la Unión Europea, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea ni de sus socios implementadores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).