

los grupos vulnerables identificados, capacitadas y relacionadas en la lucha contra el trabajo forzoso.

- Contar con políticas nacionales y regionales de salud, educación, empleo y seguridad social que identifiquen los grupos vulnerables al trabajo forzoso y desarrollen políticas específicas para su desarrollo.

- Desarrollar para los grupos afectados por trabajo forzoso alternativas viables de obtención de ingresos, realización de actividades productivas y comercio.

- Informar a las empresas sobre las alternativas de desarrollo empresarial socialmente responsable y económicamente viables.

- Informar a la sociedad civil sobre las empresas socialmente responsables.

b) ACCIONES

b.1) Organización de Grupos Vulnerables

1. Elaborar y ejecutar estrategias para fomentar la organización de los grupos afectados por trabajo forzoso, que tomen en cuenta los factores étnico, lingüístico, género, edad y actividad económica.

2. Crear entes de apoyo sindical, para orientar y apoyar a los trabajadores no sindicalizados de grupos vulnerables en su organización y capacitarlos en materia de derechos laborales, coordinado conjuntamente con las agrupaciones sindicales y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

3. Realizar un mapeo de organizaciones e instancias vinculadas a los grupos y sectores identificados como vulnerables al trabajo forzoso.

4. Capacitar a las organizaciones e instancias vinculadas a los grupos vulnerables, desde sus competencias, para combatir al trabajo forzoso y aportar en la red de lucha contra el trabajo forzoso.

5. Diseñar y ejecutar con las organizaciones e instancias vinculadas a los grupos vulnerables, desde sus competencias, estrategias de prevención, atención y reparación de las víctimas.

b.1) Pueblos Indígenas

1. Realizar campañas de información dirigidas a los pueblos indígenas en zonas afectadas por trabajo forzoso, respecto a sus derechos, de acuerdo con el Convenio 169 de la OIT.

2. Realizar actividades de capacitación e información sobre el Convenio 169 de la OIT con las autoridades públicas, empresas y la sociedad civil con el objetivo de sensibilizar e informar sobre los derechos de los pueblos indígenas en las zonas afectadas por trabajo forzoso.

b.3) Políticas de Salud, Educación, Empleo y Seguridad Social

1. Introducir en la política de salud, nacional y regional, mecanismos de acceso y atención prioritaria, preventiva y reparativa, de grupos vulnerables (por su étnia, entorno geográfico, género, edad y pobreza extrema).

2. Introducir en la política educativa, nacional y regional, el componente de igualdad y no discriminación, considerando a los grupos vulnerables al trabajo forzoso (por su étnia, entorno geográfico, género, edad y pobreza extrema).

3. Introducir en la política laboral y de empleo, nacional y regional, el componente de igualdad y no discriminación, considerando a los grupos vulnerables al trabajo forzoso (por su étnia, entorno geográfico, género, edad y pobreza extrema).

4. Identificar formas de seguridad social que permitan la atención de los grupos vulnerables ubicados en zonas geográficas de difícil acceso.

5. Diseñar e implementar una estrategia para la creación de alternativas productivas en beneficio de los grupos afectados por trabajo forzoso (debiendo considerar entre otros temas, formalización de empresas, el desarrollo de trabajo decente, el uso de tecnología, la orientación al comercio justo, actividades certificadas, la realidad específica de cada grupo, la realidad geográfica, la sostenibilidad medioambiental, el acceso al crédito u otras formas de financiamiento, el acceso al mercado nacional y extranjero, y el uso de tecnología).

6. Diseñar una política de formación y capacitación profesional orientada a los grupos vulnerables.

b.4) Empleadores

1. Desarrollar y ejecutar una estrategia de responsabilidad social empresarial dirigida a los empleadores, que más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, promueva su participación voluntaria en la erradicación del trabajo forzoso u obligado.

3. El Estado promoverá la formalidad en las empresas, y mantendrá informadas a las empresas formales sobre la existencia de trabajo forzoso en la zona geográfica o sector económico en la que se desarrolla.

4. Mantener informados sobre la problemática de trabajo forzoso a los sectores económicos vinculados a este tema.

COMPONENTE VI

DIALOGO SOCIAL

a) OBJETIVOS

Promover que los actores sociales a nivel nacional, regional y local traten el tema de trabajo forzoso, estén concienzudos de la situación, propongan y adopten decisiones para erradicarlo, a través del diálogo social.

b) ACCIONES

1. Desarrollar e implementar una estrategia para fomentar el diálogo entre los grupos afectados, las autoridades públicas, y el sector privado, que lo integre en las medidas propuestas en el presente Plan, cuando sea pertinente.

2.- Incorporar el tema del trabajo forzoso como agenda permanente del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y sus instancias descentralizadas.

3. Incorporar en la agenda de las instancias de diálogo de ámbito nacional, regional y local, vinculadas a problemática socio-económica, el tema del trabajo forzoso.

4. Capacitar a los actores del diálogo social a nivel nacional y regional en materia de trabajo forzoso.

55766-5

Crean Certificación de Buenas Prácticas Laborales

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 118-2007-TR

Lima, 2 de mayo de 2007

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una de sus atribuciones la de promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial, así como el desarrollo de ventajas competitivas basadas en la difusión y certificación independiente de las mismas;

Que, de acuerdo a los Lineamientos de Política Socio Laboral 2006-2011, aprobados mediante Resolución Ministerial Nº 095-2007-TR, una de las prioridades de la actual gestión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la promoción de la responsabilidad laboral empresarial;

Que, paralelamente a la labor inspectiva realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es necesario crear mecanismos que permitan difundir y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar el compromiso de las empresas peruanas en esta labor;

Que, es necesario identificar y premiar a aquellas empresas que constituyen paradigmas nacionales en la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, a fin de multiplicar estos ejemplos y lograr un masivo compromiso de nuestro sector empresarial con la responsabilidad laboral empresarial;

Con la visación del Director General de la Oficina General de Asesoría; y,

De conformidad con el literal d) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:**Artículo 1º.- Certificación de Buenas Prácticas Laborales**

Crear la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, a través de la cual se reconocerá a las empresas que demuestren mejores y creativas prácticas de responsabilidad socio laboral, promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y un adecuado clima laboral que genere mayores niveles de productividad.

Artículo 2º.- Certificado de Buenas Prácticas Laborales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo otorgará el Certificado de Buenas Prácticas Laborales a las empresas que acrediten prácticas laborales responsables. El Certificado de Buenas Prácticas Laborales tiene la validez de un año, contado desde la fecha de su emisión.

Artículo 3º.- Diferenciación con la labor Inspectiva

La información que se recabe durante el proceso de certificación no será utilizada o transferida bajo ninguna circunstancia a la Dirección Nacional de Inspecciones ni a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4º.- Normas complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de 90 días calendario expedirá las disposiciones que regulen el otorgamiento del Certificado de Buenas Prácticas Laborales.

Regístrese, comuníquese y publíquese

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
 Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

55691-1

PODER JUDICIAL**CONSEJO EJECUTIVO
DEL PODER JUDICIAL****Sancionan con destitución a servidor por su actuación como Secretario del Juzgado de Paz Letrado de Santiago de Chuco - La Libertad**

INVESTIGACIÓN ODICMA
 Nº 006-2006-LA LIBERTAD

Lima, once de enero del dos mil siete.-

VISTO: El expediente administrativo que contiene la investigación ODICMA número cero cero seis guión dos mil seis guión La Libertad, seguida contra el servidor Víctor Armando Villavicencio Olivares por su actuación como Secretario del Juzgado de Paz Letrado de Santiago de Chuco, Distrito Judicial de La Libertad, por los fundamentos de la resolución expedida por el Jefe de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial de fojas sesenta a sesenta y tres; y, CONSIDERANDO: Primero: Que, mediante auto que obra de fojas diez a once, la Oficina Distrital de Control de la Magistratura de la Corte Superior de Justicia de La Libertad inició investigación contra don Víctor Armando Villavicencio Olivares por haber solicitado a Francisca Mendoza Murga la suma de seiscientos cincuenta nuevos soles, a cambio de interceder para variar el mandato de detención decretada contra su sobrino, Marcel Fernando Mendoza Mendoza, denunciado por el delito contra la libertad sexual; señalando la denunciante que el nombrado secretario le hizo entrega de una tarjeta de visita en la que constan sus números telefónicos, a través de los cuales se producirían comunicaciones posteriores; Segundo: Que, concluida la investigación, Jefatura de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial propone al Consejo Ejecutivo del Poder

Judicial que imponga la medida disciplinaria de destitución al servidor Víctor Armando Villavicencio Olivares al haber incurrido en responsabilidad funcional por aprovechar su condición de abogado para engañosamente solicitar dinero a la denunciante, en este caso, con el ofrecimiento de lograr que se modifique la orden de captura decretada contra un familiar procesado, por el mandato de comparecencia; Tercero: Que la conducta del servidor judicial evidencia una grave irregularidad de carácter funcional, a pesar de haber negado que ha efectuado el cobro indebido que se le atribuye; acompañando como prueba de descargo una declaración jurada de desistimiento de la denunciante, presentada ante la Fiscalía Provincial Mixta de Santiago de Chuco, que en copia obra a fojas quince; Cuarto: Que, al respecto, con posterioridad al desistimiento, la denunciante en su declaración personal efectuada con fecha quince de noviembre del año dos mil cuatro indica que el servidor investigado le devolvió el dinero y le hizo firmar un documento, que fue redactado por él, hecho que fue corroborado por la testigo doña Bethy Teresa Rojas Sandoval, como aparece de su declaración testimonial que obra a fojas veintinueve; Quinto: Que, asimismo, en el acta de constatación de fojas cinco y seis, elaborada por el Fiscal Provincial de Santiago de Chuco, que se realizó en las instalaciones del Juzgado Mixto de dicha ciudad, el empleado encargado de la Secretaría indicó que el escrito donde la denunciante manifestó haber realizado la entrega del dinero, es el que corresponde al Secretario del Juzgado de Paz Letrado don Víctor Armando Villavicencio Olivares; Sexto: Que, en el decurso de la investigación, el nombrado servidor no ha logrado desvirtuar el cargo atribuido en su contra, existiendo indicios razonables de verosimilitud que lo vinculan con la grave irregularidad funcional, al ofrecer servicios como abogado en su condición de trabajador del Poder Judicial; comprometiendo con ello la dignidad del cargo, y desmereciéndolo ante la opinión pública, resultando de aplicación la medida disciplinaria prevista en el artículo doscientos once del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por tales fundamentos, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de las atribuciones conferidas por la mencionada ley orgánica, de conformidad con el informe del señor Consejero Javier Román Santisteban; sin la intervención del señor Consejero Francisco Távara Córdova por haber emitido pronunciamiento como Jefe de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, en sesión ordinaria de la fecha, por unanimidad; RESUELVE: Imponer la medida disciplinaria de Destitución a don Víctor Armando Villavicencio Olivares, por su actuación como Secretario del Juzgado de Paz Letrado de Santiago de Chuco - La Libertad.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

SS.

ANTONIO PAJARES PAREDES
 JAVIER ROMÁN SANTISTEBAN
 JOSÉ DONAIRES CUBA
 WÁLTER COTRINA MIÑANO
 LUIS ALBERTO MENA NUÑEZ
 LUIS ALBERTO MERA CASAS
 Secretario General

55688-3

Sancionan con destitución a servidor por su actuación como Secretario Judicial de la Corte Superior de Justicia de Huanuco

INVESTIGACIÓN ODICMA
 Nº 12-2006 - HUÁNUCO

Lima, nueve de marzo del dos mil siete.-

VISTO: El expediente administrativo que contiene la investigación número doce guión dos mil seis guión Huánuco, seguida contra el servidor Isaac Rhonald