



Resolución de Superintendencia N° 174 -2020-SUNAFIL

Lima, 09 OCT. 2020

VISTOS:

El Acta de fecha 27 de junio de 2019, y los Informes N°s 151-2019 y 233-2020-SUNAFIL/INII, de fecha 28 de junio de 2019 y 28 de agosto de 2020, respectivamente, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 0266-2020-SUNAFIL/GG/OGPP, de fecha 17 de septiembre de 2020, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 267-2020-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 24 de septiembre de 2020, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley;

Que, el numeral 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, aprobada y ratificada por el Estado Peruano, señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

Que, el literal 3.a) del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, señala que nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

Que, el Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT de 1930, relativo al Trabajo Forzoso, aprobado y ratificado por el Estado Peruano, determina el marco conceptual del trabajo forzoso y señala que todo miembro de la OIT que haya ratificado dicho Convenio, se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas;

Que, el Convenio N° 105 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT de 1957, relativo a la evolución del Trabajo Forzoso, aprobado y ratificado por el Estado Peruano, señala que los miembros de la OIT que hayan ratificado dicho Convenio, se obligan a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso y obligatorio;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2007-TR se crea la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso – CNLTF, como uno de los principales espacios de coordinación multisectorial permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional como regional; que se



encuentra integrada, entre otros por un (1) representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y presidida por un (1) representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-TR, establece como objetivo general erradicar el trabajo forzoso en el país, contando con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas;

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2014-TR, se aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, el mismo que busca implementar el adecuado abordaje del trabajo forzoso, considerando acciones interinstitucionales que son factibles de coordinar en el estado actual, de acuerdo con el marco de responsabilidad de cada Sector;

Que, de acuerdo al Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y los Gobiernos Regionales, en el ámbito de sus competencias, realizarán inspecciones en materia de trabajo forzoso y, de ser pertinente, establecerán la sanción administrativa correspondiente;

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo artículo 3 establece como una de las finalidades de la inspección del trabajo la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral;

Que, de acuerdo al artículo 32 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, tiene por función formular y proponer la política institucional en materia de inspección del trabajo, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, así como formular y proponer las normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo;



Resolución de Superintendencia N° 174 -2020-SUNAFIL

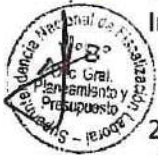
Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 038-2016-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 1 de abril de 2016, se aprueba el Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Forzoso";



Que, con el informe de vistos, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva presenta la propuesta de la Versión 2 del Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Actuación en Materia de Trabajo Forzoso", señalando la necesidad de contar con un instrumento técnico normativo que cuente con una mejor mecánica operativa y un enfoque multisectorial, durante las fiscalizaciones en materia de trabajo forzoso;



Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 217-2019-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 10 de julio de 2019, se dispone la publicación del Proyecto de "Protocolo de Actuación en Materia de Trabajo Forzoso", a fin de que, en el plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de dicha resolución, los interesados presenten, por escrito, sus comentarios y/o sugerencias en la Mesa de Partes de la SUNAFIL; información que ha sido revisada y analizada por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva para los fines de contar con una propuesta actualizada;



Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 0266-2020-SUNAFIL/GG/OGPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de la Versión 2 del Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Actuación en Materia de Trabajo Forzoso", presentada por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP - "Gestión de Instrumentos Normativos", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 014-2016-SUNAFIL-SG, actualizada mediante la Resolución de Secretaría General N° 059-2017-SUNAFIL-SG; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;



De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

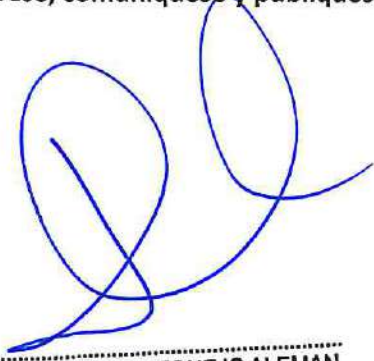


SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Versión 2 del Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominado "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la SUNAFIL (www.sunafil.gob.pe), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.


.....
JUAN CARLOS REQUEJO ALEMAN
Superintendente
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral
SUNAFIL

Lpderecho.pe



PROTOCOLO N.º 001-2016-SUNAFIL/INII

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO

Aprobado por Resolución de Superintendencia
N.º 174 -2020-SUNAFIL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Jesús Eloy Barrientos Ruiz	Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva	26 AGO. 2020	
Revisado por:	Álvaro Enrique García Manrique	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría	29 SEP. 2020	
	María Milagros Del Río Vásquez	Intendenta Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	29 SEP. 2020	
	Carlos Gil Vela Gonzáles	Intendente de Lima Metropolitana	29 SEP. 2020	
	Rubino John Cáceres Blas	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	29 SEP. 2020	
	Carmen Cecilia López Díaz	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	29 SEP. 2020	
	Sergio González Guerrero	Gerente General	29 SEP. 2020	
Aprobado por:	Juan Carlos Requejo Aleman	Superintendente	09 OCT. 2020	



SUNAFIL

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización
Laboral

Título: Protocolo de actuación en materia de trabajo forzoso

Versión 2

Fecha de vigencia:

12 OCT. 2020

CONTROL DE CAMBIOS

N.º	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del documento (Resolución de Superintendencia N.º 038-2016-SUNAFIL)	1	30/03/2016
2		Actualización y reestructuración del documento	2	



ÍNDICE

1. OBJETIVO	4
2. BASE LEGAL.....	4
3. ALCANCE	8
4. DEFINICIONES.....	9
5. ABREVIATURAS	11
6. DISPOSICIONES GENERALES.....	12
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	13
8. RESPECTO A LA RECOPIACIÓN Y USO DE LA INFORMACIÓN.....	13
9. RESPECTO A LA DIFUSIÓN Y ORIENTACIÓN	14
10. RESPECTO AL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.....	15
11. APLICACIÓN DE LAS FASES DE LA ACTUACIÓN INSPECTIVA EN FUNCIÓN A SU CAUSA DE ORIGEN	15
12. FASES DE ACTUACIÓN	177
12.1. PRIMERA FASE: COORDINACIÓN	17
12.2. SEGUNDA FASE: HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	18
12.3. TERCERA FASE: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	20
12.4. CUARTA FASE: ACTUACIONES INSPECTIVAS	22
12.5. QUINTA FASE: DERIVACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	25
13. ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO NO PROGRAMADA.....	26
14. PAUTAS Y CRITERIOS PARA LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS Y PROPUESTA DE SANCIÓN.....	26
15. FINALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE INVESTIGACIÓN	28
16. MECANISMO DE RETROALIMENTACIÓN	28
17. ANEXOS.....	28
Anexo 1: Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso	29
Anexo 2: Cuestionario para el trabajador	30
Anexo 3: Cuestionario para el empleador.....	32
Anexo 4: Indicios de Trabajo Forzoso.....	33
Anexo 5: Sistematización de los indicios de Trabajo Forzoso	35



1. OBJETIVO

Contar con un instrumento técnico normativo que establezca pautas mínimas de observancia obligatoria que contribuyan a una actuación articulada y eficiente del Sistema de Inspección del Trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso.

2. BASE LEGAL

2.1. Normativa internacional

N.º	Norma legal	Referencia aplicable
1	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), aprobado por el Estado peruano mediante Decreto Ley N.º 22128 del 28 de marzo de 1978, y entró en vigencia el 28 de julio de 1978.	El numeral 3 del artículo 8º establece que nadie será obligado a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.
2	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por el Estado peruano mediante Decreto Ley N.º 22129 del 28 de marzo de 1978 y entró en vigencia el 28 de julio de 1978.	El artículo 7º reconoce el derecho de las personas a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración equitativa en trabajos de igual valor; sin distinción alguna, en particular a las mujeres respecto de los hombres; así como, condiciones dignas de existencia para los trabajadores y sus familias.
3	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador (1988), aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa 26448 del 27 de diciembre de 1994 y entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999.	El artículo 7º establece el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados garantizan en sus legislaciones nacionales, una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores, condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias, y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin distinción alguna.
4	Convenio N.º 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930), ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N.º 13284 del 15 de diciembre de 1959 y entró en vigencia el 1 de febrero de 1960.	El numeral 1 del artículo 1º establece que se debe suprimir el empleo de trabajo forzoso en todas sus formas. El artículo 2º señala al trabajo forzoso u obligatorio, como todo trabajo o servicio exigido a un individuo, bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual no se ofrece voluntariamente.
5	Convenio N.º 105 de la OIT, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N.º 13467 del 19 de	El artículo 1º establece la obligación de suprimir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, ya sea como medio de coerción o educación política o como castigo por tener o expresar sus opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;



N.º	Norma legal	Referencia aplicable
	noviembre de 1960, y entró en vigor el 6 de diciembre de 1960.	como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por participar en huelgas; como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. El artículo 2º establece la obligación de tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.
6	Recomendación 203, sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), (2014). Número 203.	El numeral 1 recomienda, de una parte, establecer o reforzar la existencia de una política y planes de acción nacionales, que prevean medidas para suprimir efectivamente el trabajo forzoso, basados en un enfoque de género y en atención a las necesidades de los niños, mediante la prevención, protección, acciones jurídicas e indemnización a las víctimas y castigo de los autores. Por otra parte, la existencia de autoridades competentes como, los servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales y organismos nacionales u otros mecanismos institucionales en materia de trabajo forzoso, que aseguren la elaboración, coordinación, puesta en práctica, seguimiento y evaluación de las políticas y planes de acción nacionales.
7	Convenio N.º 182 de la OIT, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999), ratificado por el Estado peruano mediante Decreto Supremo N.º 87-2001-RE del 19 de noviembre de 2001 y entró en vigencia el 10 de enero de 2003.	El artículo 3º se refiere al trabajo forzoso dentro de lo que denomina "las peores formas de trabajo infantil", el que abarca 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.
8	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Protocolo de Palermo (2000), aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N.º 27527 del 5 de octubre de 2001 y entró en vigencia el 29 de septiembre de 2003.	El apartado a) del artículo 3 define la trata de personas como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante la amenaza, uso de la fuerza u otras formas de coacción; al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación vulnerable o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esta incluye la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual; los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

✱



2.2. Normativa nacional

N.º	Norma legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	El artículo 23º, cuarto párrafo, establece que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.
2	Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.	El Capítulo II del Título IV, regula la actividad administrativa de fiscalización. Los artículos 242º y 243º, precisan los derechos y deberes de los administrados fiscalizados, respectivamente.
3	Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y normas complementarias y modificatorias.	El artículo 3º, párrafo primero, establece que, corresponde a la Inspección del Trabajo, el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral.
4	Ley N.º 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño.	El artículo 2º establece el interés superior del niño como un derecho, principio, Constituye una norma de procedimiento que otorga al niño el derecho a que se considere de manera primordial su interés superior en todas las medidas que les afecte.
5	Ley N.º 27337, Ley que aprueba el Código de los Niños y Adolescentes.	El artículo 4º señala que los niños y adolescentes no podrán ser sometidos a tortura, ni a trato cruel y degradante. Se consideran formas extremas que afectan su integridad personal, el trabajo forzado, la explotación económica y el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes, y todas las demás formas de explotación.
6	Decreto Legislativo N.º 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID – 19.	La Tercera Disposición Complementaria Modificatoria, modifica entre otros, los artículos 1, 6 y 10-A de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, sobre la definición de inspección del trabajo, acciones previas, acciones de orientación y función inspectiva; la atribución de competencias del personal inspectivo y sobre las acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, respectivamente.
7	Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y normas modificatorias.	Regula el ejercicio de la función fiscalizadora que desarrolla la inspección del trabajo. El numeral 25.18 del artículo 25º califica al trabajo forzoso como infracción muy grave



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
DEL TRABAJO
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Protocolo de actuación en materia de trabajo forzoso

Versión 2

Fecha de vigencia:

12 OCT. 2020

N.º	Norma legal	Referencia aplicable
		en materia de relaciones laborales, sea este retribuido o no.
8	Decreto Supremo N.º 007-2013-TR, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.	El literal c) del artículo 32º establece que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva tiene entre sus funciones, formular y proponer las normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.
9	Decreto Supremo N.º 001-2007-TR, crea la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.	Crea la Comisión con el objetivo de constituirse en la instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales.
10	Decreto Supremo N.º 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.	El Protocolo busca implementar el adecuado abordaje del trabajo forzoso y considerar acciones interinstitucionales, factibles de coordinación; según el marco de responsabilidad de cada Sector.
11	Decreto Supremo N.º 015-2019-TR, que aprueba el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022.	El PNLCTF 2019-2022 busca brindar pautas sobre un trabajo coordinado y articulado entre las instituciones públicas, los gobiernos subnacionales y las instituciones privadas, a fin de reducir los factores que generan casos de trabajo forzoso y se pueda atender a las víctimas de manera eficiente, coordinada y oportuna.
12	Código Penal, aprobado por Decreto Legislativo N.º 635, modificado por Decreto Legislativo N.º 1323, que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género y la Ley N.º 30924, Ley que modifica los artículos 168-B y 195 del Código Penal, incorporando la pena de multa al Trabajo Forzoso.	Los artículos 153-B y 153-C del Código Penal, incorporan los delitos de explotación sexual y el de esclavitud y otras formas de explotación, respectivamente, que para efectos del presente Protocolo y al ámbito de actuación del SIT, se considera de aplicación solo en materia laboral. Por su parte, el artículo 168-B del mismo código, establece que la esclavitud y otras formas de explotación y el trabajo forzoso, respectivamente, son considerados delitos, los cuales constituyen normativa base pertinente para el presente Protocolo.
13	Resolución de Superintendencia N.º 113-2017-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N.º 001-2017-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y trabajadoras del hogar".	Es un instrumento técnico normativo que establece de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función Inspectiva a fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales vinculadas a trabajadores y trabajadoras del hogar.



N.º	Norma legal	Referencia aplicable
14	Resolución de Superintendencia N.º 114-2017-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N.º 002-2017-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de Actuación en materia de trabajo infantil".	Es un instrumento técnico normativo que establece las pautas mínimas para una actuación del Sistema de Inspección del Trabajo en materia de trabajo infantil.
15	Resolución de Superintendencia N.º 05-2018-SUNAFIL, que crea el Grupo Especializado de Inspectores de Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la SUNAFIL (GEIT-TFI SUNAFIL)	Establece como finalidad de este Grupo Especializado, lograr una mayor eficiencia y eficacia en la fiscalización que compete al Sistema de Inspección del Trabajo, a fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
16	Resolución de Superintendencia N.º 152-2019-SUNAFIL, que aprueba la Versión 02 del Protocolo N.º 001-2018-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores de Trabajo en materia de Trabajo forzoso y trabajo infantil de la SUNAFIL (GEIT – TFI SUNAFIL)".	Es un instrumento técnico normativo que establece disposiciones para la conformación y actuación del Grupo Especializado de Inspectores de Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT – TFI SUNAFIL).
17	Resolución de Superintendencia N.º 031-2020-SUNAFIL, que aprueba la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII denominada "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva".	Tiene como objetivo precisar reglas y disposiciones para el ejercicio adecuado de la función inspectiva en la etapa de actuaciones inspectivas de investigación.
18	Resolución de Superintendencia N.º 082-2020-SUNAFIL, que aprueba la Versión 03 de la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII denominada "Servicio de Atención de Denuncias Laborales".	Tiene como objetivo regular la atención de las denuncias laborales por la presunta vulneración a normas en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

3. ALCANCE

- 3.1. El presente Protocolo se aplica a todos los funcionarios y servidores de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.
- 3.2. En atención a la materia que regula el presente Protocolo, se procura encargar las actuaciones inspectivas, de manera preferente, a los inspectores que integran el Grupo Especializado de Trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil de la SUNAFIL (GEIT – TFI SUNAFIL).
- 3.3. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo es la encargada de monitorear y supervisar su cumplimiento.



4. DEFINICIONES

- 4.1. **Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF):** Instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional como regional. Está integrada, entre otros, por un (1) representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y presidida por un (1) representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- 4.2. **Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo:** Órgano de línea del MTPE responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; así como en materia laboral para el cumplimiento de la regulación en materia de seguridad en el trabajo.
- 4.3. **Equipo Multisectorial:** grupo de trabajo que puede estar integrado de manera permanente por representantes de las siguientes entidades: Ministerio del Interior (MININTER), Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Policía Nacional del Perú (PNP), Ministerio Público – Fiscalía de la Nación (MP-FN), Ministerio de Agricultura (MINAGRI), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que tienen la responsabilidad de participar en acciones conjuntas para la fiscalización en materia de trabajo forzoso.
- 4.4. **Equipo de Inspección:** Inspectores del trabajo designados por la autoridad inspectiva que actúan de forma coordinada y programada, que puede estar integrado por supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares.
- 4.5. **Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT – TFI SUNAFIL):** Equipo integrado por personal inspectivo especializado, con la finalidad de lograr una mayor eficiencia y eficacia en la fiscalización que compete al Sistema de Inspección del Trabajo, bajo un enfoque intersectorial e intergubernamental, a fin de prevenir y erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil. A efectos del presente Protocolo, con especial incidencia en Trabajo Forzoso.
- 4.6. **Indicios de trabajo forzoso:** Hechos, actos, circunstancias o signos acreditados y verificados durante las actuaciones inspectivas, a partir de los cuales el inspector del trabajo evalúa, bajo las reglas de la lógica, la ciencia o la experiencia, la existencia de los elementos del trabajo forzoso.
- 4.7. **Permanencia del consentimiento:** El consentimiento que presta una persona para la realización de un trabajo o un servicio debe ser libre e informado desde el inicio y mantenerse como tal durante toda su ejecución.
- 4.8. **Secretaría Técnica de la CNLCTF:** Órgano responsable de coordinar con todos los Sectores y articular la acción conjunta para la implementación del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, razón por la cual se debe tener una

coordinación permanente con ella a fin de poder derivar a la víctima a otros servicios públicos que resulten pertinentes.

Actualmente la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra a cargo de la Secretaría Técnica de la CNLCTF, estando la Presidencia a cargo del Viceministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- 4.9. Supuestos de excepción de Trabajo Forzoso:** el Convenio 29 de la OIT enumera en su artículo 2.2 aquellos trabajos o servicios que legalmente no están comprendidos dentro de la definición de "trabajo forzoso"; esto es, que su imposición no resulta ilícita:
- (i) El servicio militar obligatorio.
 - (ii) Las obligaciones cívicas normales.
 - (iii) El trabajo penitenciario.
 - (iv) Casos de fuerza mayor.
 - (v) Los pequeños trabajos comunales.

- 4.10. Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Así, a efectos del presente Protocolo, se considera como trabajo forzoso a toda situación de vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones¹.

El concepto de trabajo forzoso presenta tres elementos:

- (i) **Todo trabajo o servicio:** Toda actividad -trabajo, empleo u ocupación- que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero, siendo irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal o ilegal; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables.
- (ii) **Amenaza de una pena:** La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe para la víctima la presencia real o amenaza creíble de una pena, entre las que se incluyen –a modo solo enunciativo– violencia física, violencia sexual, encarcelamiento u otro confinamiento físico, penas financieras, denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.), exclusión de la comunidad y de la vida social, privación de alimento, cobijo u otras necesidades.
- (iii) **Falta de consentimiento:** El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque afecta ilícitamente el ámbito de autodeterminación de la víctima, encontrándose imposibilitada de consentir válidamente si trabaja o no, para quién lo hace, bajo qué condiciones y si deja de hacerlo.

¹ Definición establecida en el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, aprobado por Decreto Supremo N.° 011-2014-TR y en el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, aprobado por Decreto Supremo N.° 015-2019-TR, el cual refiere el concepto de trabajo forzoso según el Convenio N.° 29 de la OIT.



La falta de consentimiento puede presentarse porque la víctima ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen (no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza); pero también como consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la víctima (por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; rapto o secuestro físico o venta de una persona a otra).

4.11. Víctima de trabajo forzoso: puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, género, nacionalidad, etnia o condición migratoria, entre otros. Aunque es importante considerar que existe grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: trabajadores domésticos, migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, mujeres y niños.

5. ABREVIATURAS

- **CNA** : Código de Niños y Adolescentes.
- **CNLCTF** : Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
- **DEMUNA** : Defensorías Municipales del Niño y Adolescente.
- **DIVINTRAP** : Dirección contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes de la Policía Nacional del Perú.
- **DGDFSST** : Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **DGDPAJ** : Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- **FISTRAP** : Fiscalía Especializada en Delitos de Trata de Personas.
- **G/DRTPE** : Gerencia/ Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **GEIT - TFI** : Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil de la SUNAFIL.
- **INII** : Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva.
- **INPA** : Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría.
- **INSSI** : Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo.
- **IRE** : Intendencias Regionales.
- **LGIT** : Ley General de Inspección de Trabajo.
- **MINEM** : Ministerio de Energía y Minas.
- **MIMP** : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- **MINAGRI** : Ministerio de Agricultura y Riego.
- **MINEDU** : Ministerio de Educación.
- **MINJUS** : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- **MINSA** : Ministerio de Salud.
- **MP-FN** : Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
- **MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **NNA** : Niñas, niños y adolescentes.



- **OIT** : Organización Internacional de Trabajo.
- **PNP** : Policía Nacional del Perú.
- **RLGIT** : Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- **SIAI** : Sub Intendencia de Actuación Inspectiva
- **SIIT** : Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- **SIT** : Sistema de Inspección del Trabajo.
- **SUNAFIL** : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- **UIT** : Unidad Impositiva Tributaria

6. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. El presente Protocolo es un instrumento dinámico que se evalúa y actualiza periódicamente dentro de un proceso de mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo, atendiendo a las modificaciones que se introduzcan en la normativa vigente sobre la materia y los aportes de los informes mensuales del personal inspectivo, a nivel nacional.
- 6.2. Con la finalidad de garantizar la aplicación sistemática de los instrumentos normativos en materia inspectiva, el presente Protocolo tiene como referencia las disposiciones de la Directiva N.° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva" –en adelante, la Directiva General o norma que la sustituya–; asimismo, considera las disposiciones normativas que tienen especial relevancia en el desarrollo cotidiano de las actuaciones inspectivas.
- 6.3. En toda mención que se haga a la IRE, debe entenderse incluida la Intendencia de Lima Metropolitana y las Zonales de Trabajo de la SUNAFIL. Asimismo, en toda mención a las G/DRTPE debe entenderse incluidas las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, así como a las Zonales de Trabajo. Finalmente, toda mención a los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.
- 6.4. A los efectos del presente Protocolo, con carácter general la mención al "personal inspectivo", "inspector actuante" o "inspector comisionado", se refieren de forma indistinta a los tres (3) grupos ocupacionales que conforman la carrera del inspector del trabajo: supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares; salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- 7.1. El SIT debe procurar actuar multisectorialmente antes, durante y después de la investigación de un caso de trabajo forzoso; esto es, en todas las fases de la actuación inspectiva, desarrolladas en el numeral 12 del presente Protocolo.



12 OCT 2020

Sin perjuicio de ello y siempre que la IRE, G/DRTPE o la INSSI lo considere necesario y conveniente, luego de efectuar la hipótesis de investigación, es posible disponer la realización de actuaciones inspectivas u operativos.

En caso se disponga la realización de operativos, se siguen las disposiciones previstas para ello, según la Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva y se informa a la INII, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles previos al inicio de las acciones adoptadas.

- 7.2. En el marco de la actuación inspectiva en materia de erradicación del trabajo forzoso, son ámbitos de acción para la actuación multisectorial referida en el punto anterior:

7.2.1. La recopilación y uso de la información.

7.2.2. La difusión y orientación.

7.2.3. El fortalecimiento de capacidades.

8. RESPECTO A LA RECOPIACIÓN Y USO DE LA INFORMACIÓN

- 8.1. El objetivo es acopiar datos, documentos, así como cualquier tipo de información que permita generar mayor conocimiento sobre el fenómeno del trabajo forzoso, su presencia y dinámica en los ciclos de producción y suministro tradicionales, así como en los procesos de descentralización productiva; identificar sectores económicos o zonas geográficas en las que se pueden verificar indicios de trabajo forzoso.
- 8.2. La SUNAFIL, a través de la INII, articula y coordina con la Secretaría Técnica de la CNLCTF, la DGDFSST, el MP-FN, el MINEM, el MININTER, el MINAGRI, el MINSALUD, el MINEDU, el MINJUS, la D/GRTPE, el MIMP, la DEMUNA, la Defensoría del Pueblo y la DIVINTRAP de la PNP u otras entidades que sean competentes según la normatividad vigente, la recopilación y uso de información, según corresponda al caso en concreto, tales como, registros de antecedentes penales, judiciales o policiales. Para dicho propósito, podrá suscribir Convenios de cooperación interinstitucional.
- 8.3. La SUNAFIL, previa gestión de la INPA o del órgano de línea que se designe, suscribe acuerdos de cooperación con las organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales vinculadas a la erradicación del trabajo forzoso o que desarrollen proyectos sobre este tema, medios de comunicación escrita, radial y televisiva, gobiernos regionales, municipalidades u otros a fin de que estos remitan a la INII información pertinente que permita conocer posibles situaciones de trabajo forzoso, con el propósito de programar actuaciones inspectivas en dicha materia.
- 8.4. Las IRE y las G/DRTPE realizan acciones de investigación e inteligencia permanentemente, las cuales pueden ser coordinadas con la INII, a fin de obtener información que permita determinar lugares donde se encuentre trabajadores en posible situación de trabajo forzoso. De acuerdo con la capacidad técnica de las IRE o las G/DRTPE, considerando las características particulares y actividad económica de la ciudad o región, estas acciones de investigación e inteligencia pueden consistir en: visitas de reconocimiento al lugar o centro donde se realiza el presunto trabajo forzoso, indagaciones de información en los alrededores de dicha zona, entre otros que consideren relevantes.



Tales actividades pueden ser coordinadas con las Mesas Regionales de Lucha contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes, en las regiones en que hayan sido creadas, a efectos que remitan información que consideren pertinente; y con la DIVINTRAP de la PNP de cada región. Esta información debe ser remitida a la INII dentro de los tres (3) días siguientes de recibida, a fin de programar las acciones correspondientes sobre dicha materia, bajo responsabilidad de la autoridad.

- 8.5. Con base en la información de inteligencia obtenida, la INII puede programar operativos institucionales o conjuntos. En este último caso, se coordina previamente con las autoridades u organismos cuya participación resulte necesaria en atención al sector económico o el ámbito territorial del lugar en el que se presenten las posibles situaciones de trabajo forzoso o zonas con mayor incidencia de trabajo forzoso y, de ser el caso, explotación sexual, trata de personas o posibles cadenas de explotación de trabajo forzoso.
- 8.6. Sin perjuicio de lo anterior, toda actuación inspectiva puede iniciarse mediante cualquiera de las causas de origen reconocidas en el artículo 12 de la LGIT, conforme se señala en el numeral 11.1 del presente Protocolo.

9. RESPECTO A LA DIFUSIÓN Y ORIENTACIÓN

- 9.1. El objetivo es desarrollar acciones de información, comunicación y sensibilización sobre la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, en particular sobre el derecho a la libertad de trabajo.
- 9.2. Sobre la base de la información recopilada, se puede programar operativos de orientación de ámbito nacional.
- 9.3. La SUNAFIL, a través de la INPA, incluye dentro del Plan Nacional Anual de Prevención y Asesoría (PLANAPA) y del Plan de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo (PLANAPD), la realización de campañas de difusión, sensibilización y capacitación a la población en general (instituciones educativas, empresas, organizaciones sindicales, instituciones públicas y privadas, etc.), para que se conozcan las características que definen al trabajo forzoso y se identifiquen los factores de riesgo de caer en dicha situación, que pueden presentarse encubiertos en ofertas de empleo.
- 9.4. Las acciones de orientación o asesoramiento técnico que efectúa el Sistema de Inspección del Trabajo, toman en cuenta los contenidos establecidos en el documento titulado "Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú" (OIT. Noviembre, 2014) y el Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso vigente.

10. RESPECTO AL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

- 10.1. El objetivo es lograr contar con servidores capacitados a fin de que actúen eficientemente en la fiscalización y sanción del trabajo forzoso, sus factores de riesgo y consecuencias.



- 10.2.** La capacitación se realiza para mejorar el abordaje de la materia de trabajo forzoso, en las distintas etapas de la actuación inspectiva y sancionadora, a efectos de que el personal del SIT fortalezca el concepto de trabajo forzoso, los indicios para su reconocimiento y sus diferencias con otras situaciones como la trata de personas, lo que permitirá su debida identificación, investigación y sanción.
- 10.3.** La SUNAFIL, a través de la INII, coordina con la OIT, la DGDFSST y otras instituciones, su colaboración y asistencia técnica para desarrollar programas de capacitación en materia de trabajo forzoso, a fin de especializar al personal inspectivo sobre esta materia.
- 10.4.** La SUNAFIL, mediante el Centro de Formación y Capacitación, coordina con la Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL y con las IRE o G/DRTPE, el contenido, alcances y orientación de los programas de capacitación en materia de trabajo forzoso, que se implementen en favor del SIT.
- 10.5.** Sin perjuicio de la realización de las capacitaciones señaladas en los numerales 10.4. y 10.5. del presente Protocolo, los inspectores integrantes del GEIT-TFI deben cumplir con los requisitos señalados en el numeral 7.3. de la Versión 02 del Protocolo N.º 001-2018-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil" sobre la capacitación, experiencia y condiciones exigidas.

11. APLICACIÓN DE LAS FASES DE LA ACTUACIÓN INSPECTIVA EN FUNCIÓN A SU CAUSA DE ORIGEN

- 11.1.** Las actuaciones inspectivas pueden originarse mediante las causas estipuladas en el artículo 12º de la LGIT.
- 11.2.** Las fases de la actuación en materia de trabajo forzoso son desarrolladas en el punto 12 del presente Protocolo y su desarrollo debe engranarse y ajustarse al devenir de las actuaciones inspectivas reconocidas en la LGIT y el RLGIT, conforme se dispone en el numeral siguiente.
- 11.3.** La aplicación de cada una de las fases del presente Protocolo en función al origen de las actuaciones inspectivas, se efectúa de acuerdo al siguiente cuadro:

FASES DE LA ACTUACIÓN INSPECTIVA

Origen \ Fases	Primera fase (coordinación)	Segunda fase (hipótesis de investigación)	Tercera fase (estrategia de intervención)	Cuarta fase (actuaciones inspectivas)	Quinta fase (derivación)
A solicitud de autoridades competentes del MTPE	✓	✓ (*)	✓	✓	✓
Por orden o solicitud de otro órgano del sector público	✓	✓ (*)	✓	✓	✓
Por denuncia	✓	✓ (*)	✓	✓	✓
Por decisión interna del SIT	✓	✓ (*)	✓	✓	✓
Por iniciativa de los inspectores	✓	✓ (*)	✓	✓	✓
A solicitud durante las actuaciones de información y asesoramiento técnico	✓	✓ (*)	✓	✓	✓

Legenda:

(*) De ser posible y necesario
Acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas
Actuaciones inspectivas (art. 12 del RLGIT)
Acciones posteriores a la finalización de las actuaciones inspectivas.

- 11.4. La primera fase de coordinación, la segunda fase sobre hipótesis de investigación y la tercera fase sobre la estrategia de intervención, constituyen acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas; sin perjuicio de la participación que el personal inspectivo a ser designado, pueda tener en tales acciones como parte de las coordinaciones para realizar la visita inspectiva. Se encuentran a cargo de la primera, segunda y tercera fase, la IRE, G/DRTPE o la INSSI, según corresponda.
- 11.5. La ejecución y desarrollo de la cuarta fase se inicia previa emisión de una Orden de Inspección y de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo II del Título II de la LGIT, así como en el Título II del RLGIT y se encuentra a cargo del GEIT – TFI SUNAFIL.
- 11.6. Las denuncias en materia de trabajo forzoso tienen naturaleza de urgentes e inmediatas y deberán atenderse en concordancia con el criterio previsto en el literal d) del numeral 7.5.1 y con lo dispuesto en los numerales 10.2 y 10.3 de la Versión 03 de la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada "Servicio de Atención de Denuncias Laborales". La urgencia en la atención de la denuncia, no debe afectar la correcta preparación de la intervención.
- 11.7. Atendiendo a la naturaleza de la materia, en caso la presunta víctima de trabajo forzoso sea un extrabajador, de ser factible con su voluntad, se exceptúa el derecho a la reserva de su identidad. De no contarse con ello, la SIAI evalúa si resulta necesario



para el desarrollo de las actuaciones inspectivas, el levantamiento de reserva de identidad.

- 11.8.** El Servicio de Orientación debe procurar desplegar los esfuerzos necesarios y oportunos para admitir denuncias en cualquier idioma, para lo cual puede servirse de traductores gratuitos, a los que puede acceder vía *web*, dejando constancia de ello en la propia denuncia.

Para dicho efecto, la SUNAFIL, previa gestión de la INPA o del órgano de línea que se designe, suscribe acuerdos o convenios con instituciones que brinden el servicio de traducción o interpretación necesario.

12. FASES DE ACTUACIÓN

El objetivo de las fases es la elaboración de estrategias de investigación e intervención eficaces, a fin de optimizar el desarrollo de la función inspectiva en la cautela de los derechos e intereses de las personas afectadas y arribar a conclusiones consistentes para la proposición de sanciones en materia de trabajo forzoso cuando corresponda.

En cualquier fase se puede incorporar a una o varias instituciones, siempre que ello resulte necesario para cumplir el objetivo de las mismas.

12.1. PRIMERA FASE: COORDINACIÓN

- 12.1.1.** La fase de coordinación tiene como objeto la comunicación entre los diversos órganos que conforman el Equipo Multisectorial, a fin de combinar los medios que tienen a su alcance para garantizar una actuación enfocada y unificada en el marco de sus competencias.

Esta fase se llevará a cabo siempre que la coordinación previa a la actuación multisectorial, resulte necesaria.

- 12.1.2.** La IRE, la G/DRTPE o la INSSI luego de tomar conocimiento sobre indicios de trabajo forzoso (conforme señala el artículo 12 de la LGIT y el artículo 8 del RLGIT), coordina con la INII el intercambio de información y con el MP-FN (Fiscalía Provincial Penal Común competente o Fiscalía de Turno, de ser posible) sobre su presencia en la ejecución de las fases siguientes de actuación. Asimismo, evalúa si resulta necesaria la presencia del MIMP y de la PNP (DIVINTRAP, de ser posible), en la ejecución de las fases siguientes de actuación, a fin de garantizar la efectividad del Equipo Multisectorial.

- 12.1.3.** Asimismo, de estimarlo necesario, gestiona la intervención de otras instituciones como el MINSA (para brindar atención ante posibles accidentes o cuidados médicos), el MINAGRI (en caso las denuncias tengan relación con su sector) o el MINJUS (a través de la DGDPAJ).

- 12.1.4.** La participación de los distintos sectores debe ser evaluada en función al caso concreto y debe solicitarse sólo la presencia de los operadores que puedan

brindar la atención inmediata a las víctimas de trabajo forzoso, como son el MINSA, MINJUS o MIMP.

- 12.1.5. Aquellos casos en los que se identifique la presencia de violencia física, violencia sexual, confinamiento físico, trata de personas, así como otros elementos que revistan gravedad, resulta especialmente importante coordinar la presencia de instituciones como la PNP y el MP-FN.
- 12.1.6. La presente fase implica la realización de acciones internas, previas al inicio de las actuaciones inspectivas; por lo que, no es necesaria para su realización, la emisión de una orden de inspección.
- 12.1.7. Los mecanismos de coordinación que debe seguir la SUNAFIL al recibir denuncias por parte de los inspectores municipales, ante el hallazgo de presuntos hechos que configuran trabajo forzoso o trabajo infantil en el marco de las alianzas estratégicas o convenios de colaboración celebrados por la institución, se rigen por lo dispuesto en los Lineamientos que sobre la materia se aprueben.
- 12.1.8. Al finalizar esta fase, la IRE, la G/DRTPE o la INSSI, según sea el caso, elabora un informe que precise las principales coordinaciones, observaciones o problemas de coordinación detectados, así como sugerencias.

12.2. SEGUNDA FASE: HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- 12.2.1. El objetivo de esta fase es preparar de manera adecuada la estrategia de intervención (fase tercera) y la visita de inspección (fase cuarta), con base en una investigación preliminar que establezca la información determinante que debe ser hallada y los objetivos preliminares de las actuaciones inspectivas; sin perjuicio de aquella que el personal inspectivo considere constatar durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas.

Con el informe emitido a la culminación de la Fase de Coordinación, la IRE, la G/DRTPE o la INSSI, según corresponda, determina los inspectores o grupo de inspectores que participan de esta etapa, debiendo optarse preferentemente por aquellos que conforman parte del GEIT-TFI.

- 12.2.2. De considerarse necesario y en tanto no afecte la eficacia de la intervención, la IRE, G/DRTPE o la INSSI, en compañía del Equipo Multisectorial, de ser posible, pueden disponer la realización de una visita de reconocimiento del lugar donde se advierten indicios de trabajo forzoso, a fin de recolectar datos e información relevante y necesaria.
- 12.2.3. Para el planteamiento de la hipótesis de investigación, se recopila y procesa la información disponible que permita:
 - a) Identificar al potencial sujeto infractor: peligrosidad o reincidencia, entre otros.
 - b) Identificar a las víctimas: nivel educativo, nivel de lenguaje, edad, sexo, etnia, zona de origen, número de víctimas, entre otros.



- c) Garantizar la reserva de identidad de las presuntas víctimas de trabajo forzoso.
- d) Localizar el centro de trabajo o lugar donde se puede estar realizando el trabajo forzoso: zonas de referencia, vías de acceso, tipos de movilidad necesaria, nivel de peligrosidad en el acceso, duración del viaje, "puertas o rutas de escape", entre otros.
- e) Para efectos de lo señalado precedentemente, se pueden verificar los planos o croquis del centro de trabajo o lugar donde se puede estar realizando el trabajo forzoso, los cuales pueden encontrarse en las oficinas competente de los registros públicos o archivos municipales, así como de aquellos que pudiera contener la denuncia.
- f) Considerar las particulares características de la actividad económica y el entorno en que se desarrolla el trabajo forzoso, así como las distintas fases de su proceso productivo, su cadena de suministro y distribución de bienes, el tipo de bienes e insumos que se emplea, tipo de maquinaria, entre otros datos necesarios para la correcta delimitación del ámbito de intervención.
- g) Identificar las posibles modalidades de captación de las presuntas víctimas, así como el tipo de amenaza o pena que se estaría aplicando, entre otros elementos relevantes para determinar la presencia de trabajo forzoso.

12.2.4. Deberá procurarse que la visita de reconocimiento comprenda a todos los miembros del Equipo Multisectorial.

12.2.5. Las dos primeras fases (de coordinación e hipótesis de investigación) se encuentran estrechamente relacionadas, por lo que pueden realizarse de manera conjunta y al mismo tiempo, dependiendo del caso en particular.

12.2.6. La visita de reconocimiento constituye una acción previa a las actuaciones inspectivas, por lo que su ejecución corresponde a un acto de coordinación que no califica como visita de inspección en los términos del literal a) del sub numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT. Sin perjuicio de ello, la IRE, la G/DRTPE, la INSSI o cualquier miembro del Equipo Multisectorial, evalúa la participación del personal inspectivo² en las coordinaciones que se requieran, en virtud de la atribución de competencias prevista en los artículos 6 y 10-A de la LGIT.

12.2.7. La realización de la visita de reconocimiento, está sujeta a la evaluación que realice la IRE, la G/DRTPE, la INSSI o cualquier miembro del Equipo Multisectorial que haya tomado conocimiento de los hechos sobre la materia. Dependiendo de las características y circunstancias del caso concreto, puede determinarse si es necesaria la realización de dicha visita.

En aquellos casos en los que sea previsible que un acercamiento previo pueda afectar el resultado de las actuaciones inspectivas, puede considerarse no realizar la visita de reconocimiento.

² Principalmente al personal inspectivo a ser designado en las actuaciones inspectivas de la orden de inspección sobre la materia.



12.3. TERCERA FASE: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

12.3.1. En esta fase, la IRE, la G/DRTPE o la INSSI, determina los objetivos de la intervención, de acuerdo a lo establecido en la hipótesis de investigación, y la forma cómo se llevará a cabo. A tal efecto, la estrategia de intervención debe prever lo siguiente:

- a) Establecer los objetivos de la intervención;
- b) Determinar el equipo de inspectores y Equipo Multisectorial a participar y las tareas que provisionalmente correspondan a cada miembro;
- c) Tipo de información que se debe revisar o recopilar;
- d) Determinar la necesidad de realizar entrevistas fuera del centro de trabajo (familiares o amigos de las posibles víctimas);
- e) Considerar los aspectos logísticos necesarios para la intervención, que incluya herramientas como grabadoras de audio o video, cámaras, entre otros;
- f) Prever las acciones a desarrollarse en la visita inspectiva, para lo cual es importante considerar:
 - Propuesta de distribución de las tareas para el equipo;
 - Prever la distribución del centro de trabajo a visitar;
 - Propuesta de orden de recorrido por las instalaciones;
 - Prever las áreas de especial interés (de ser el caso, considerando el orden del proceso productivo y las actividades secundarias), así como los aspectos más relevantes en cada una de ellas;
 - Principales sujetos a ser entrevistados;
 - Establecer método de acercamiento a las posibles víctimas;
- g) Otros aspectos que se consideren relevantes.

12.3.2. La confidencialidad en el manejo de la información es esencial para salvaguardar la integridad de las víctimas y el éxito de la intervención. Con ello se procura evitar que el empleador (de conocer sobre la inspección) oculte o remueva a las víctimas.

12.3.3. La intervención puede desarrollarse mediante operativos, tanto institucionales como conjuntos. En este último caso, debe atenderse según lo dispuesto en el numeral 8.5. del presente Protocolo.

12.3.4. En el caso de operativo multisectorial, el supervisor inspector actúa como coordinador y de ser el caso, puede realizar las acciones señaladas en el numeral 7.12.5.1 de la Directiva General.

12.3.5. Si el operativo conjunto se lleva a cabo a iniciativa del SIT, el coordinador del Equipo Multisectorial, de ser posible y conveniente, será el supervisor inspector o a falta de este, el inspector del trabajo.

12.3.6. Sin perjuicio de lo anterior, el supervisor inspector o inspector del trabajo realiza las siguientes acciones:

- a) Coordina la visita inspectiva.



- b) Concilia y ajusta las medidas de desplazamiento.
- c) Articula las acciones a seguir ante cualquier duda durante la visita de inspección; sin perjuicio de las competencias de cada uno de los miembros del Equipo Multisectorial.
- d) Propicia y convoca a reuniones de coordinación a todo el Equipo Multisectorial, de corresponder.
- e) Las demás funciones que coadyuven con la realización de esta fase.

12.3.7. De ser necesario, se lleva a cabo una reunión previa entre el equipo de inspectores que participan en la actuación inspectiva; la cual, previa coordinación, podría incluir a los miembros del Equipo Multisectorial, con la finalidad de revisar los objetivos de la intervención, la conformación del equipo, los aspectos logísticos, la mecánica propuesta para las actuaciones inspectivas, propuesta de distribución de tareas, orden de recorrido, áreas de especial interés, principales sujetos a ser entrevistados, método de acercamiento con la presunta víctima, el mecanismo que se activa en el supuesto que la vida e integridad de los operadores asistentes se encuentre en peligro, si resulta conveniente obtener registros audiovisuales, quién es la persona encargada, entre otros.

12.3.8. En el desarrollo de la presente fase, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Trabajo en equipo: cada miembro del equipo de inspectores trabaja de manera coordinada, evitando tomar decisiones aisladas.
- b) Disponibilidad de medicinas: los miembros del equipo de inspectores se encargan de llevar cantidades suficientes para sus propios operadores. En caso se requiera de provisión de medicinas para las posibles víctimas, debe coordinarse la asistencia de un personal médico del MINSA.
- c) Disponibilidad de agua y comida: los miembros del equipo de inspectores se encargan de llevar cantidades suficientes para sus propios operadores a fin de que sea suficiente durante todo el tiempo que dure la visita inspectiva. Asimismo, en caso sea posible y necesario, los operadores proveen agua y comida para las víctimas encontradas.
- d) Registros audiovisuales: de ser posible y conveniente, se filma o se toma fotografías durante la visita inspectiva a fin de registrar cada situación que muestre un incumplimiento legal; así como, aquellas irregularidades que puedan ser indicio de una falta o delito. El uso de dichos registros no debe afectar el derecho a la privacidad, intimidad y reserva de imagen en el caso que las víctimas sean NNA, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del CNA y la Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- e) Otras consideraciones que, de acuerdo al caso concreto, resulten necesarias.

12.3.9. Las medidas y elementos previstos en los literales b) y c) del numeral 12.3.8 son de carácter excepcional y solo se aplican cuando la visita inspectiva se realiza en un lugar alejado y complejo, o cuando resulte estrictamente necesario.



12.3.10. La presente fase comprende el desarrollo de acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas; por tanto, para su realización no se requiere la previa emisión de una orden de inspección.

12.4. CUARTA FASE: ACTUACIONES INSPECTIVAS

12.4.1. Disposiciones generales

12.4.1.1. Las actuaciones inspectivas se inician con la expedición de la correspondiente orden de inspección, que designa al inspector del trabajo o equipo de inspectores actuante, luego de haber coordinado la estrategia de intervención (fase tres).

12.4.1.2. En esta fase, la confidencialidad en el manejo de la información es esencial para salvaguardar la integridad de las víctimas y el éxito de la intervención.

12.4.1.3. Para la actuación del GEIT-TFI, se debe contemplar lo estipulado en la Versión 02 del Protocolo N.º 001-2018-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil", en particular lo estipulado en su numeral 7.4.2, respecto de su desplazamiento y generación de órdenes de inspección a nivel nacional.

12.4.1.4. Para designar al inspector de trabajo o equipo de inspectores actuante, se debe tomar en cuenta al personal inspectivo que integra el GEIT-TFI o de ser el caso, al personal inspectivo involucrado en las fases previas.

12.4.1.5. Conforme a los numerales 10.2. y 10.3. de la Versión 03 de la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII, "Servicio de Atención de Denuncias Laborales", corresponde admitir las denuncias presentadas en materia de trabajo forzoso, previa revisión general y considerando lo dispuesto en los puntos 11.6 y 11.7 del presente Protocolo; y emitir la orden de inspección en el plazo más breve, bajo responsabilidad.

12.4.1.6. Las actuaciones inspectivas se inician en el mismo día de recibida la orden de inspección por parte del personal inspectivo designado, conforme lo estipula el literal b) del numeral 9.1 del artículo 9 del RLGIT; y durarán un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

En caso de operativos multisectoriales, el personal inspectivo designado inicia las actuaciones inspectivas dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles de recibida la orden de inspección, conforme lo estipula el literal a) del numeral 9.1 del artículo 9 del RLGIT, y estas durarán el plazo máximo de treinta (30) días hábiles conforme lo estipula el numeral 13.3 del artículo 13 del citado RLGIT.



12.4.1.7. El empleador debe quedar plenamente identificado -en la medida de lo posible- a través de su documento de identidad: Registro Único de Contribuyente (RUC), el Documento Nacional de Identidad (DNI) o, de ser el caso Carnet de Extranjería (CE) del representante o titular directo del negocio, licencia de funcionamiento, licencia de uso de agua, concesión minera o agrícola, recibos por servicios públicos (luz, agua, teléfono, internet, etc.), documentos de propiedad de maquinarias, equipos, u otros bienes utilizados en el desarrollo de sus actividades.

Debe tenerse en cuenta que quien aparenta ser el empleador podría ser un intermediario en una cadena mayor de explotación de trabajo forzoso, por lo que el inspector o equipo de inspectores debe actuar tratando de verificar si es que podría tratarse de dicha situación.

12.4.1.8. El inspector del trabajo o equipo de inspectores actuante, debe recorrer todas las instalaciones del centro o lugar de trabajo, con la finalidad de detectar la presencia de víctimas y las condiciones en que desarrollan sus actividades; así como de obtener información relevante que permita identificar indicios de trabajo forzoso y resulte necesaria para el cumplimiento de la fiscalización; para lo cual puede ayudarse -de haberlo considerado conveniente- de registros audiovisuales; y de ser necesario, en conjunto con el MP-FN y la PNP.

12.4.1.9. En caso se advierta la presencia de armas de fuego u otra situación similar que suponga un peligro a la integridad física del inspector del trabajo y no se encuentren efectivos de la PNP presentes, el inspector tiene la facultad de retirarse del lugar y notificar a la PNP para regresar con el apoyo respectivo; de la misma manera, cuando no cuente con los implementos de seguridad necesarios para la intervención; en cuyo caso, puede retornar al centro o lugar de trabajo, con los implementos de seguridad necesarios.

12.4.1.10. Durante la visita, el inspector actuante debe verificar la existencia de indicios de trabajo forzoso (Anexo 4) y sistematizar los más relevantes, que luego serán evaluados y verificados en conjunto, a fin de identificar una situación de trabajo forzoso, según el contexto particular en que se realice la fiscalización.

Para efectos de realizar dicha sistematización, los inspectores en conjunto, deben relacionar los indicios que encuentren con los elementos del trabajo forzoso, pudiendo identificarlos con las dimensiones del trabajo forzoso o etapas de la relación laboral: Reclutamiento (entrada), condiciones de vida y trabajo bajo dureza (ejecución), e imposibilidad de dejar al empleador (salida), no



siendo necesario que se verifiquen indicios en todas las dimensiones (Anexo 5)³.

12.4.2. Respeto a la entrevista

12.4.2.1. Las entrevistas son esenciales para ganar la confianza de los trabajadores y para que ellos brinden información veraz, actual, oportuna y necesaria. En lo posible, en atención a cada caso concreto, deben efectuarse en una sola oportunidad, en privado y en ausencia de cualquier factor amenazante.

12.4.2.2. El inspector del trabajo o equipo de inspectores actuantes, en coordinación con el Equipo Multisectorial, evalúan la pertinencia de entrevistar a la/s víctima/s de trabajo forzoso, considerando principalmente no volver a victimizarlas.

12.4.2.3. De llevarse a cabo la entrevista a la/s víctima/s por parte del inspector del trabajo o equipo de inspectores actuantes, las preguntas iniciales deben estar dirigidas a revelar la plena identidad de las presuntas víctimas; para lo cual utilizan el Anexo 1 (Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso), en adelante Ficha.

12.4.2.4. En caso la entrevista sea conducida solo por el Ministerio Público Fiscalía de la Nación, este conjunto de preguntas debe considerar indicadores del sistema de inspección del trabajo para acreditar la situación de trabajo forzoso.

12.4.2.5. Las audiencias o entrevistas conjuntas son recomendables. No obstante, se aconseja la realización de entrevistas o audiencias individuales adicionales cuando el inspector del trabajo o equipo de inspección actuante identifica que algunas declaraciones son inconsistentes o contradictorias para la caracterización de las infracciones que se detecten, o cuando, según la evaluación del equipo de inspección actuante, lo consideren necesario.

12.4.2.6. Sin perjuicio de lo convenido en la primera fase de coordinación, el inspector del trabajo o equipo de inspectores actuantes, en uso de las facultades reconocidas en el artículo 15 del RLGIT, pueden solicitar la presencia del MP-FN cuando entreviste a NNA y debe dejar constancia de ello en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación.

12.4.2.7. El inspector del trabajo o equipo de inspectores actuante, debe informar a los trabajadores que las respuestas que puedan brindar tienen el carácter de confidencial, para lo cual se toman en cuenta las medidas necesarias para la protección de su identidad,

³ Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú (OIT. Noviembre, 2014).



realizando las coordinaciones respectivas con las autoridades competentes como el MP-FN.

- 12.4.2.8.** El inspector del trabajo o equipo de inspectores comisionado, formula un conjunto de "preguntas tipo" dispuestas en el Anexo 2 (Cuestionario de trabajo forzoso para el trabajador) y en el Anexo 3 (Cuestionario de trabajo forzoso para el empleador) con la finalidad de determinar la existencia de trabajo forzoso; las respuestas son evaluadas en conjunto y son tomadas en cuenta para la elaboración de los resultados de su investigación (Informe o Acta de infracción), considerando que el entrevistado puede estar intimidado o haber sido adoctrinado por el explotador.

El inspector también puede dirigir la entrevista a situaciones que pueden corresponder a terceras personas (compañeros de trabajo).

De considerarlo necesario para las investigaciones del caso en particular, el inspector de trabajo o equipo de inspectores comisionados, evalúa si se realiza la totalidad de las preguntas o si requiere otras preguntas adicionales a las contenidas en los Anexos 2 y 3.

- 12.4.2.9.** Adicionalmente a las "preguntas tipo", se puede incluir otras relacionadas con la carga de trabajo, salud, familia, hospedaje, agua, higiene y otros relativos a la seguridad y salud en el trabajo, a criterio del inspector del trabajo o equipo de inspectores actuantes.

- 12.4.2.10.** Durante la aplicación del cuestionario, el inspector del trabajo o equipo de inspectores, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El contexto donde se desarrolla la actividad económica del empleador y la labor que realiza la presunta víctima.
- Adaptarse a la realidad de las presuntas víctimas de trabajo forzoso.
- Parafrasear las preguntas del cuestionario según: edad, sexo, idioma, etnia, y nivel educativo de las presuntas víctimas.
- Aplicar el cuestionario a la presunta víctima en un ambiente seguro, privado y en la mayoría de los casos sin la presencia de representante(s) del empleador, brindando un tiempo prudencial para un adecuado abordaje.
- Evitar causar temor, tener una postura y timbre de voz adecuado a fin de generar confianza y comodidad en las presuntas víctimas.

12.5. QUINTA FASE: DERIVACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

- 12.5.1.** De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 12.4.2. el personal inspectivo a cargo debe completar y suscribir el Anexo 1 (Ficha de datos).

12.5.2. El supervisor inspector debe remitir esta Ficha a la IRE, a la G/DRTPE o a la INSSI, según corresponda, dentro de las veinticuatro (24) horas de suscrita.

A su vez, dichos organismos, deberán remitir el Anexo 1 (Ficha de Datos) y denunciar el hecho ante la Comisaría de la PNP o el MP-FN de la jurisdicción en la que se detectaron los hechos, dentro de las veinticuatro (24) horas de recibido el mencionado documento, en atención a lo dispuesto por el punto 7.3.1. del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.

12.5.3. El supervisor inspector firma y remite el Anexo 1 (Ficha de Datos) a la INII, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas.

La INII, después de recibida la Ficha, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, remite la misma a la Secretaría Técnica de la CNLCTF para que posteriormente ésta pueda coordinar acciones en el marco de sus competencias y funciones.

12.5.4. Las comunicaciones señaladas en los puntos 12.5.2. y 12.5.3. pueden realizarse vía correo electrónico, correo postal o a través de cualquier otra tecnología de información y comunicación permitidos para el cumplimiento del objetivo de las actuaciones, establecidos en las normas sobre la materia.

13. ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO NO PROGRAMADA

13.1. Las actuaciones inspectivas no programadas en materia de trabajo forzoso se realizan, en caso se detecte situaciones de trabajo forzoso en el marco de una actuación inspectiva programada para otra materia o en el marco de una acción de orientación en materia de trabajo forzoso.

13.2. En estos casos, de corresponder, se debe seguir las pautas indicadas en el apartado 12.1 al 12.4 del presente Protocolo; sin perjuicio de lo cual, la labor inspectiva debe privilegiar la pronta implementación de medidas legales para resguardar a las víctimas e incorporar en la actuación inspectiva a la PNP y el MP-FN. Asimismo, el personal inspectivo actuante debe evaluar el caso e indicar si considera oportuna la intervención en ese momento o es necesario una intervención posterior debido a las siguientes razones: (i) la pérdida de oportunidad de rescate de las víctimas o (ii) la intervención del inspector del trabajo o personal inspectivo responsable puede resultar peligrosa.

14. PAUTAS Y CRITERIOS PARA LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS Y PROPUESTA DE SANCIÓN

14.1. El inspector actuante debe plasmar en el Acta de Infracción la presencia de los indicios de trabajo forzoso que haya identificado como parte de los hechos verificados (Anexo 4), vinculándolos con los elementos del trabajo forzoso y de manera recomendable, con las dimensiones del trabajo forzoso. Para esto puede utilizar el cuadro contemplado en el Anexo 5.

En el Acta de Infracción que extienda, el inspector comisionado debe detallar y describir de forma clara, precisa y concisa los hechos o actos constitutivos de infracciones, las normas vulneradas y el numeral respectivo del RLGIT que tipifica a tales hechos o actos como infracción.

- 14.2. Respecto a la calificación de la infracción, el trabajo forzoso es considerado una infracción muy grave e insubsanable conforme a lo dispuesto en los artículos 25.18 y 48.1-D del RLGIT.

"25.18 RLGIT. El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin".

"48.1-D. RLGIT. Las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25 tienen el carácter de insubsanables".

Respecto de tales infracciones, las multas a imponerse serán las siguientes, con independencia del número de trabajadores afectados:

TIPO DE EMPRESA	MULTA
MICRO EMPRESAS REGISTRADAS EN EL REMYPE	50 UIT
PEQUEÑAS EMPRESAS REGISTRADAS EN EL REMYPE	100 UIT
DEMÁS CASOS	200 UIT

Excepción: Para el empleador del Hogar, de conformidad con el numeral 48.2 del artículo 48 RLGIT, las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 (referida a Trabajo Infantil) y 25.18 (referida a Trabajo Forzoso) del artículo 25 del RLGIT, el monto de la sanción asciende a 4.50 UIT.

- 14.3. De acuerdo con la definición de trabajo forzoso del presente Protocolo, se le define a través de tres elementos; sin embargo, de no se verificarse en la práctica estos 3 elementos, no debe conducir al inspector actuante a descartar su posible existencia; ello, en la medida en que a partir de la amenaza de una pena (segundo elemento) se puede inferir la ausencia de consentimiento (tercer elemento). Debe tomarse en cuenta que, al momento de sistematizar los indicios hallados, es posible que el mismo indicio que indica la presencia del segundo elemento, sea repetido como demostrativo de la existencia del tercer elemento.
- 14.4. Es necesario tener en cuenta que la "amenaza creíble" de una pena debe ser analizada y evaluada desde la perspectiva de la víctima de trabajo forzoso y no desde la del inspector del Trabajo o las autoridades. Para ello, es indispensable tomar en consideración factores educativos, sociológicos, económicos, culturales y psicológicos que influyen en la situación de la víctima.

Es importante poder evidenciar que la "amenaza creíble" de una pena es de tal magnitud que quiebra la voluntad de la víctima para decidir si trabaja o no, para quién, en qué condiciones y si deja de hacerlo.



- 14.5. Respecto al pago de remuneraciones y beneficios sociales, el inspector comisionado efectúa por una sola vez, alguna de las modalidades de actuación inspectiva (comparecencia o visita).
- 14.6. En el caso que no se logre efectivizar el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales que le corresponde al trabajador afectado, el inspector del trabajo adopta las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Adicionalmente, sugiere a su supervisor inspector, que se gestione con la IRE o G/DRTPE, la derivación del caso al MINJUS, específicamente a la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, así como a la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador del MTPE o las que hagan sus veces en las G/DRTPE de los Gobiernos Regionales.
- 14.7. El inspector del trabajo ante la infracción verificada, de acuerdo con lo estipulado en el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, ordena la prohibición de trabajo o tareas del trabajador afectado.
- 14.8. El inspector del trabajo registra en el SIIT toda la información obtenida con motivo de la actuación inspectiva encargada -con el mayor detalle y precisión- en forma oportuna y con las respectivas anotaciones o infracciones detectadas, para facilitar futuras verificaciones en el sujeto inspeccionado.

15. FINALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE INVESTIGACIÓN

- 15.1. Concluidas las actuaciones inspectivas de investigación y de no haberse advertido incumplimientos, el inspector actuante emite el correspondiente Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación.
- 15.2. En caso el inspector comisionado advierta la comisión de infracciones, emite un Acta de Infracción, cuyo contenido se sujetará a las disposiciones establecidas en la LGIT, el RLGIT y la Directiva General o norma que la sustituya.

16. MECANISMO DE RETROALIMENTACIÓN

- 16.1. La retroalimentación tiene como finalidad garantizar la óptima aplicación del presente Protocolo para la labor inspectiva, así como permitir el control de su aplicación por los propios miembros del SIT; y adoptar las medidas correctivas necesarias sobre la base de la información retroalimentada, en atención a un proceso de mejora continua.
- 16.2. La INSSI realiza la evaluación de su correcta aplicación y emite las recomendaciones necesarias para una mejora continua.

17. ANEXOS

- Anexo 1** : Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso.
Anexo 2 : Cuestionario de trabajo forzoso (trabajador).
Anexo 3 : Cuestionario de trabajo forzoso (empleador).
Anexo 4 : Indicios de Trabajo Forzoso.
Anexo 5 : Sistematización de los Indicios.



**ANEXO 1
FICHA DE DATOS**

ORDEN DE INSPECCIÓN

FECHA DE VISITA INSPECTIVA

1. Apellidos y nombres

2. DNI/PASAPORTE/CE

Sexo

Edad

3. Domicilio

4. Nivel educativo

5. Relación de parentesco con el empleador

6. Actividad realizada



ANEXO 2

CUESTIONARIO DE TRABAJO FORZOSO
(TRABAJADOR)

1. ¿Tiene en su poder su DNI/Pasaporte/CE?

SI

NO

(Pasar a la pregunta 2)

2. ¿Quién lo tiene?

3. ¿Cuál es su lugar de origen?

4. ¿Quién lo ha traído a este centro de trabajo?

5. ¿Cómo se enteró de este trabajo?

6. ¿A qué hora inicia y finaliza su jornada?

Diurno

Nocturno

7. ¿Usted almuerza, desayuna y cena?

8. ¿En qué lugar?

9. ¿Quién le brinda sus alimentos?

10. ¿Cuánto le paga su empleador?

11. ¿Cuánto ofrecieron pagarle por su trabajo?

12. ¿El pago de los meses anteriores lo tiene usted en su poder?

13. ¿Han realizado descuentos a su remuneración, por qué razones?

14. ¿Por qué se queda en este trabajo?

15. ¿Usted le debe a su empleador?

16. ¿Ha sido agredido física, sexual o psicológicamente por su empleador u otro representante de su empleador?

NO

SI

(Pasar a la pregunta 17)

17. ¿Cómo ha sido agredido?



18. ¿Ha sido amenazado física, sexual o psicológicamente por su empleador u otro representante de su empleador?

NO

SI

(Pasar a la pregunta 19)

19. ¿Cómo ha sido amenazado?

20. ¿Dónde duerme?

21. ¿Cuántas horas duerme?

22. ¿Cuenta con alguna discapacidad?

Lpderecho.pe



ANEXO 3
CUESTIONARIO DE TRABAJO FORZOSO
(EMPLEADOR)

1. ¿Qué actividades realiza el trabajador?

2. ¿Cuál es el horario de trabajo?

3. ¿A partir de qué fecha labora el trabajador?

4. ¿En qué circunstancias llegó al centro de trabajo?

5. ¿Tiene otros trabajadores que realicen la misma actividad?

6. ¿Usted le brinda alimentación durante su jornada de trabajo?



Anexo 4: Indicios o indicadores de Trabajo Forzoso⁴

Modalidad/Indicador de trabajo forzoso	Explicación
Engaño	Se refiere a la diferencia entre lo prometido al trabajador, en cuanto a las condiciones de trabajo 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.
Abuso de vulnerabilidad	Si bien cualquier persona puede ser víctima de trabajo forzoso, son esencialmente vulnerables aquellas que desconocen el idioma del lugar donde se encuentran, las leyes y derechos que la protegen, que pertenecen a minorías étnicas o presentan alguna característica que los aparte de la sociedad, así mismo, las niñas, niños y adolescentes, por ser un grupo etario que necesita protección especial. No obstante, la mera presencia de alguna de estas características, no conlleva por sí misma a una situación de trabajo forzoso: lo será cuando el empleador tome ventaja de dicha situación para imponer alguna forma de trabajo forzoso (mediante coacción o amenaza).
Restricción de movimiento	Se trata de la falta de libertad de los trabajadores/as para ingresar o salir libremente del lugar de trabajo; además suelen ser vigilados mientras trabajan (por ejemplo, por cámaras o representantes del empleador, entre otros) y, en ocasiones también fuera del recinto laboral.
Aislamiento	Puede presentarse porque los trabajadores/as se encuentran en zonas alejadas, sin servicio de transporte disponible o privados del contacto con el resto de la sociedad, con su familia o círculo de referencia.
Violencia física y sexual	Puede ser utilizada para captar a la persona o ya durante el desarrollo del trabajo para obligarla a realizar actividades que originalmente no estaban previstas o para que siga trabajando. En cuanto la violencia, es preciso señalar que no es aceptada en ningún caso como medio de disciplina, su presencia constituye un indicador fuerte de trabajo forzoso.
Intimidación y amenazas	Las víctimas de trabajo forzoso suelen sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de las condiciones de trabajo o vida o cuando quieren dejar el trabajo. Las amenazas pueden ser de violencia física contra la persona o su familia, denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.), 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	Será un indicador de trabajo forzoso que el trabajador no tenga la posibilidad de acceder a sus documentos o si el empleador retiene el documento de identidad, pasaporte u otro de similar naturaleza, de tal forma que el trabajador debe solicitarlos y brindar explicaciones sobre su uso.
Retención de salarios	El pago atrasado de salario no constituye por sí solo una situación de trabajo forzoso; sin embargo, cuando esto es sistemático y deliberado para obligar al trabajador a mantenerse en el trabajo, apunta a una situación de trabajo forzoso.

⁴ OIT. "Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú", noviembre, 2014



Servidumbre por deudas	Se presenta cuando el trabajador debe trabajar para pagar una deuda por adelantos de salarios 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 empleadores impiden que los trabajadores/as, se liberen de la deuda, sobrevaluando los precios de los productos que les otorgan, 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 estar especificado ni ser predecible.
Condiciones de trabajo y vida abusivas	Los trabajadores forzados suelen trabajar o vivir en condiciones que una persona libremente no aceptaría. Puede tratarse de situaciones de trabajo humillantes y degradantes; así como circunstancias de vida insalubres, hacinamiento y confinamiento. Las malas condiciones de trabajo o vida, no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, ya que las personas pueden aceptarlas ante la falta de otras opciones de trabajo. No obstante, estas deben funcionar como alerta para inspeccionar el caso concreto.
Tiempo extra excesivo	Los trabajadores/as 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 estar a disposición las 24 horas del día, 7 días a la semana. La determinación de si el tiempo extra constituye o no trabajo forzoso, puede ser muy complejo. Como regla general, si los trabajadores/as están obligados a trabajar más horas extras 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, esto constituye un indicador de trabajo forzoso.

X



Anexo 5: Sistematización de los indicios

Dimensiones	Reclutamiento (entrada)	Condiciones de vida y trabajo bajo dureza (ejecución)	Imposibilidad de dejar al empleador (salida)
Elementos			
Pena o amenaza de pena			

Ausencia de
consentimiento

X



Lpderecho.pe