de libre designación y remoción determinados por Resolución de Superintendencia N° 204-2012/SUNAT y modificatorias, de acuerdo al detalle contenido en el Anexo 1 que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Subsanar las omisiones incurridas en la Resolución de Superintendencia N° 019-2016/SUNAT, de acuerdo al detalle contenido en el Anexo 2 que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Aprobar la modificación y actualización del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT aprobado por Resolución Suprema N° 139-2010-EF y modificatorias, de acuerdo al detalle contenido en los Formatos 1 y 2 y sus Anexos A y B, que forman parte de la presente Resolución.

Artículo 4°.- La modificación y actualización del Cuadro para Asignación de Personal - CAP a que se refiere el artículo tercero, así como la actualización a que se refiere el artículo primero de la presente Resolución, entrarán en vigencia el 1 de abril de 2016.

Artículo 5°.- Publicar la presente Resolución de Superintendencia en el Diario Oficial El Peruano, y los Anexos 1 y 2 así como el Formato 1 en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y en el Portal Institucional (www.sunat.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MIGUEL ARMANDO SHULCA MONGE
Superintendente Nacional (e)

1362520-1

Ratifican encargaturas y designaciones de trabajadores en cargos de confianza de la SUNAT

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA Nº 091-2016/SUNAT

Lima, 31 de marzo de 2016

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3° de la Ley Nº 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos, establece que la designación de funcionarios en cargos de confianza distintos a los comprendidos en el artículo 1° de la citada Ley, se efectúa mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que asimismo, el artículo 6° de la referida Ley dispone que la resolución de designación de funcionarios en cargos de confianza, surte efecto a partir del día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, salvo disposición en contrario de la misma que postergue su vigencia;

Que mediante Resolución de Superintendencia Nº 070-2016/SUNAT se modificó el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 122-2014/SUNAT y modificatorias, introduciendo, entre otros, cambios en la estructura orgánica y nomenclatura de diversos órganos y unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas, con vigencia a partir del 1 de abril de 2016;

Que por lo señalado en el considerando precedente, se requiere ratificar las encargaturas y designaciones de trabajadores en diversos cargos considerados de confianza de acuerdo a la Resolución de Superintendencia Nº 204-2012/SUNAT y modificatorias, que aprueba el Clasificador de Cargos considerados como Empleados de Confianza y Cargos Directivos de la SUNAT, los cuales se encuentran previstos en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP de la Entidad aprobado por Resolución Suprema Nº 139-2010-EF y modificatorias;

En uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27594 y el inciso i) del artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 122-2014/SUNAT y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Ratificar, las encargaturas y designaciones, según corresponda, a partir del 1 de abril de 2016, de las siguientes personas en los cargos de confianza dependientes de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas, que a continuación se detallan:

INTENDENCIA DE ADUANA MARITIMA DEL CALLAO

- **Gerente de Regímenes Aduaneros (e)**
  JAIME IVAN ROJAS VALERA
- **Gerente de Controversias y Procesos Técnicos (e)**
  JORGE GUALBERTO ROJO OSORIO
- **Gerente de Riesgo y Control**
  MARILU HAYDEE LLERENA AYBAR

INTENDENCIA DE ADUANA AEREA Y POSTAL

- **Gerente de Riesgo y Control**
  JYNS JOSE FRANCISCO ORDOÑEZ TORRES

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MIGUEL ARMANDO SHULCA MONGE
Superintendente Nacional (e)

1362522-1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

Aprueban Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Forzoso

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 038-2016-SUNAFIL

Lima, 29 de marzo de 2016

VISTOS:

El Informe N° 045-2016-SUNAFIL/INII de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva y el Acta de Reunión N° 006-2016-SUNAFIL/INII, y;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 15) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú protege el derecho a la libertad de trabajo;

Que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, aprobada y ratificada por el Estado Peruano, establece en el numeral 1) de su artículo 23, 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 Convenio Nº 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 los miembros de la OIT que hayan ratificado dicho convenio, se obligan a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas;

Que, el Convenio Nº 105 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT de 1957, relativo a la abolición 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 Nº 001-2007-TR se crea la 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;

Que, el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 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 y generando las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro;

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2014-TR, se aprobó el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, el cual describe la acción gubernamental sobre el trabajo forzoso exponiendo las acciones identificadas que se vienen desarrollando al interior de cada sector a favor de la intervención oportuna sobre trabajo forzoso, y sugiere el desarrollo de acciones y/o la elaboración de instrumentos que pueden complementar y fortalecer la labor coordinada y articulada de los Sectores;

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, conforme al artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, una de las finalidades de la Inspección del Trabajo es la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en el orden sociolaboral, entre las cuales se encuentran aquellas que prohíben el trabajo forzoso en el ámbito de la protección de los derechos fundamentales;

Que, de acuerdo al numeral 25.18 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, es una infracción muy grave el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin;

Que, mediante Ley N° 29981, se crea la Sunafil, 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 29981, la Sunafil es la autoridad central y el ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y en función de ello dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia;

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 200-2015-SUNAFIL, se publicó el proyecto de directiva denominada "Disposiciones para la Inspección en materia de Trabajo Forzoso" a fin de que cualquier persona natural o jurídica formule sus comentarios sobre dicha propuesta;

Que, de acuerdo al artículo 31 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, es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de Inspección del Trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, según indica la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, en el informe del visto, el mencionado proyecto normativo ha recibido diversos comentarios por parte de diversas personas naturales y jurídicas, entre estas últimas, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso y del Grupo Especial de Inspección del Trabajo, los cuales han sido debidamente evaluados a fin de su consideración en la versión final de aquel;

Que, asimismo, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva señala que el protocolo que se recomienda aprobar, sienta las líneas base para estandarizar la mecánica operativa de la actuación inspectiva del Sistema de Inspección del Trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, dando con ello cumplimiento al mandato contenido en el Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso, y prepara el Sistema para una mejora continua;

Con el visado del Secretario General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, de la Intendente Nacional de Prevención y Asesoría, del Intendente Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo, de la Intendente de Lima Metropolitana y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y el literal q) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y modificado con Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Forzoso" que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER que la presente resolución y su anexo se publiquen en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil (www.sunafil.gob.pe) en la misma fecha de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ERNESTO BENITES SARAVIA
Superintendente (e) Nacional de Fiscalización Laboral

1361681-1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

Disponen la publicación del proyecto de norma que aprueba la modificación al "Reglamento del Proceso de Elección del Plan de Salud para Asegurados Regulares y de la Entidad Prestadora de Salud y Disposiciones Complementarias sobre el Plan de Salud para Asegurados Regulares", aprobado por Res. N° 142-2011-SUNASA/CD

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 047-2016-SUSALUD/S

Lima, 28 de marzo de 2016

VISTOS:

El Informe N° 00036-2016/SAREFIS de la Superintendencia Adjunta de Regulación y Fiscalización de fecha 21 de marzo de 2016, que remite el Informe N° 00035-2016/SAREFIS; y el Informe Jurídico N° 010-2016-SUSALUD/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica del 23 de marzo de 2016; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 9°, 11° y 13° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2014-SA, en armonía con el Decreto Legislativo N° 1158 que dispone medidas

PROTOCOLO N° 001-2016-SUNAFIL/INII

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO

Aprobado por Resolución de Superintendencia N°038 -2016-SUNAFIL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Edward Venero Ramos	Intendente (e) Nacional de Inteligencia Inspectiva	23/03/2016	
Revisado por:	Gilberto Mori Carbonel	Intendente (e) Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	23/03/2016	
	Yilda Haylin Tello Pinto	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría	23/03/2016	
	Fanny Gutarra Vílchez	Intendente de Lima Metropolitana	23/03/2016	
	Hermes Esmith Barrera Montoya	Jefe (e) de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	23/03/2016	
	Miriam Isabel Peña Niño	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	23/03/2016	
	Ricardo Enrique Pajuelo Bustamante	Secretario General	23/03/2016	
Aprobado por:	Carlos Ernesto Benites Saravia	Superintendente (e) Nacional de Fiscalización Laboral		

CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	01	

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
V°B°
Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

INDICE

1. OBJETIVO 4
2. BASE LEGAL 4
2.1. Normativa internacional 4
2.2. Normativa nacional 6
3. ALCANCE 7
4. DEFINICIONES 7
4.1. Amenaza de una pena 7
4.2. Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso 8
4.3. Equipo Multisectorial 8
4.4. Equipo de inspectores 8
4.5. Falta de consentimiento 8
4.6. Indicio 8
4.7. Permanencia del consentimiento 8
4.8. Trabajo forzoso 9
4.9. Supuestos de excepción de Trabajo Forzoso 9
4.10. Todo trabajo o servicio 9
4.11. Víctima de trabajo forzoso 9
5. ABREVIATURAS 9
6. DISPOSICIONES GENERALES 10
7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS 10
7.3. Primera fase: Difusión y orientación 11
7.4. Segunda fase: Fortalecimiento de capacidades 11
7.5. Tercera fase: Detección, actuación inspectiva y sanción 12
Detección 12
Actuación inspectiva 13
Programación de la Actuación inspectiva 13
Origen de la Actuación inspectiva No programada 14
Ejecución de la actuación inspectiva 14
Visita de inspección 17
Consideraciones generales sobre las visitas de inspección 18
Entrevista a las presuntas víctimas 18
Pautas y criterios para la propuesta de sanción 20
7.6. Cuarta fase: derivación para la restitución de derechos 20
8. FINALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE INVESTIGACIÓN 21
9. MECANISMO DE RETROALIMENTACIÓN 22
10. ANEXOS 22

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – V°B° Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

1. OBJETIVO

1.1. 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°	Norma legal	Referencia aplicable
1	Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	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.
2	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas; ii) Nadie estará sometido a servidumbre; iii) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".
3	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1967)	Los artículos 6° y 7° establecen una clara tendencia a promover la libertad para escoger trabajo y que éste cuenta con las medidas de seguridad que garanticen su pleno desarrollo.
4	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	La Convención señala en materia de libertad de trabajo o trabajo forzoso lo siguiente: (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; (ii) Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.
5	Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)	Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.
		Define el trabajo forzoso -a los efectos del derecho internacional- como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – V°B° Intend. Nac. de Inteli. Inspect.

6	Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930	cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". Los Estados que ratifiquen este Convenio se obligan a suprimir el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, y a asegurar que su legislación establezca sanciones penales adecuadas y eficaces.
7	Convenio núm. 105 de la OIT, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	Especifica que no se puede recurrir nunca 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. Este convenio no altera la definición básica del concepto según derecho internacional; no obstante, trae nueva información al enunciar explícitamente los fines para los cuales nunca se puede usar el trabajo forzoso.
8	R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)	Los Estados Miembros deberían establecer o reforzar políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado y basadas en un enfoque que tenga en cuenta la dimensión de género y las necesidades de los niños, para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas mediante la prevención, la protección y el acceso a acciones jurídicas y de reparación, tales como una indemnización de las víctimas y el castigo de los autores.
9	Convenio núm. 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	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 (artículo 3°).
10	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo de Palermo, 2000)	El protocolo compromete la ratificación de los estados a prevenir y combatir la trata de personas, protegiendo y asistiendo a las víctimas de la trata y promoviendo cooperación entre los estados en orden de obtener esos objetivos.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – V°B° Inteligencia Nac. de Inteligencia Inspect.

2.2. Normativa nacional

N°	Norma legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú, 1993	Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (numeral 15 del artículo 2°). Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia, están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas (literal b del numeral 24 del artículo 2°). Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23°). Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (Cuarta Disposición Final y Transitoria).
2	Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 635 y normas modificatorias	Tipifica el delito contra la libertad de trabajo y de asociación (artículo 168°), el delito de trata de personas (artículo 153°) y las formas agravadas de la trata de personas (artículo 153-A).
3	Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y normas complementarias y modificatorias	Una de las funciones de la Inspección del Trabajo es la vigilancia y exigencia del cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, lo que incluye la prohibición del trabajo forzoso (artículo 3°, numeral 1, literal a.1). La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas (artículo 4°).
		Califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
V°B°
Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

4	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias	captación de personas con dicho fin (numeral 25.18 del artículo 25°), y es considerado una infracción de carácter insubsanable.
5	Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, aprobadas por Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 052-2011-PCM	La prevención y erradicación del trabajo forzoso constituye una política específica que forma parte de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de empleo (numeral 9, sub numeral 9.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM).
6	II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-TR	El objetivo general del PNLCTF 2013-2017 es erradicar el trabajo forzoso en el país, contando con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas y generando las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro.
7	Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.	Describe la acción gubernamental sobre el trabajo forzoso exponiendo las acciones identificadas que se vienen desarrollando al interior de cada Sector a favor de la intervención oportuna sobre trabajo forzoso, y sugiere el desarrollo de acciones y/o la elaboración de instrumentos que pueden complementar y fortalecer la labor coordinada y articulada de los Sectores.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – V°B° Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

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. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo es la encargada de monitorear y supervisar su cumplimiento.

4. DEFINICIONES

4.1. **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.

Cabe precisar que la "amenaza creíble" de una pena debe ser analizada y evaluada desde le 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 integral 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.

4.2. **Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF):** es uno de los principales espacios de coordinación multisectorial para hacer frente a esta terrible problemática. La CNLCTF está conformada por representantes de los Ministerios del Interior, Público, Justicia y Derechos Humanos, Comercio Exterior y Turismo, Agricultura y Riego, Educación, Salud, Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ambiente, Cultura, Energía y Minas, Producción, representantes de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que la preside

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – V°B° Intend. Nac. de Inteligencia Inspectiva

4.3. **Equipo Multisectorial**: grupo de servidores públicos que representan a los siguientes sectores: MIMP, PNP, MP-FN, MINAG, MTPE y SUNAFIL; que tienen la responsabilidad de participar en acciones conjuntas para la fiscalización en materia de trabajo forzoso.

4.4. **Equipo de Inspectores:** grupo de Inspectores del Trabajo que actúan conjuntamente. El grupo puede estar integrado por: Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo, y los Inspectores Auxiliares.

4.5. **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.

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; venta de una persona a otra).

4.6. **Indicio:** es un hecho o circunstancia que en conjunto con otros permite probar algo, a diferencia de la prueba directa que actúa por si sola.

4.7. **Permanencia del consentimiento:** el consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución.

4.8. **Trabajo forzoso:** es una 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 quien y en qué condiciones[1]. El concepto de trabajo forzoso presenta tres elementos: (i) Todo trabajo o servicio; (ii) Amenaza de una pena cualquiera; y (iii) Falta de consentimiento.

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 estarán comprendidos dentro de la definición de "trabajo forzoso"; esto es, que su imposición no resultará 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.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - V°B° Intend. Nac. de Inteligencia Inspectiva

4.10. **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.

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

5. ABREVIATURAS

- **CNLCTF:** Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
- **DEMUNA:** Defensorías Municipales del Niño y Adolescente.
- **DGDFSST:** Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **G/DRTPE:** Gerencia/ Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **GEIT:** Grupo Especial de Inspección del Trabajo.
- **INII:** Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva.
- **IR:** Intendencias Regionales.
- **INSSI:** Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo.
- **INPA:** Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría.
- **MEM:** Ministerio de Energía y Minas.
- **MP-FN:** Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
- **MIMP:** Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- **MINAG:** Ministerio de Agricultura.

[1] Definición establecida en el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-TR y en el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso aprobado por Decreto Supremo N° 011-2014-TR.

- **MINJUS:** Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **OIT:** Organización Internacional de Trabajo.
- **PNLCTF:** II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017.
- **PNP:** Policía Nacional del Perú.
- **SIT:** Sistema de Inspección del Trabajo.
- **SIIT:** Sistema Informático de Inspección del Trabajo.
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- **TF:** Trabajo Forzoso.

6. DISPOSICIONES GENERALES

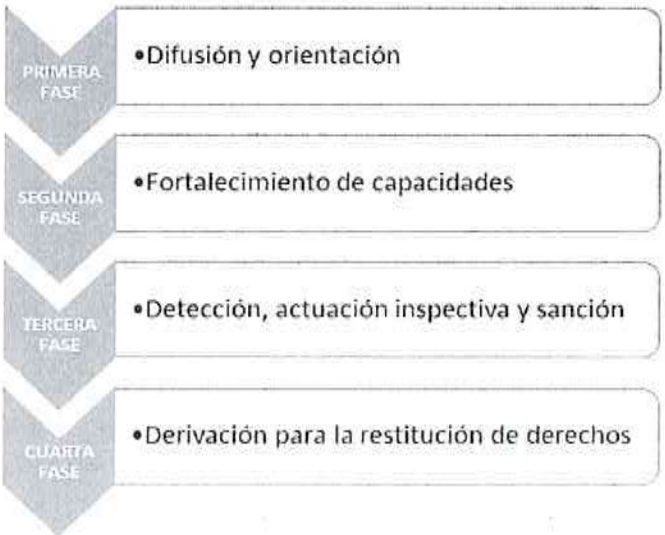
6.1. En toda mención que se haga a las Intendencias Regionales debe entenderse incluida la Intendencia de Lima Metropolitana y sus Zonales de Trabajo. Toda mención a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, incluye a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.

6.2. El personal inspectivo y los servidores que integran el SIT deben remitirse a las disposiciones establecidas en la Directiva *"Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva"*, en cuanto resulte aplicable.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. La mecánica operativa contenida en las disposiciones que se detallan a continuación ha sido elaborada sobre la base de las acciones y responsabilidades asignadas a la SUNAFIL en el Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.

7.2. Las fases que se detallan a continuación son las siguientes:



7.3. Primera fase: Difusión y orientación

7.3.1. El objetivo de esta fase es desarrollar acciones de información, comunicación y sensibilización sobre la protección a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular sobre el derecho a la libertad de trabajo.

7.3.2. A tal efecto, la INII e INPA acceden permanentemente a distintas fuentes de información de las que puedan evidenciarse a priori sectores económicos o zonas geográficas en las que existan situaciones de trabajo forzoso.

7.3.3. Sobre la base de la información recogida, la INII incluye dentro de su Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo (PLANAIT) la programación de operativos de orientación de ámbito nacional y regional para la difusión y sensibilización de los empleadores y trabajadores sobre la problemática del trabajo forzoso.

7.3.4. Asimismo, la INPA incluirá dentro de su Plan Anual de Prevención y Asesoría la realización de campañas de difusión, sensibilización y capacitación a la población en general (instituciones educativas, empresas, organizaciones sindicales, instituciones públicas y privadas, etc.) a fin de que tengan conocimiento sobre las formas de trabajo forzoso que pueden presentarse encubiertas en ofertas de empleo, así como la afectación de los derechos a la libertad de trabajo dentro del desarrollo de la relación laboral.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – V°B° Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

7.3.5. Por su parte, la INII deberá efectuar las coordinaciones oportunas para que la INSSI coordine la programación de agregaciones temporales para la realización de actuaciones inspectivas de investigación u orientación en las regiones donde vaya a intervenirse sobre situaciones de trabajo forzoso, si ello fuera necesario.

7.3.6. SUNAFIL promueve la celebración de convenios interinstitucionales de cooperación en materia de difusión y orientación sobre el trabajo forzoso con la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y otras instituciones que integran la CNLCTF.

7.3.7. Las actuaciones inspectivas de orientación o asesoramiento técnico que efectúa la SUNAFIL toman en cuenta los contenidos establecidos en el documento titulado "Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú" (OIT. Noviembre, 2014).

7.4. Segunda fase: Fortalecimiento de capacidades

7.4.1. El objetivo de esta fase es capacitar permanentemente al personal del Sistema de Inspección del Trabajo a fin de que ejecuten sus labores con un enfoque de derechos sobre el trabajo forzoso y sus factores de riesgo.

7.4.2. En consecuencia, asume un rol prioritario en esta etapa la Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL, la que coordina con el Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo el contenido, alcances y orientación de los programas de formación que se implementan en favor del Sistema de Inspección del Trabajo.

7.4.3. En particular, se busca ampliar y fortalecer las capacidades del personal del Sistema de Inspección del Trabajo -con particular énfasis en los integrantes del GEIT- para el ejercicio de sus competencias y funciones en materia de fiscalización del trabajo forzoso, a efectos de mejorar la identificación, prevención, investigación y sanción adecuada de los casos vinculados a dicha problemática.

7.4.4. A tal efecto, la Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL coordina con la DGDFSST y la OIT con el objetivo de conseguir su colaboración y asistencia técnica permanente para la programación de cursos de formación y especialización en materia de trabajo forzoso.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral V°B° Intend. Nac. de Inteligencia Inspectiva

7.5. Tercera fase: Detección, actuación inspectiva y sanción

El objetivo de esta fase es la elaboración y aplicación de estrategias de investigación eficaces que optimicen el uso de las facultades inspectivas en la investigación, faciliten la elaboración de conclusiones consistentes y conduzcan a la sanción de las infracciones a la normativa sociolaboral en materia de trabajo forzoso.

7.5.1. Detección

7.5.1.1. La INII articula y coordina prioritaria y directamente con la Secretaría Técnica de la CNLCTF, la DGDFSST, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo del MTPE, el MEM, el MINAG, el MINJUS, Gobiernos Regionales, la Dirección de Niñas, Niños y Adolescentes del MIMP, la DEMUNA, la Defensoría del Pueblo y la División de Trata de Personas de la Policía Nacional del Perú, con el objetivo de acceder a información e inteligencia que permitan identificar sectores económicos o zonas geográficas en las que existan situaciones de trabajo forzoso.

7.5.1.2. Asimismo, la SUNAFIL celebra acuerdos de cooperación con los organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales vinculadas al tema y los medios de comunicación escrita, radial y televisiva, a fin de que estos remitan a la INII información pertinente que permita programar las actuaciones inspectivas que correspondan con el objetivo de sancionar situaciones de trabajo forzoso.

7.5.1.3. Las IRE y las G/DRTPE recopilarán información de las ofertas de empleos formales e informales con la finalidad de detectar situaciones

de trabajo forzoso, la misma que deberá ser remitida a la INII mensualmente, a más tardar el tercer día hábil del mes siguiente.

7.5.1.4. Sobre la base de la información e inteligencia obtenida, la INII programa operativos de fiscalización en los sectores económicos y zonas geográficas vulnerables al trabajo forzoso.

7.5.2. Actuación inspectiva

7.5.2.1. Programación de la Actuación inspectiva

a. La programación de una actuación inspectiva responde al diseño previo de una Hipótesis de Investigación y una Estrategia de Intervención, con el objeto de evaluar y seleccionar las actuaciones inspectivas de investigación concreta y pertinente que deban realizarse.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
V°B°
Intend. Nac. de Inteli. Inspect.

b. En el diseño de la **Hipótesis de Investigación** se debe contemplar un procedimiento de recolección de datos e información a fin de plantear la previa identificación del potencial sujeto infractor (peligrosidad y/o reincidencia), de la víctima (nivel educativo, nivel de lenguaje, edad, sexo, etnia, zona de origen), del número de víctimas y de la ubicación del centro de trabajo o lugar donde se puede estar llevando a cabo el trabajo forzoso (vías de acceso, nivel de peligrosidad en el acceso, entre otros).

c. Se debe tomar en consideración las particulares características que presenta la actividad económica y el entorno en que se desarrolla el trabajo forzoso en cuestión, así como las distintas fases de su proceso productivo, para la correcta delimitación del ámbito de intervención.

d. En el diseño de la **Estrategia de Intervención** se deben determinar concretamente las actuaciones inspectivas de investigación a ejecutar para alcanzar el objetivo perseguido. Para ello, es crucial considerar la información recolectada en la Hipótesis de Investigación.

e. Analizar la necesidad de disponer la realización de actuaciones inspectivas fuera de los límites territoriales del órgano de destino mediante la agregación temporal de inspectores a otra inspección territorial o mediante la asignación de actuaciones inspectivas sobre empresas o sectores en el ámbito supra regional. En la programación, con la finalidad de acelerar el proceso, se debe preferir las Intendencias Regionales más cercanas.

f. Adicionalmente, es necesario realizar una coordinación previa entre los operadores que participaran en el operativo, con la finalidad de determinar quién realizará las preguntas iniciales a las víctimas y cuál será el mecanismo a utilizar en el supuesto de que la vida e integridad de los operadores asistentes se encuentre en peligro.

g. Coordinar y solicitar la intervención de la PNP (a fin de garantizar la seguridad de los Inspectores actuantes y de las personas participantes del operativo) y el MP-FN a través de la Fiscalía de Familia o de Prevención del Delito. Asimismo, de estimarse necesario, se solicitará la intervención de otras autoridades como el MIMP y el MINJUS (a través de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia). No obstante lo dispuesto anteriormente, durante la ejecución del operativo deberá preverse sólo la presencia de los operadores imprescindibles.

7.5.2.2. Origen de actuación inspectiva No programada

a. El origen de las actuaciones inspectivas no programadas se da, en caso se detecte situaciones de trabajo forzoso, en el marco de una actuación inspectiva programada para otra materia; en el marco de una actuación inspectiva de orientación; como resultado de una denuncia que genera una orden imprevista de actuación; a solicitud de la Autoridad competente del Sistema de Inspección del Trabajo o de otras entidades públicas.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral V°B° Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

b. En estos casos, y en la medida de lo posible, se deberá seguir las pautas indicadas en el apartado **7.5.2.1.**; sin perjuicio de lo cual, la labor inspectiva deberá privilegiar la pronta implementación de medidas legales para resguardar a la víctima (as) e incorporar en la actuación inspectiva a la PNP y el MP. Asimismo, el Inspector del Trabajo deberá evaluar si es 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 y/o (ii) la intervención de un solo Inspector del Trabajo puede resultar peligrosa.

7.5.2.3. Ejecución de la actuación inspectiva

a. El empleador debe quedar plenamente identificado -en la medida de lo posible- a través de su Registro Único de Contribuyente (RUC), el Documento Nacional de Identidad (DNI) de representante o titular directo del negocio, licencia de funcionamiento, licencia de uso de agua, concesión minera y/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.

b. El Cuadro N° 1 sistematiza los indicios más relevantes que permitirán al Inspector del Trabajo, después de ser evaluados en conjunto, identificar la existencia de una amenaza -real o creíble- que ocasiona la falta de consentimiento en la prestación del servicio y origina, en consecuencia, una situación de trabajo forzoso:

CUADRO N° 1: CUADRO DE INDICIOS DE TRABAJO FORZOSO[2]

Modalidad/Dimensión de trabajo forzoso	Indicios
Violencia, amenaza o intimidación -física o sexual- contra el trabajador, su familia o personas cercanas a él.	- El trabajador o su familia han sido amenazados con represalias si se abandona el puesto de trabajo. - El empleador muestra un comportamiento violento. - El trabajador presenta huellas visibles de violencia física (marcas o cicatrices de pertenencia, señales de tortura, quemaduras de cigarrillos, cortes, etc.). - El trabajador presenta un comportamiento ansioso y refleja miedo en el rostro o en el cuerpo. - Además de la violencia física, las amenazas también pueden referirse al uso de procesos judiciales o procedimientos administrativos ante autoridades cuando ello tenga por objeto sujetar la voluntad del trabajador.
Servidumbre por deudas	- El trabajador ha pagado un alto precio por su contratación. - Se debe tener especial consideración a las actuaciones de las agencias de empleo encubiertas. - El trabajador tiene una cuenta abierta o una deuda con el empleador o reclutador, o ha recibido un anticipo. Los importes abonados, deducidos y debidos no han sido consignados. - La remuneración del trabajador es inferior a la remuneración mínima vital. - El trabajador se encuentra en situación de retención de salarios con promesas de pago aplazado. - Se trabaja para pagar una deuda. - Se deducen del salario gastos de alimentación, transporte o alojamiento en forma arbitraria. - El empleador no responde en forma coherente y sistemática a las preguntas sobre el salario.

[2] OIT. "*Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú*", noviembre, 2014

Modalidad/Dimensión de trabajo forzoso	Indicios
Restricciones a la libertad de movimiento y tránsito	- Confinamiento físico en el lugar de trabajo y por detención privada. - Aislamiento y vigilancia al personal. - El trabajador vive y/o duerme en el lugar de trabajo. - El trabajador no está familiarizado con la zona en la que trabaja o con el idioma utilizado. - Se retienen los DNI, pasaporte u otros documentos personales de los trabajadores. - Situaciones de trata de trabajadores extranjeros y nacionales. - No se permite a los trabajadores salir de las instalaciones de la empresa. - Se restringe el acceso a los medios de comunicación y la comunicación en general con amigos o familiares. - Cuando se entrevista a un trabajador se advierte que no está autorizado a hablar o que para brindar información es necesario estar acompañado por otra persona.
Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo	- El empleador o reclutador contactó directamente con el trabajador para ofrecerle trabajo. - La agencia de contratación no está registrada oficialmente. - Presencia de intermediarios para conseguir empleo. - Ofertas de empleo "increíbles" o con condiciones "increíbles", no razonables en el mercado laboral. - El trabajador fue contratado para desempeñar un trabajo y se encuentra ocupando otro puesto, que vulnere su dignidad. - El trabajador no tiene acceso directo a sus ingresos, estos permanecen a disposición de otro (puede ser el empleador) que los recibe por él. - La compra de bienes personales se realiza a través del empleador. - Originalmente, se ofrecieron promesas sobre las condiciones de trabajo y de vida, que resultaron ser falsas.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
V°B°
Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

Modalidad/Dimensión de trabajo forzoso	Indicios
Penas financieras o supresión de derechos	- No pago de remuneraciones o descuentos injustificados. - Confiscación de bienes u objetos de valor de otros trabajadores. - No goce de descansos. - No uso de servicios sanitarios. - Retiro de condiciones seguras de trabajo, como supresión de equipos de protección personal (EPP). - Retención de remuneraciones. - Retención de bienes del trabajador.
Endeudamiento inducido	- Deudas por traslado o desplazamiento. - Deudas por gestión de documentos de trabajo. - Deudas a establecimientos de venta de productos con otorgamiento de créditos relacionados al trabajo (vales de consumo). - Aumento exagerado del precio de los productos que conforman la deuda. - Reducción del valor de los bienes o servicios producidos para pagar la deuda. - Cobro de intereses excesivos.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral V°B° Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

7.5.2.4. Visita de inspección

a. El Inspector del Trabajo debe recorrer todas las instalaciones del centro o lugar de trabajo, con la finalidad de verificar las condiciones en la que los trabajadores desarrollan sus actividades; recabar toda la información necesaria y detectar posibles presuntas víctimas ocultas.

b. En esta etapa el Inspector del Trabajo debe realizar las preguntas propuestas en el ítem 7.5.2.6. y evaluar en conjunto las respuestas, las que serán un insumo para posteriormente, de ser el caso, elaborar el Acta de Infracción. Asimismo, durante la visita de inspección debe completar el Anexo 1 (Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso) – en adelante Ficha –.

c. Cuando algún miembro del equipo de inspección nota cualquier irregularidad debe aprovechar para recabar todos los documentos que sirvan para acreditar la vulneración de derechos fundamentales, en particular trabajo forzoso. Si se encuentran armas de fuego u otros equipos ilegales, objetos o sustancias, deben ser expropiadas o recogidas por las autoridades competentes.

d. En caso exista la presencia de armas de fuego u otra situación similar y ello suponga un peligro a la integridad física del Inspector del Trabajo, este deberá comunicarse con la autoridad policial, a fin de realizar la actuación de manera conjunta. En caso no se haya podido realizar la coordinación previa para actuar de manera conjunta con la PNP, el Inspector del Trabajo deberá retirarse del local y notificar a la PNP para regresar con el apoyo respectivo.

7.5.2.5. Consideraciones generales sobre las visitas de inspección

a. El correcto comportamiento de Inspector del Trabajo (respeto por el equipo y la institución) y la confidencialidad (ya que si el empleador se entera de la inspección es probable que remueva a los trabajadores) son esenciales.

b. Localización del lugar de trabajo: es esencial ubicar el establecimiento por GPS u otros medios y consignarlo en el reporte, a fin de monitorear la propiedad y que, de ser el caso, otros equipos de inspectores puedan llegar ha dicho lugar.

   En caso no se cuente con GPS, el Inspector del Trabajo deberá tomar las previsiones necesarias para detallar la zona con referencias exactas de su ubicación.

c. Trabajo en equipo: No tomar decisiones aisladas, deben consultarse siempre con el coordinador o a un compañero del equipo.

d. Informante: se debe confiar en la persona que delata el trabajo forzoso, tratar de conseguir su apoyo y protegerlo e informarle de todos los riesgos que puedan existir en caso participe de la operación.

e. Medicinas: los miembros del equipo que requieran medicación deben llevar cantidades suficientes de la misma.

f. Agua y comida: cada miembro del equipo debe cuidar las reservas que lleven.

g. Registros audiovisuales: cada situación que muestre un incumplimiento legal de cualquier tipo debe ser fotografiada y filmada, así como aquellas irregularidades que puedan ser indicio de una falta o delito.

7.5.2.6. Entrevista a las presuntas víctimas

a. Las entrevistas son esenciales para ganar la confianza de los trabajadores a fin de que se sientan libres de contar lo que realmente está ocurriendo, en lo posible, estas deben llevarse a cabo en privado.

b. Las audiencias o entrevistas conjuntas son recomendables, sólo si el equipo de inspección identifica que algunas declaraciones son inconsistentes y/o contradictorias, para la caracterización de las infracciones que se detecten o la comisión de ilícitos.

c. Las preguntas iniciales deberán estar dirigidas a revelar la plena identidad de las presuntas víctimas, luego formulará un conjunto de "preguntas tipo" con la finalidad de determinar si estas personas están siendo víctimas de trabajo forzoso; entre otras, el Inspector del Trabajo deberá realizar las siguientes preguntas:

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
V°B°
Intend. Nac. de Intelig. Inspect.

- ✓ *¿Tiene en su poder su DNI? (sólo si la respuesta es negativa) ¿Quién lo tiene?*
- ✓ *¿Usted vive en este distrito/provincia? (sólo si la respuesta es negativa) ¿Cuál es su lugar de origen? ¿Quién lo ha traído a este centro de trabajo? ¿Cómo se enteró de este trabajo?*
- ✓ *¿Cuántos días a la semana labora? ¿A qué hora inicia y finaliza su jornada? ¿Usted almuerza, desayuna y cena? ¿En qué lugar? ¿Quién le brinda sus alimentos?*
- ✓ *¿Cuánto ofrecieron pagarle por su trabajo? ¿Cuánto le paga su empleador? ¿El pago de los meses anteriores lo tiene usted en su poder? ¿Han realizado descuentos a su remuneración, por qué razones?*
- ✓ *¿Por qué se queda en este trabajo? ¿Usted le debe a su empleador?*
- ✓ *¿Ha sido golpeado o agredido física, sexual o psicológicamente por su empleador o por alguien que lo represente?*
- ✓ *¿Dónde duerme? ¿Cuántas horas duerme?*
- ✓ *¿Usted puede salir libremente del centro de trabajo?*

d. Adicionalmente a las "preguntas tipo", se podrán incluir otras relacionadas con la carga de trabajo, hospedaje, agua, higiene y otros relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

e. Durante la aplicación del cuestionario el Inspector del Trabajo 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 en las presuntas víctimas.*

7.5.3. Pautas y criterios para la propuesta de sanción

7.5.3.1. Dada la naturaleza del bien jurídico protegido, las infracciones verificadas en la visita de inspección se consideran insubsanables.

7.5.3.2. En atención a lo señalado en el apartado anterior, el Inspector del Trabajo: (i) ordena la inmediata paralización de labores o tareas de la presunta víctima; (ii) exige al empleador el pago de las remuneraciones y beneficios de ley aplicables, previamente elabora el cálculo de los beneficios sociales que le corresponda; y, (iii) emite el Acta de Infracción.

7.5.3.3. En el caso de que en la visita inspectiva no se logre efectivizar el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales que le corresponde a la víctima, el Inspector del Trabajo actuante deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Adicionalmente, sugiere derivar el caso al MINJUS, específicamente a la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia.

7.5.3.4. 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- y con las respectivas anotaciones y/o infracciones detectadas, para facilitar futuras verificaciones en la empresa o persona inspeccionada, y remite el expediente al superior jerárquico competente para los efectos que correspondan.

7.5.3.5. Si del Acta de Infracción se apreciase indicios de la presunta comisión de delito, se remitirá lo actuado a la Procuraduría Pública de la entidad, a efectos de que formule la denuncia correspondiente al MP-FN poniendo en conocimiento los hechos verificados y los sujetos que pudieran resultar imputados.

7.6. Cuarta fase: derivación para la restitución de derechos

7.6.1. El objetivo de esta fase es facilitar a la víctima una orientación sobre sus derechos laborales, promover su formación laboral, habilitación técnica laboral y acceso a programas de oportunidades laborales con la finalidad de evitar la reincidencia.

7.6.2. A tal efecto, la SUNAFIL a través de la INII coordina con la Secretaría Técnica de la CNLCTF, a fin de que ésta se encargue de coordinar la restitución de derechos de las víctimas y de la derivación de las mismas a los servicios de empleo y formación ocupacional.

7.6.3. La Secretaría Técnica de la CNLCTF es el 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 deberá tener una coordinación permanente con ella a fin de poder derivar a la víctima a otros servicios públicos que resulten pertinentes para la restitución de sus derechos.

8. FINALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE INVESTIGACIÓN

8.1. Concluida las actuaciones inspectivas de investigación y comprobatorias, el Inspector del Trabajo emite, de ser el caso, las medidas inspectivas, acta infracción o informe de actuaciones inspectivas, según corresponda, sujetándose a las disposiciones establecidas en la Directiva "Reglas Generales para el ejercicio de la función inspectiva", en cuanto le sea aplicable.

8.2. Respecto a la calificación de la infracción, el trabajo forzoso es considerado una infracción muy grave e insubsanable conforme a lo dispuesto en el artículo 25.18 y 48.1-D del Decreto Supremo N 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.

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

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

8.3. En caso de existir concurrencia de infracciones entre trabajo forzoso y trabajo infantil prevalecerá la sanción por la segunda materia, dejando constancia de ambas infracciones en el Acta de infracción.

8.4. Conforme a lo dispuesto en el numeral b. del ítem 7.5.2.4 el Inspector del Trabajo debe completar el Anexo 1 (Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso). Esta Ficha debe ser firmada por el Supervisor Inspector y el Inspector del Trabajo. Posteriormente, el Supervisor Inspector debe remitir la Ficha a la INII, en un plazo máximo de setenta y dos (72) horas, a fin de que la INII derive la relación de las víctimas a la Secretaría Técnica de la CNLCTF.

8.5. La INSSI a través de las agregaciones temporales también realiza actuaciones inspectivas en materia de trabajo forzoso. En este caso, el Inspector del Trabajo comisionado durante la visita inspectiva debe completar la Ficha. Posteriormente, el Supervisor Inspector debe firmar y remitir la Ficha a la INII, en un plazo máximo de setenta y dos (72) horas, cabe indicar que es posible remitir esta información vía correo electrónico.

8.6. La INII después de recibida la Ficha, en ambos casos, en un plazo máximo de setenta y dos (72) horas, elabora un Informe y remite el mismo a la CNLCTF, para que posteriormente esta pueda coordinar acciones en el marco de sus competencias y funciones.

9. MECANISMO DE RETROALIMENTACIÓN

7.7. La retroalimentación tiene como finalidad permitir el control de la aplicación del presente Protocolo por los propios miembros del SIT, y que en este se tomen las medidas correctivas necesarias sobre la base de la información realimentada.

7.8. La INSSI realizará la evaluación de su correcta aplicación y emitirá las recomendaciones necesarias para una mejora continua.

10. ANEXOS

Anexo 1: Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
V°B°
Intend. Nac. de Inteligencia Inspectiva

ANEXO 1

FICHA DE DATOS DE PRESUNTAS VICTIMAS DE TRABAJO FORZOSO

	ORDEN DE INSPECCIÓN									
	NÚMERO DE PRESUNTAS VICTIMAS	VARONES								
		MUJERES								
NÚMERO	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	SEXO	EDAD	FECHA DE NACIMIENTO	DOMICILIO	NIVEL EDUCATIVO/ ÚLTIMO AÑO CURSADO	RELACIÓN DE PARENTESCO CON EL EMPLEADOR	ACTIVIDAD REALIZADA (1)	INSTITUCIÓN DERIVADA
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

(1) Actividad o trabajo que desarrollaba la presunta victima al momento de la visita de inspección