



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos
de adolescentes en La Victoria 2021-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Caceres Hidalgo, Monica Annelie (orcid.org/0000-0002-6764-739X)

ASESORES:

Mg. Serna Calderón, Luís Fernando (orcid.org/0000-0002-6033-9132)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A cada uno de los trabajadores adolescentes que he conocido en el transcurrir de la vida, de quienes aprendí la resiliencia, la pureza del amor y el deseo de superación familiar con reconocimiento de sus derechos plenos.

Agradecimiento

A Dios por permitirme abrazar mis metas, a mi familia por su amor y paciencia incondicional, a los docentes, investigadores y colegas consultados que con sus conocimientos me motivaron en todo momento a culminar la presente investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS FERNANDO SERNA CALDERON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "

Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022", cuyo autor es CACERES HIDALGO MONICA ANNELIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS FERNANDO SERNA CALDERON DNI: 41356867 ORCID: 0000-0002-4448-8787	Firmado electrónicamente por: LSERNACA el 01-08- 2023 17:00:05

Código documento Trilce: TRI - 0634390





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACERES HIDALGO MONICA ANNELIE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "

Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO DNI: 25795502 ORCID: 0000-0002-6764-739X	Firmado electrónicamente por: MCACERESHI75 el 01- 08-2023 00:14:37

Código documento Trilce: TRI - 0634391



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2 Categorías	15
3.3 Escenario	18
3.4 Participantes	19
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	19
3.6 Procedimiento	22
3.7 Rigor Científico	23
3.8 Método de Análisis de Datos	24
3.9 Aspectos Éticos	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Categorización del Instrumento	16
Tabla 2 Sujetos Entrevistados	23
Tabla 3 Cuadro Resumen del POI SUNAFIL 2021-2022	28
Tabla 4 Fiscalización ILM del 2021 al 2023	29
Tabla 5 Ordenes de inspección cerradas en el SIIT-ILM	31
Tabla 6 Ordenes de orientación y asistencia técnica cerradas en el SIIT-ILM	31
Tabla 7 Ordenes de orientación y asistencia técnica- cerradas en La Victoria	33
Tabla 8 Fiscalización en trabajo adolescente en La Victoria 2021	33
Tabla 9 Fiscalización en trabajo adolescente en La Victoria 2022	34

Índice de Figuras

Figura 1 Mapa Geo Referenciado de la ILM-SUNAFIL	17
Figura 2 Nube de Palabras	24
Figura 3 Diagrama de Senkee de códigos de entrevistas	25
Figura 4 Red de Códigos de Entrevistas	26

Resumen

La investigación desde un enfoque cualitativo analizó el rol de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria el 2021 y 2022, la población fueron los integrantes del GEIT-TFI, aplicándose a 11 participantes, mediante la técnica de la entrevista, siendo los instrumentos de recolección de información una guía de entrevista semiestructurada con muestreo por saturación y una guía de análisis de datos para la información institucional, lo que permitió acceder a la problemática y determinar que SUNAFIL presenta deficiencias asociadas a la priorización de acciones de fiscalización por denuncias y operativos articulados, siendo nulas las acciones de prevención de trabajo adolescente. SUNAFIL no sigue las recomendaciones de organismos internacionales para la promoción del trabajo decente, habiendo disminuido el impacto ganado al 2020. La creación del grupo especial no contribuyó a la erradicación del trabajo prohibido de adolescentes a pesar de la especialización de sus integrantes, al no abordar exclusivamente el trabajo adolescente por el escaso personal y porque no existe un área de inteligencia previa que optimice los recursos y planifique la realización de orientaciones seguidas de fiscalizaciones. Se plantearon recomendaciones para optimizar el servicio inspectivo.

Palabras clave: Inspección del trabajo, Eficiencia, Erradicación, Orientación, Empoderamiento.

Abstract

The research from a qualitative approach analyzed the role of the labor inspection against prohibited jobs for adolescents in La Victoria in 2021 and 2022, the population were the members of the GEIT-TFI, applying to 11 participants, through the interview technique, The information collection instruments being a semi-structured interview guide with demonstrated saturation and a data analysis guide for institutional information, which allowed access to the problem and determined that SUNAFIL presents deficiencies associated with the prioritization of control actions by complaints and articulated operations, the actions to prevent adolescent work being null and void. SUNAFIL does not follow the recommendations of international organizations for the promotion of decent work, having diminished the impact gained by 2020. The creation of the special group did not contribute to the eradication of prohibited work for adolescents despite the specialization of its members, by not addressing exclusively adolescent work for the personal case and because there is no prior intelligence area that optimizes the resources and plans the realization of orientations followed by inspections. Recommendations were made to optimize the inspection service.

Keywords: Labor inspection, Efficiency, Eradication, Guidance, Empowerment.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022) definió el trabajo adolescente, como “todo trabajo que priva a los adolescentes de sus etapas, su potencial y su dignidad, y que les perjudica su desarrollo físico y psicológico” y advirtió que para cumplir con la erradicación del trabajo adolescente prohibido se requiere la fortificación del cumplimiento de normas sobre la materia a partir de un sistema inspectivo con la capacidad de ser eficiente a través de la prevención, variando el rol habitual de vigilante y sancionador ante el incumplimiento de las normas laborales por un rol social que vele por los derechos constitucionales, recogidos de las normas internacionales destinadas a proteger a los menores, con programación de acciones de prevención seguidas de fiscalización en base a la data sistemática que acopia.

Según Casale y Fasani (2013), para erradicar el trabajo infantil en sus peores formas, se requiere contar con un eficiente sistema de inspección frente a derechos fundamentales, a partir del reforzamiento de la información con asesoramiento técnico dirigido a trabajadores y empleadores, por ser la causa de violación de las normas la falta de información, dichas acciones de prevención deben tener paralelamente intervenciones de fiscalización para ver resultados, lo que coincide con las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones [CEARC] (2021) donde se reitera la necesidad de una inspección de trabajo eficiente desde una mirada social con fiscalización para el cumplimiento de las leyes y acciones de prevención con manejo de información para la planificación de asesoría técnica a empresarios y adolescentes, permitiendo empoderar a los trabajadores para que exijan el cumplimiento de sus derechos. Del 2012 al 2018 se venía presentando una baja de contratación de menores del 5 y 6% en Latinoamérica. Sin embargo, esta mejora se revirtió como consecuencia de la pandemia de acuerdo con lo que señaló la OIT (2020).

En Perú, Castañeda (2020) señala que la eficiencia se da con el uso de los recursos y los resultados obtenidos, debiendo la SUNAFIL enfocarse en optimizar los recursos y gestionar intervenciones enfatizando los resultados como son la cantidad de órdenes de fiscalización u orientación hechas por cada inspector,

buscando la efectividad con la promoción de trabajo digno erradicando el trabajo prohibido de los adolescentes. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2021) la población adolescente en el Perú asciende a más de 2 millones de menores, de los cuales más del 20% están laborando en el grupo etario de 14 y 17 años en actividades prohibidas por su naturaleza y en pésimas condiciones con jornadas extensas, peligrando su salud e integridad, a pesar que el derecho al trabajo de los adolescentes está regulado a actividades ligeras en el Código de los Niños y Adolescentes (2000), garantizándose el acceso al mismo, sus beneficios y su protección en condiciones óptimas en concordancia a instrumentos internacionales como refiere Bobadilla (2020). Ante ello, Vilela (2016) señala que la Sunafil ejercita la inspección laboral a nivel nacional a fin de cumplir su misión de promover el trabajo digno de los adolescentes y para brindar un servicio inspectivo eficiente confeccionó un protocolo de actuación inspectiva sobre la materia, según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2017). Sin embargo, los menores en el país siguen laborando en informalidad, en condiciones desfavorables lo que genera que abandonen la educación y limiten su futuro, situación que amerita analizar el rol del servicio inspectivo en el Perú.

La Ley 28806 (2006) considera prioritaria la protección del grupo vulnerable de adolescentes a través del cuerpo inspectivo conformado por los grupos de supervisores-inspectores, inspectores e inspectores auxiliares, siendo mayoritario el grupo de auxiliares en el sistema inspectivo, pero con limitadas funciones, al solo poder verificar materias que no sean complejas y que el número de trabajadores comprendidos en las actuaciones sean menores a 100. Por ello, la ILM como órgano desconcentrado de Sunafil, encarga desarrollar sus actividades de programación de las órdenes de actuación inspectivas, órdenes de orientación y asistencia técnica en materia de trabajo adolescente en Lima a la SIAI, las que se ejecutan en relación con las denuncias formuladas por los usuarios lo que convierte a la inspección en un mecanismo reactivo y no proactivo de acuerdo con lo señalado por Arce (2016).

La presente investigación se interesó por una inspección de trabajo robustecida, que emplee adecuadamente a sus inspectores en materia de trabajo adolescente a partir de sus competencias otorgadas en el Convenio 81 de la OIT

promoviendo el trabajo decente y existiendo desde el año 2018 un grupo de inspectores especialistas en trabajo infantil y trabajo forzoso denominado GEIT-TFI, encargados de realizar actuaciones de fiscalización, orientación, asistencia técnica y acciones estratégicas interinstitucionales como campañas de concientización sobre erradicación del trabajo infantil y actuaciones verificadoras de trabajo adolescente autorizado y prohibido que opera mayoritariamente en Lima, se analizó las acciones realizadas por SUNAFIL a través del citado grupo especial en el distrito de La Victoria, durante los años 2021 y 2022 frente a los trabajos prohibidos de adolescentes. Se escogió dicha comuna por el emporio de Gamarra, lugar donde se contratan adolescentes en actividades ligeras sin autorización y en talleres textiles de difícil acceso para manipular maquinaria textil, herramientas punzocortantes, productos tóxicos en espacios reducidos y con extensión de jornadas de trabajo mayores a las 6 horas por el desconocimiento de la normatividad y la tolerancia social frente al trabajo adolescente. Se observó cómo se ejecutó el servicio inspectivo contra el trabajo adolescente prohibido en la zona de La Victoria, Habiendo sido el objetivo general el determinar si la SUNAFIL a través del GEIT –TFI tuvo un rol importante y si contribuyó o no en la disminución de la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos en dicho distrito en los años 2021 y 2022. A lo que se arribó a través de los siguientes objetivos específicos: 1, Comprobar si al GEIT-TFI se le asignaron los recursos necesarios para realizar operativos de magnitud para disminuir los trabajos prohibidos de adolescentes en la comuna de La Victoria. 2, Definir cuál fue el nivel de especialización de los inspectores del grupo especial y si aplicaban su especialidad. 3, Señalar cuáles son los factores que definen el servicio del personal del grupo especial de trabajo en el distrito limeño de La Victoria, se indagó si cumplieron con la cantidad de acciones anuales programadas. 4, Conocer cuál fue la reacción de los adolescentes a partir de la orientación sobre la normatividad laboral. Lo que se logró, mediante el recojo de información a través de 11 integrantes del grupo especial, a quienes se entrevistó aleatoriamente entre Supervisores-Inspectores, Inspectores e Inspectores Auxiliares para saber su desempeño, las actuaciones que realizan, el seguimiento a los casos advertidos, si se les orientó o no en sus derechos a los adolescentes, entre otros datos. Información que se contrastó con la data sobre acciones e inspecciones desarrolladas en el 2021 y 2022 por la

Intendencia de Lima Metropolitana, sobre la sub materia trabajo adolescente, que se obtuvo por acceso a la información y que comprobó la hipótesis formulada que la inspección del trabajo a través del GEIT-TFI no cumple su rol en la eliminación del trabajo de adolescente señalados como vedados en La Victoria al determinarse un ineficiente servicio inspectivo brindado en los años 2021 y 2022, por ser un servicio reactivo y no programático. Situación que fue señalada por la Defensoría del Pueblo (2022) quien exigió al gobierno mejorar los aparatos de vigilancia e inspección laboral de menores a través de la SUNAFIL y que coincidió con lo descrito por la OISS (2017). Se emitieron recomendaciones para contribuir a una óptima función inspectiva en beneficio de nuestros adolescentes trabajadores, haciéndolos sujetos del trabajo decente.

II. MARCO TEÓRICO

Según Carlino (2021) el marco teórico es la parte fundamental de la investigación, permite al investigador ensamblar los elementos tomados de otros autores para comprender el problema y sustentar su investigación en la interpretación con la información que recoja.

Dentro de los antecedentes internacionales, la Defensoría del Pueblo de Bolivia (2021) en su informe “Vulneración del Derecho a la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes con Relación al Trabajo” tuvo como objetivo analizar los programas de prevención y protección de NNA y los tendientes a eliminar las actividades prohibidas para NNA, analizó y describió los derechos de los NNA, las expectativas, usos y contextos de los representantes involucrados y comparó datos estadísticos y la legislación del año 2014 al 2020 desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, se sustentó en la información requerida a diferentes organismos públicos encargados de los 3 niveles de gobierno y con entrevistas que realizó a representantes de adolescentes y la sociedad sobre su entorno laboral y violación de derechos, obteniendo como resultado que se vulneraban a los NNA trabajadores por falta de desarrollo de la normatividad con programas de protección, al no contar con registro de intervenciones para verificar los escenarios laborales. Advirtiendo, además que el Ministerio de Trabajo tiene solo 3 inspectores especializados a nivel nacional, no cuenta con manuales o procedimientos de inspección para trabajo adolescente, no actualizó la lista de actividades prohibidas, no efectuó fiscalización laboral alguna sobre trabajo permitido de adolescentes al no tener registros, habiéndose realizado fiscalizaciones de oficio sin impacto, por no poder advertirse violación a las normas sobre NNA. Concluyéndose que el servicio inspectivo fue ineficaz e ineficiente al no contribuir con la erradicación del trabajo prohibido de adolescentes. El citado informe aportó al entendimiento del problema que trasciende el país y que su erradicación depende de la responsabilidad política con dotación de recursos necesarios al sistema de inspección con un procedimiento definido y sistematizado para un cumplimiento eficientemente del mecanismo de protección del grupo vulnerable de adolescentes.

Por su parte, Rosas (2020) en su tesis describe el trabajo infantil y las estrategias para erradicarlo, siendo la finalidad el reconocimiento del trabajo infantil como problema histórico en México, mediante una metodología analítica advierte que el problema se asocia a las desigualdades existentes, pobreza y limitadas opciones de trabajo. Obtiene como resultado que disminuyó la fuerza por eliminarlo ante la pérdida de liderazgo de la secretaria de trabajo e instituciones involucradas por la disminución presupuestal y concluye que no se erradica las peores formas de trabajo infantil, que atenta el desarrollo de los menores por la debilidad de la institución tutelar ocasionada por el escaso presupuesto asignado, requiriendo un accionar gubernamental eficiente con planificación por estratos sociales vulnerados. Aportando la importancia de planificar estrategias de acción de fiscalización para un eficiente mecanismo estatal que contribuya a la erradicación de contratación de adolescentes en actividades prohibidas por zona geográfica y actividades económicas.

La OISS (2017) en su informe denominado “Metodología para la detección y tratamiento del trabajo infantil por parte de los órganos de Regulación Inspección, Vigilancia y Control”, tuvo como objetivo aportar una técnica de trabajo para la inspección laboral debido a las dificultades que enfrenta. Usó una metodología descriptiva con enfoque cualitativo, siendo su población Latinoamérica y su muestra los sistemas inspectivos de Hispanoamérica de quienes recopiló información y analizó los documentos. Teniendo como resultado la necesidad de una coordinación interinstitucional entre el sistema inspectivo y los entes involucrados, concluyendo que la inspección laboral tiene un papel único en la erradicación del trabajo de NNA, pero presenta dificultades en la dotación de recursos económicos y humanos por escaso interés político que no permite la eficacia deseada y recalca que la especialidad de los inspectores no garantiza un rendimiento eficiente. La citada investigación aportó a la presente tesis información comparada en Iberoamérica, advirtiendo la similitud de las limitaciones de la inspección que no permiten un servicio inspectivo eficiente y fuerte.

Por su parte Casique (2017) sostiene en su artículo de investigación, que el empoderamiento permite a las personas el poder decidir y accionar de una manera diferente a como lo hacían por haber sido limitados anteriormente. Por lo que, el

empoderamiento en los adolescentes, luego de un desarrollo meritorio adquirido les permite comprender, encaminar y mejorar sus condiciones limitadas al ser desconocidas por la comunidad. Siendo objetivo de su investigación crear un instrumento que pueda calcular los componentes del empoderamiento de adolescentes y que sea utilizado para abordar problemas vinculados a adolescentes, para darle validez aplicó una muestra a 13544 escolares de secundaria de tres escuelas mexicanas y concluyó que al empoderar a los adolescentes se les otorga justicia y se les reconocen sus derechos personales y colectivos. Aportando con ello sustento a la sub categoría abordada en la presente investigación.

La Touche, M.A. (2012) en su investigación realizada en Centro América, sobre abolición del trabajo de menores, su objetivo fue analizar los proyectos que se han desarrollado en aplicación a las normas internacionales suscritos mayoritariamente por los países para el fortalecimiento de los organismos destinados a la protección de menores, describe los logros alcanzados en países de la región señalando que los estados modernos necesitan de instituciones, normas y su acatamiento, siendo 3 elementos unidos y que su fisura dispararía la garantía y eficacia para proteger a los menores. Concluye que la erradicación del trabajo infantil no debe solo recaer en la inspección laboral, se debe planificar y realizarse intervenciones con la participación de diferentes órganos públicos y privados comprometidos y señala que los logros significativos obtenidos en la erradicación son proyectos alternativos con instrucción formativa para los adolescentes y un servicio inspectivo firme y pujante que amedrente el requerimiento de menores en trabajos prohibidos. Aportando la importancia del interés político de los estados.

Bensusán (2009) en su teoría señala que el modelo de inspección de fiscalización es la que se aplica conforme a la percepción creada en cada país sobre aspiraciones que tienen los sistemas de inspección, mediante las habilidades empleadas, basado en la manera cómo se emplean los recursos materiales y humanos eficientemente para alcanzar los objetivos trazados en las políticas de Estado. Describe como la inspección de trabajo se desarrolla entre los inspeccionados de acuerdo con las normas y concluyó que la inspección laboral

moderna exige un servicio fuerte, que se sirva de sus recursos limitados acertadamente en el lugar, en la oportunidad y con una estrategia de actuación a ejecutar ante la respuesta de denuncias de inspección y con planificación basada en la investigación priorizando la disuasión, con soluciones permanentes y de alcance en cada sector y recomienda superar los métodos tradicionales de gestión interna y evaluación que no se ajusten a los cambios tecnológicos, que se use data informática. Esta teoría aplicada permitió analizar el modelo de inspección abordado por SUNAFIL frente al trabajo prohibido adolescente y se determinó que no es eficiente en el marco de los estándares internacionales.

Como antecedentes nacionales, De la Cruz (2022) en su tesis tuvo como objetivo advertir la eficacia de la inspección laboral de la SUNAFIL sobre trabajo de menores, mediante una investigación descriptiva con enfoque mixto, recopiló información sobre las variables abordadas el marco legal en materia de trabajo infantil, entendiéndose como la legislación que determina la edad para trabajar, las protecciones y su acatamiento respecto a menores (OIT,2017) y eficiencia de la inspección laboral en materia de trabajo infantil mediante el alcance de cifras sobre observancia de la normatividad respectiva; siendo su población los trabajadores del servicio de inspecciones con una muestra a 12 individuos entre inspectores y abogados especialistas y recopila información que analiza.

Por otro lado, Egusquiza y Félix (2021), en su artículo científico tuvieron como objetivo el determinar mediante estadísticas la realidad sobre el trabajo infantil, los logros, el contexto de la pandemia y sus efectos. Los autores emplearon el método cualitativo, mediante investigación descriptiva y señalaron que la emergencia sanitaria generó pérdidas en la economía peruana que se reflejó en el mercado laboral, advirtiendo que del año 2012 al 2019 se redujo el trabajo adolescente prohibido de acuerdo a la (ENAHO), pero no se ha mejorado pese a las políticas públicas por resultar desarticuladas, viéndose en desventaja en época de la COVID 19, ante la inoperancia del Estado, por lo que el Perú retrocedió unos 06 años respecto a los logros alcanzados en materia empleo de menores y sostienen que para la erradicación la fiscalización de trabajo infantil fue trascendental las modificaciones del (RLGIT) y que la conformación del GEI-TFI si bien aspiró a efectivizar la inspección, por la especialidad de los operadores, al no

dedicarse a exclusividad por continuar verificando otras materias, resulta limitante y no se puede avanzar con las fiscalizaciones necesariamente en todo el país como ocurre con la inspección brasileña, aportando fundamento a la hipótesis planteada.

Miranda y Navia (2021) tuvieron como objetivo determinar el nivel de incidencia de SUNAFIL en la reducción de la explotación laboral de adolescentes, su tipo de investigación descriptiva con enfoque cualitativo, tuvo como población a adolescentes mayores de 14 años que realizan actividades en hornos y personal inspector, aplicaron una muestra a 30 adolescentes, 10 dueños y 5 inspectores de SUNAFIL Cusco, siendo su primera categoría: La Sunafil, institución comprometida en garantizar derechos de trabajadores, vigilante y promotor de la normatividad laboral para crear entorno idóneos de trabajo creada por Ley No 29981 (SUNAFIL, 2020) y su segunda categoría, explotación de adolescentes que es la falta de trabajo digno y libertad por no tener elección, es mal retribuido, en extensión de jornadas (OIT, 2014). Su resultado fue la nula presencia de la inspección laboral ante dicho trabajo, pese al peligro de los adolescentes expuestos. Concluyeron que el rol fiscalizador de la SUNAFIL tiene incidencia negativa, porque no contribuye a erradicar la explotación que sufren los menores de edad por falta de información sobre los derechos laborales de los menores a empleadores y adolescentes, pagándoseles remuneraciones diminutas con perjuicio del desarrollo psíquico y físico de menores, recomiendan campañas informativas y de sensibilización.

Navarro (2021) analizó si la Sunafil es eficiente, en su investigación básica descriptiva, con enfoque cualitativo de diseño no experimental transversal resolvió que la inspección de Sunafil es ineficiente, no cumple el objeto por varias condiciones y propone la modificación de la Ley 28806. Concluyendo, que es ineficiente por ser demorada las acciones a cargo de inspectores, quienes no son oportunos al abordar las inspecciones de la misma manera y no considerar la naturaleza especial de cada trabajo, teniendo como una de sus categorías la eficiencia de la inspección de Sunafil, con las subcategorías: procedimiento inspectivo de Sunafil y factores que es desarrollado en la (LGIT, 2022).

Finalmente, (Casquina, 2019) en su tesis cuyo objetivo fue advertir que factores humanos limitan la fiscalización en Moquegua en el 2016 y 2017, revisó la normatividad sobre Sunafil, su población fueron trabajadores de 8 empresas

lugareñas y aplicó una muestra a 71 trabajadores mediante una encuesta para saber cómo valoran la institución y entrevistas a un representante de empleadores y un dirigente de construcción recogiendo su opinión. Una de sus variables de su investigación fue recursos humanos alineados a las metas de fiscalización, referido al personal inspectivo conforme a la LGIT conformado auxiliares inspectores, inspectores y supervisores inspectores que cumplen lo indicado en el POI por actuaciones inspectivas programadas de fiscalización por denuncia, se obtuvo como resultados de productividad fiscalizadora, que es un servicio ineficiente con decreciente producción del personal inspectivo para imponer sanciones, perciben que la organización es parcializada y que no protege a trabajadores, orientada a vigilar a empresas formales bajo el régimen general, sin incidencia en el sector informal por falta de personal idóneo para cumplir las expectativas, se puede fortalecer la fiscalización de trabajo con mayor presupuesto, depende de la voluntad política, optimizándose los recursos humanos y logísticos según competencias profesionales. Concluyó que la fiscalización es deficiente pero su fortaleza radica en la acción de orientación que permite a los trabajadores conocer sus derechos. Aportando dicha investigación la ventaja del sistema inspectivo en las acciones de prevención mediante la orientación a trabajadores, situación que se viene relegando en los últimos años.

A continuación, se desarrollan las teorías de las categorías y sub categorías materia de investigación:

Eficiencia, según Castañeda (2020) es la manera como una organización logra la optimización de los recursos en la ejecución de los servicios que brinda y con ello se obtiene la máxima intervención administrativa que beneficia a los ciudadanos desde una gestión por resultados Decreto Supremo No 004-2013-PCM (2013) por lo que la eficiencia busca resultados. Wunder-Hachem, D., y Gabardo, E. (2018) sostienen que el principio de eficiencia es traducido en el compromiso que tiene la autoridad de poder ejercer su potestad conferida aplicando los principios legales de celeridad, puntualidad economía y productividad, acorde al fin público y cumplimiento de la normatividad, utilizando los medios idóneos para alcanzar de manera óptima el interés público, con el personal asignado con respeto

irrestringido a los derechos constitucionales y principios legales que orientan el procedimiento administrativo (pp. 137-138). Por su parte (Ventura, 2020) señala que las instituciones públicas para que sean eficientes requieren ser modernizadas a través de la reformulación de sus procesos, automatizándose con personal competente que desarrollen sus tareas orientadas a servicio de la comunidad y que los procesos se digitalicen permitiendo el seguimiento de estos en tiempo real por los usuarios para poder ser evaluados y mejorados.

El procedimiento del servicio inspectivo, se entiende a la manera de realizar las actuaciones Sunafil a través de los inspectores, mediante visitas a los centros de trabajo para verificar condiciones laborales, requerir información o documentación a los sujetos inspeccionados a ser remitida por casilla electrónica o de manera presencial en sus oficinas, requieren cumplimiento de normas, suspenden actividades por riesgo a la vida y la salud, proponen multas, recomendaciones y/o advertencias, etc. Es previo al procedimiento sancionador y están reguladas en la LGIT (2006).

La inspección del trabajo, se regula por su ley general No 28806 y modificatorias (LGIT, 2022) su reglamento aprobado por Decreto Supremo 029-2006-TR y modificatorias, (RLGIT, 2022) lo que determina que el sistema inspectivo sea polivalente, teniendo como componente la Constitución política (1993), el CNA (2000), la ley de creación de Sunafil (2013) entre otras normas internacionales como el Convenio 81 de OIT que le dan vitalidad a este mecanismo público de supervisión del acatamiento de la normatividad en el ámbito del trabajo para que se respeten derechos, teniendo como responsabilidades velar por que se cumplan las normas sobre condiciones y protecciones de trabajadores con énfasis en grupos vulnerables como los adolescentes trabajadores y ante incumplimientos propone sanciones, se adecua a los cambios exigidos a los estándares internacionales ante nuevas realidades, informa, asesora a empleadores y trabajadores respecto al mundo del trabajo y recomienda adaptación de las normas por vacíos. La Inspección está asociada al bienestar social con respeto de derechos constitucionales en un contexto democrático y debe adecuarse a lo señalado por la OCDE, que reclama se fortalezca la institución de la inspección logrando igualdad como principio del derecho laboral mediante estrategias que conlleven medidas

secuenciales disuasivas para fortalecer la inspección frente a derechos fundamentales con inteligencia inspectiva. La inspección de trabajo se adapta a la Agenda 2030 para cumplir el ODS 8 sobre la erradicación del trabajo infantil y trabajo peligroso, cuya meta es planificación inmediata y eficaz, finalizar la esclavitud moderna y la trata, asegurando se prohíba y elimine las peores formas de trabajo infantil al 2025 y finalicen todas las maneras de trabajo de menores. Una inspección laboral débil, reactiva y no planificada disminuye las posibilidades de investigarse violaciones a normas sobre trabajo de menores, por obstaculizar también la imposición del reglamento por infracciones. Un sistema inspectivo peruano eficiente sobre trabajo infantil debe pretender proteger en absoluto la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de los NNA, que tengan autorización para el trabajo e impedir a los menores detectados ejecuten tareas nocivas retirando a los NNA de los espacios donde ejecutan labores dañinas o porque no tienen edad para trabajar, siendo remitidos los menores con las autoridades responsables de su custodia para que sean capacitados en la escuela o en algún oficio. Lo que se materializa con la fiscalización de inspectores, quienes cuentan con las facultades atribuidas por el Convenio 81 OIT. El trabajo adolescente prohibido los priva de sus “etapas, su potencial y su dignidad, y les perjudica su desarrollo físico y psicológico”. Las actuaciones inspectoras están dirigidas a verificar el cumplimiento de la norma respecto de los requisitos para la contratación de adolescentes en trabajos permitidos y proponer sanciones ante la contratación de adolescentes en trabajos declarados por su naturaleza peligrosos para la salud física e integral de los adolescentes y ante un incumplimiento respecto a las normas que protegen a los NNA concurren infracciones, por lo que se aplican multas de acuerdo a lo gravoso, trabajadores afectados y la UIT vigente al momento de los incumplimientos.

Recursos, comprenden a los trabajadores y aparato logístico para realizar el servicio inspectivo mediante acciones de fiscalización, orientación y asistencia técnica respecto a trabajo adolescente prohibido y el trabajo autorizado, siendo el cuerpo inspectivo el recurso humano fundamental por sus atribuciones legales.

El nivel de especialización profundiza conocimientos en un área determinada que le permite al individuo mejorar su trabajo y lo adquiere con

formación académica o experiencia.

Erradicación, es la eliminación categórica de una situación que es nociva o causa perjuicio a diversos individuos. Ucha (2010) señala que es el conjunto de acciones usadas para desaparecer determinada situación que pone en riesgo a la colectividad provocando su desestabilización.

Erradicación de los trabajos prohibidos de adolescentes, de acuerdo con la ENPETI 2012-2021, corresponde al “objetivo del Perú, que busca asegurar los derechos de los menores del país, promoviendo el trabajo decente y disminuir el círculo de la pobreza”

. Empoderamiento, se dice que las personas de un grupo social desfavorecido adquieren poder e independencia para mejorar su situación y es mediante el conocimiento de sus derechos, que se logra el empoderamiento de los adolescentes, otorgándoseles la herramienta para desarrollar sus capacidades y mejoren el acceso a sus derechos. Se requiere un servicio inspectivo preventivo y planificado con intervenciones masivas sobre promoción de la normatividad en materia de trabajo adolescente abandonando el clásico servicio inspectivo reactivo y coercitivo que no impacta en la población vulnerable de adolescentes trabajadores. Los operativos de orientación y asistencia técnica seguidos de fiscalización contribuyen a disminuir el empleo de adolescentes en actividades prohibidas y permite acceder a los adolescentes a un puesto de trabajo permitido, previo permiso de trabajo cuando el público objetivo son empleadores y trabajadores adolescentes, seguidas de fiscalizaciones promoviendo empleo digno a los adolescentes que culminan su etapa escolar y cuenten con el permiso para el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

El diseño de investigación descrito por Vara-Horna viene a ser la estrategia empleada en la investigación cuya finalidad es conseguir respuestas confiables a las interrogantes planteadas. (2012).

Mientras que el tipo de investigación se asocia a la manera como se abordará el estudio en función a los objetivos trazados, la profundidad, la administración de data, el manejo de variables, el modelo de inferencia y su temporalidad (Arias, 2022).

3.1.1. Tipo de investigación:

Sánchez (2019) señala que la investigación básica o teórica es el “Tipo de investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. Es llamada también investigación científica básica”.

La presente investigación es de tipo básica, porque incrementó la información que se tenía sobre la empleabilidad de adolescentes en trabajos permitidos y prohibidos comprendiendo mejor el servicio del ente encargado de la fiscalización en La Victoria.

3.1.2. Diseño de Investigación:

La presente investigación de acuerdo con la profundidad del estudio fue no experimental, es decir se sustentó en las categorías, teorías, acontecimientos, relatos o argumentos que se proporcionan sin intervenir la investigadora, no se alteró el objeto de investigación. Se describió como se ejecuta el servicio inspectivo en la búsqueda de la erradicación de trabajos prohibidos de adolescentes en un distrito limeño, mediante la investigación y estudio de la realidad de manera transversal durante el periodo 2021 y 2022.

Cvetkovic-Vega et al., (2021) señalan que el elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo”.

3.1.3 Enfoque:

La presente investigación se elabora desde el enfoque cualitativo. La investigación cualitativa se preocupa por descubrir el proceso en el que se desenvuelve el tema materia de estudio. El enfoque cualitativo está basado en evidencias orientadas a la descripción profunda del fenómeno para entenderlo y explicarlo mediante técnicas que surgen de sus conceptos (Sánchez, 2019).

Dicho enfoque se vale de instrumentos que le permiten al investigador recabar información en el campo, a través de entrevistas semiestructuradas, recabando los argumentos de los entrevistados, que permiten generar la data descriptiva.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

Una categoría es un tópico de la investigación que se tomará en cuenta para categorizar información cualitativa y validarla mediante el análisis de resultados de la información (Bastis Consultores, 2021).

La presente investigación tiene como categorías: Eficiencia y erradicación. La matriz de categorización se encuentra en el anexo 1.

3.2.1 Eficiencia, según Castañeda (2020) es la optimización de los recursos por parte del organismo público en la ejecución de los servicios obteniéndose la máxima intervención administrativa que beneficia a los ciudadanos. Se busca resultados. La eficiencia está referida a la “capacidad de lograr resultados deseados con el mínimo posible de recursos”. (Real Academia Española, s.f.). Para la OIT (2011), la inspección del trabajo resulta eficiente cuando “las prioridades se establecen sobre la base de criterios apropiados para maximizar el impacto de sus actuaciones”. Tenemos que la función de la inspección de trabajo será eficiente en la manera que establece su funcionamiento permitiendo un trabajo óptimo con obtención de sus fines, es decir protección de derechos laborales en más sujetos inspeccionados.

Por otro lado, (Wunder-Hachem, D., y Gabardo, E. 2018) sostienen que el principio de eficiencia es traducido en el compromiso que tiene la autoridad de: 1) Ejercitar la potestad administrativa que le es jurídicamente conferida con la máxima celeridad, presteza, economicidad y productividad; 2) actuar de modo a concretar

fielmente la finalidad pública subyacente a las normas jurídicas a las cuales está sometida; 3) utilizar los medios más adecuados al alcance óptimo de los objetivos estatuidos por el derecho positivo (interés público); 4) conferir la máxima efectividad a los comandos que le son dirigidos por el ordenamiento jurídico, y 5) siempre de acuerdo con los derechos fundamentales y con los demás principios y reglas que orientan la actividad administrativa” (pp. 137-138).

Cuyas subcategorías son:

Procedimiento del servicio inspectivo, forma de realizar las actuaciones Sunafil vía los inspectores, quienes realizan visitas a los centros de trabajo para verificar condiciones laborales, requieren información, documentación a los sujetos inspeccionados para que sea remitida por casilla electrónica o de manera presencial en sus oficinas, requieren cumplir normas, suspenden actividades por riesgo a la vida y la salud, proponen multas, recomendaciones y/o advertencias, etc. Son previas al procedimiento sancionador y están reguladas en la LGIT (2006).

Nivel de especialización, es la profundización de conocimientos en un área determinada que le permite al individuo hacer mejor su trabajo y que es adquirida mediante formación académica o experiencia.

Empoderamiento, procedimiento que permite a las personas de un grupo social desfavorecido adquirir poder e independencia para mejorar su situación. Mediante el conocimiento de derechos se logra el empoderamiento de los adolescentes, otorgándoseles la herramienta para desarrollar sus capacidades y mejoren el acceso a sus derechos.

Figura 1

Inspección en el emporio de Gamarra-La Victoria



Nota. Fiscalización detectando adolescentes en el sector textil. Fuente SUNAFIL

Recursos, cualquier mecanismo utilizado para lograr un objetivo. Así tenemos a los recursos humanos integrado por los trabajadores de la organización, la administración que la que se encarga de la gestión y los recursos materiales que son los bienes usados por la organización para ejecutar sus operaciones (Westreicher, 2020)

3.2.2 Erradicación, se refiere al conjunto de acciones llevadas a cabo para desaparecer determinada situación que ponga en riesgo a la colectividad provocando su desestabilización. (Ucha, 2010).

Cuyas subcategorías son:

La erradicación de trabajo adolescente prohibido corresponde al “objetivo del Perú, para asegurarles sus derechos a los menores del país, promoviendo el trabajo decente y disminuir el círculo de la pobreza”. (ENPETI 2012-2021)

Empoderamiento, se dice que las personas de un grupo social desfavorecido adquieren poder e independencia para mejorar su situación. Mediante el conocimiento de sus derechos, así se logra el empoderamiento de los adolescentes, otorgándoseles la herramienta para desarrollar sus capacidades y mejoren el acceso a sus derechos.

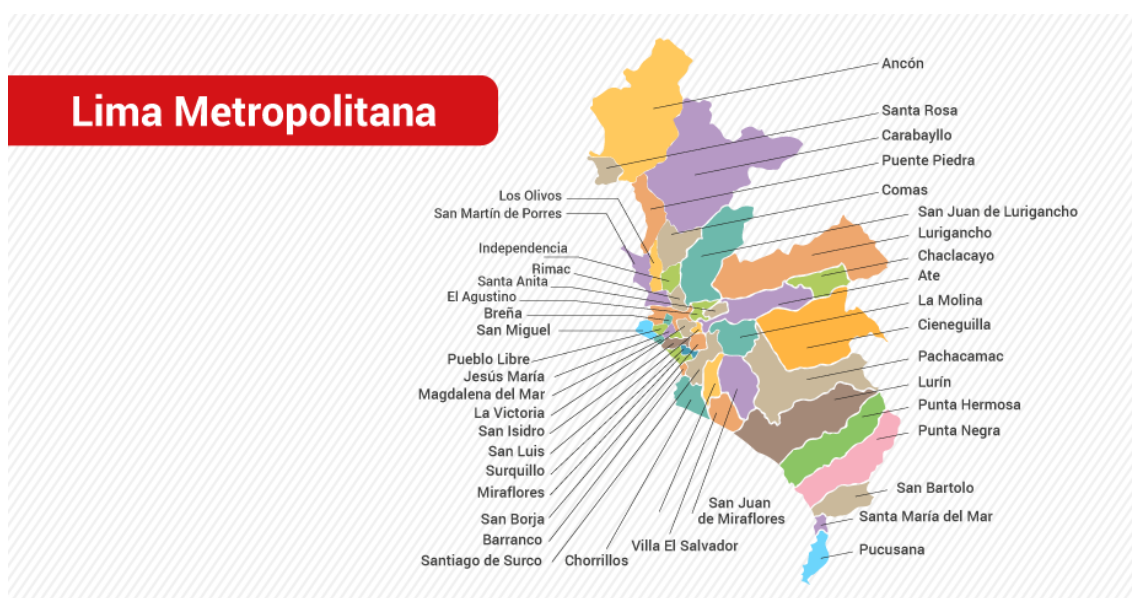
3.3. Escenario:

Para (Monje, 2011), es importante precisar el espacio donde se efectuará el estudio y el acceso al mismo, así como saber las características de los viables participantes y con qué recursos se dispone.

El espacio donde se realizan las investigaciones es la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, en sus locales de la Av. Salaverry Nro. 655- 2do Piso y la Av. Arenales Nro.815 en el distrito de Jesús María-Lima. Cuya competencia territorial comprende los distritos de Lima Metropolitana, por lo que el análisis de caso será sobre las acciones realizadas en el distrito de La Victoria.

Figura 2

Mapa Geo Referenciado de la ILM-SUNAFIL



Fuente: SUNAFIL

Tiene como participantes a los ex integrantes del grupo especializado denominado GEIT-TIF de los años 2021, 2022 y actuales miembros, entre Supervisores-Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares a quienes se les practicó una entrevista grabada sobre el desarrollo de sus actividades en los años 2021 y 2022 orientada al interés de la investigación, siendo la guía de la entrevista semiestructurada, el instrumento por el que los operadores

directos expusieron su realidad de manera libre, a partir de cada una de sus experiencias en la búsqueda por contribuir al trabajo adolescente autorizado, en condiciones óptimas con respeto de sus derechos laborales; y erradicar el trabajo adolescente prohibido. También, se analizó la data oficial de los años 2021 y 2022 de SUNAFIL a la que se accedió por los conductos oficiales, en función a la programación anual institucional y las acciones realizadas. Se analizó si existe una adecuada o no difusión de las normas socio laborales que protegen a los trabajadores adolescentes y si mediante la fiscalización en los centros de trabajo de La Victoria, los menores son visibilizados, con resultados alcanzados, limitaciones encontradas y los procedimientos empleados ante casos de adolescentes vulnerables durante los últimos 02 años.

3.4. Participantes

Los participantes son profesionales del derecho y carreras afines con una amplia experiencia profesional en el campo de la inspección de trabajo y conocimiento del derecho administrativo laboral.

Los criterios de inclusión de participantes en la entrevista realizada fueron que estuvo dirigida a los integrantes y ex integrantes del grupo especializado GEIT-TFI conformado por 13 miembros, entrevistándose al personal que voluntariamente deseaba participar, preferentemente al personal más antiguo y que cuentan mayoritariamente con formación profesional en derecho. Se tuvo una muestra de 11 participantes, (01) un Supervisor-Inspector actual del grupo, (02) ex Supervisores del grupo, (03) Inspectores de Trabajo actuales (03) ex Inspectores de trabajo y (2) Inspectores Auxiliares actuales. Siendo los criterios de exclusión de participantes en la entrevista, que necesariamente hayan suscrito previamente el documento de consentimiento informado para ser entrevistados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista es definida por Lázaro (2021) como,

“Una conversación provocada por el entrevistador, dirigida a un número relevante de sujetos que han sido elegidos en base a un plan de investigación. Tiene una finalidad cognoscitiva y está guiada por el entrevistador sobre la base de un esquema determinado de

interrogación”.

Se utilizó la entrevista semiestructurada como modalidad para recaudar datos, que examinados los contenidos se dio las respuestas a las interrogantes planteadas, donde los participantes emitieron respuestas libres. La guía de entrevista es el medio de recolección de la data obligatoria.

Guía de entrevista semiestructurada

E f i c i e n c i a	Procedimiento del servicio inspectivo	<p>1 ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?, ¿Estas son planificadas?</p> <p>2 ¿En qué espacios se realizan las actuaciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en el distrito de la Victoria?</p> <p>3 En el distrito de La Victoria ¿Qué trabajos prohibidos predominan?</p>
	Nivel de especialización	<p>4 ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso?</p> <p>5 ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?</p> <p>6 Ante la identificación de trabajo de menores, ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?</p>
	Recursos	<p>7 ¿Cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?, ¿Cómo cuáles?, ¿Con cuáles le gustaría contar?</p> <p>8 ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar el trabajo prohibido de menores?, ¿Cuál sería el ideal según su criterio?</p> <p>9 ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas?, ¿Qué tipo de capacitaciones requiere?</p>
E r r a d i c i ó n	Erradicación de trabajo adolescente prohibido	<p>10 ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos? ¿Por qué?</p> <p>11 ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?</p> <p>12 ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?, ¿Podría hablarme del caso más significativo para usted?</p>
	Empoderamiento	<p>13 A partir de las acciones de orientación, ¿Los menores conocen sus derechos?</p> <p>14 ¿Cuál es la reacción de los menores ante la información recibida sobre la normatividad laboral?</p> <p>15 ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?, ¿Por qué?</p>

Nota. Autoría propia

Para Ríos (2019) la entrevista semiestructurada refleja con exactitud una sociedad cuya estructura no excluye la eventualidad. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que “las entrevistas semiestructuradas se apoyan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información”. (pág. 449).

También, se realizó una revisión de documentos para la triangulación de la información. Triangulación, “se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno” (Benavides y Gómez-Restrepo, 2005). Se utilizaron el número de tres tipos de documentos: ordenes de asistencia técnica, ordenes de fiscalización y orden de orientación cerradas en el SIIT de SUNAFIL en los años 2021 y 2022. La contrastación de los datos se realizó al finalizar las entrevistas con los informantes. El instrumento utilizado fue una ficha de análisis de datos.

3.6. Procedimiento:

La presente investigación se inició con el examen de la realidad problemática en la que se desarrollan los acontecimientos materia de estudio, siendo el propósito general que se cumplió a través de los objetivos específicos mediante el empleo de la técnica de recojo de información a través de la entrevista semiestructurada y la ficha de análisis de datos.

Primero, se realizó un expediente de investigación que adjuntó el permiso para acceder a la institución, luego de obtenido el permiso por el representante de Sunafil, se procedió al acercamiento a los posibles informantes a quienes se les entregó el consentimiento informado a ser suscrito, ya con el consentimiento formal, se procedió a coordinar vía telefónica y correo electrónico institucional la oportunidad de aplicar el instrumento que cuenta con la validación de 3 expertos magísteres con especialización en inspección de trabajo, docencia universitaria y metodólogos. Terminadas las 11 entrevistas grabadas en equipo celular HUAWEI Y9s, se procedió con la transcripción de estas mediante el uso de equipo de cómputo HP, se aplicó muestreo por saturación. Luego, se analizaron los datos obtenidos mediante el uso del software ATLAS.ti, procediéndose a la codificación

de los códigos categóricos y emergentes, se redactó la nube de palabras, el diagrama de Senkee y Red de Códigos y se analizó la información obtenida oficialmente por la institución.

La interpretación es el modo personal de explicar una realidad.

Interpretación directa:

La interpretación de la información que se ha obtenido de cada informante, mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada. Se buscó el significado esencial en las respuestas, tomando en cuenta las subcategorías analizadas y categorías emergentes.

Suma categórica:

Es darle sentido a toda la recopilación de información obtenida. La suma de todos los casos, al encontrar los elementos comunes en cada una de las entrevistas. Se trató de encontrar las coincidencias fundamentales e importantes en la información proporcionada. Esta información de suma categórica dio la interpretación del caso analizado.

3.7. Rigor científico:

“Es necesario que los conceptos contenidos en el objeto de estudio estén debidamente definidos y que se explique y aplique con exactitud la metodología de trabajo” (Rodríguez, 2022).

El rigor científico nos lleva a que la información obtenida sea cierta. Por ello el estudio se sustentó, en el empleo de documentos de recaudación de datos, en la misma entrevista semiestructurada, que contó con la validación de 3 expertos, quienes advirtieron que las repreguntas confirman la veracidad de las respuestas formuladas por los mismos operadores. Los instrumentos fueron revisados por expertos en la materia, quienes arribaron a la conformidad de su validez; considerándose satisfactoriamente el rigor científico a aplicarse por su traslado y juicio lógico.

3.8. Método de análisis de datos:

“El análisis de una entidad singular, un fenómeno o unidad social y proporcionan una descripción intensiva holística del mismo. Su propósito fundamental es comprender la particularidad del caso”. (Monje, 2011)

Mediante técnicas cualitativas, se observó el problema real, se realizó el análisis de la información obtenida, se buscó relacionarla con las categorías y subcategorías, empleado la codificación temática y códigos emergentes a través del uso del programa ATLAS.ti, que es una herramienta tecnológica que permite analizar identificaciones cualitativas. Para luego contrastarla con la data proporcionada por la institución. La aplicación de las entrevistas se dieron previa autorización del representante de la institución.

San Martín (2014) señala que el software “ATLAS.ti es uno de los programas tecnológico más potentes para el análisis de datos cualitativos, y que aporta a la construcción teórica en la investigación educativa”.

Los entrevistados fueron codificados por números del 1 al 11 a fin de mantener su anonimato, obteniéndose la siguiente tabla:

Tabla 2*Sujetos entrevistados:*

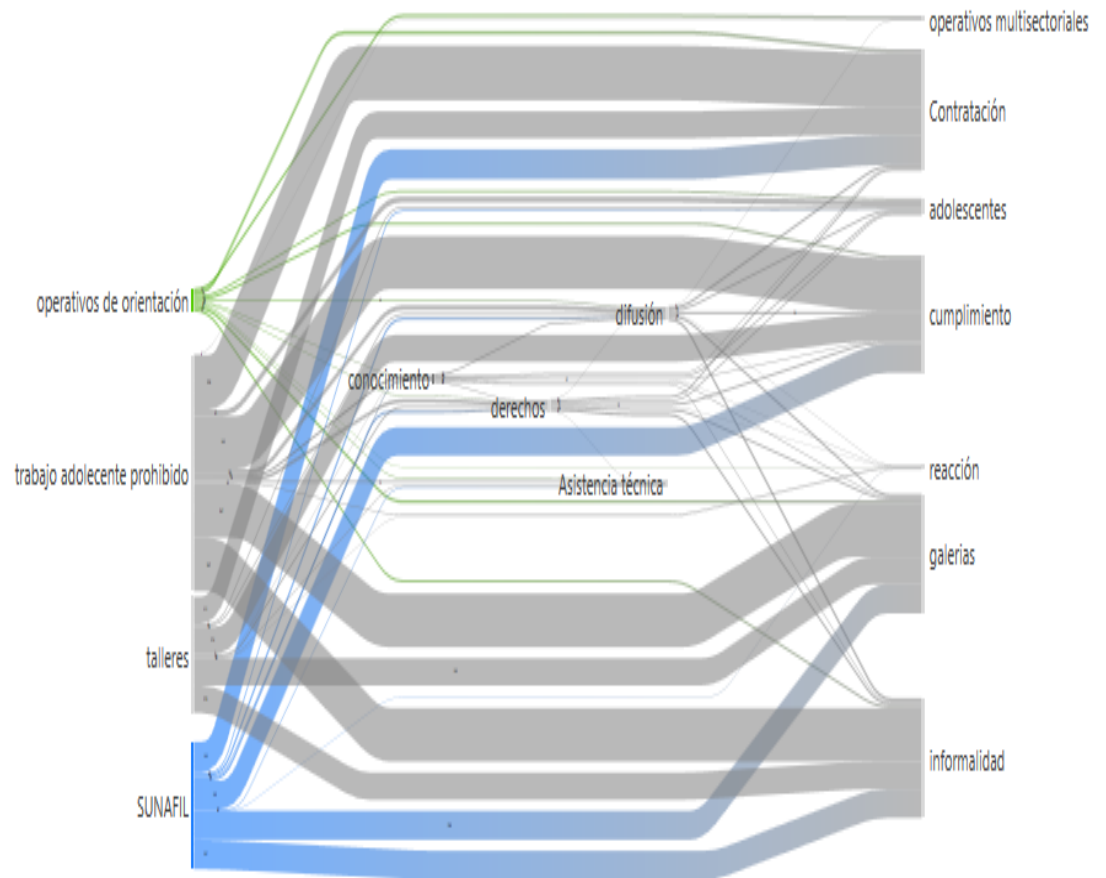
Código	Cargo	Año de ingreso SUNAFIL	Sexo	Edad	Profesión	Año de ingreso GEIT-TFI
Entrevista1	Supervisor Inspectora	2007	Femenino	50 años	Abogada	2020/ marzo2023
Entrevista2	Inspector	2012	Masculino	49 años	Abogado	2020/marzo 2023
Entrevista3	Inspector	2014	Masculino	45 años	Relacionador Industrial	2019 a la actualidad
Entrevista4	Inspector	2011	Masculino	45 años	Contador	2022 a la actualidad
Entrevista5	Inspector	2011	Masculino	38 años	Abogado	2020 a la actualidad
Entrevista6	Inspectora	2001	Femenino	52 años	Abogada	2019
Entrevista7	Supervisor Inspectora	1996	Femenino	55 años	Abogada	2014
Entrevista8	Supervisor Inspectora	2001	Femenino	57 años	Abogada	2019 a la actualidad
Entrevista 9	Inspector Auxiliar	2019	Masculino	32 años	Abogado	2019 a la actualidad
Entrevista 10	Inspectora Auxiliar	2020	Femenino	40 años	Abogada	2023
Entrevista 11	Inspector	2007	Masculino	50 años	Abogado	2020/2022

Nota. autoría propia

Las entrevistas al ser ingresadas en el software ATLAS.ti arrojaron como resultado una nube de palabras, las mismas que luego de ser leídas detenidamente paso por un filtro de palabras y arrojó como resultado la siguiente figura.

Figura 3

Diagrama de Senkee de códigos de entrevistas



Nota. El diagrama fue elaborado en el programa ATLAS.ti

Finalmente, se establecieron los códigos más representativos entre las categorías y subcategorías planteadas y las categorías nuevas que aparecieron luego del análisis por saturación y se relacionaron estableciéndose la red de códigos advertidos que se detallan en la siguiente figura.

otros, etc. Así tenemos, que la entrevista cualitativa permite al entrevistador prestar atención en la institución a modo del espacio donde se montan condiciones y significados. No hay entrevista establecida, para entrevistar no existe forma correcta o incorrecta, todo va a depender del tema y cual es intención de la entrevista, de los participantes, y los conceptos cognoscitivos del conocimiento que se investiga deben ser orientada a la confianza permitiendo al entrevistado expresarse con relatos personales.

Luego de realizado el análisis de la data proporcionada por Sunafil, se verificó que el porcentaje alcanzado de fiscalizaciones de acuerdo con las ordenes cerradas en el SIIT en el año 2021 y 2022 según POI anuales son como siguen.

Tabla 3

Resumen del POI SUNAFIL 2021-2022

Líneas de acción	Meta anual	Órdenes cerradas 2021	
		Ejecución	Ejecución anual %
Formalización	9,990	0	0%
Socio laboral	37,136	25,007	67%
SST	18,144	8,752	48%
Trab. Infantil y forzoso	649	484	75%
PEA Vulnerable y Discriminación	683	717	105%
Total	66,602	34,960	52%

Fuente: Dashboard Regional a dic. 2021

Líneas de acción	Meta anual	Órdenes cerradas 2022	
		Ejecución	Ejecución anual %
Formalización	10,168	7,547	74%
Socio laboral	26,987	20,197	75%
SST	9,456	7,995	85%
Trab. Infantil y forzoso	481	548	114%
PEA Vulnerable y Discriminación	960	566	59%
Total	48,052	36,853	77%

Fuente: Dashboard Regional a dic. 2022

De donde se advierte que la institución en el 2021 no llegó a cubrir las órdenes programadas y que si bien en el 2022 superó las ordenes de inspección en materia de trabajo infantil y forzoso, no se precisa cuáles son las sub materias que se han verificado y que cantidad de las ordenes atendidas corresponden a cada una de las sub materias verificadas. Tampoco, se detalló información por distritos o área geográfica que permita descubrir el número exacto de ordenes programadas y ejecutadas por el Grupo GEIT-TIF, para el caso de investigación en el distrito de La Victoria como la fiscalización de la sub materia de trabajo prohibido de adolescentes. Por otro lado, se tuvo que la data proporcionada por SUNAFIL es en base al número de ordenes cerradas en el SIIT, la misma que resulta ambigua, considerando que el plazo para la realización de las actuaciones de fiscalización según la LGIT es de 30 días hábiles pudiéndose ampliar hasta por 30 días más; para la entrega de la orden de inspección al Supervisor-Inspector, el personal inspectivo cuenta con 10 días hábiles si esta culmina en proyecto de acta y con 15 días hábiles si termina en informe, luego del refrendo por el Supervisor-Inspector recién se cierran en el SIIT; pudiéndose extender la entrega del informe o propuesta de acta de infracción por diferentes factores lo que puede distorsionar la exactitud del número de ordenes ejecutadas por año como se aprecia más adelante.

La información obtenida sobre fiscalización en materia trabajo infantil y forzoso en Lima Metropolitana por distritos es la que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 4

Fiscalización ILM del 2021 al 2023

Fiscalización en materia de trabajo infantil y forzoso en ILM			
Distritos	2021	2022	2023
Ate	29	31	1
Barranco	1	6	14
Breña	8	1	10
Carabayllo	21	0	0
Chorrillos	24	11	0
Comas	32	5	3
El Agustino	2	2	0

Independencia	18	5	0
Jesús María	8	9	8
La Molina	10	20	2
La Victoria	13	31	19
Lima Cercado	25	35	5
Lince	41	21	29
Los Olivos	32	29	2
Lurigancho	7	3	0
Lurín	1	0	0
Magdalena del Mar	9	22	1
Miraflores	33	69	19
Pachacamac	1	1	0
Pueblo Libre	4	7	6
Puente Piedra	6	7	0
Punta Hermosa	1	0	0
Rímac	0	5	0
San Antonio	0	0	0
San Borja	25	17	20
San Isidro	59	71	3
San Juan Lurigancho	3	16	11
San Juan de Miraflores	3	8	8
San Luis	3	2	4
San Martín de Porres	19	13	2
San Miguel	2	20	18
Santa Anita	2	6	3
Santa María del Mar	0	0	0
Santiago de Surco	21	49	1
Surquillo	10	21	2
Villa el Salvador	4	6	0
Villa María del Triunfo	0	1	0
Total, general	477	550	191

Fuente: SIIT al 09/06/2023

En los años 2021 y 2022, si bien se realizaron inspecciones de fiscalización en la mayoría de los distritos de Lima Metropolitana en diferentes sectores. Sin embargo, en La Victoria solo se atendieron 13 órdenes de fiscalización en el 2021,

31 órdenes de fiscalización en el 2022 y 19 órdenes en lo que va del año 2023, números imperceptibles para la cantidad de empresas existentes en el emporio de Gamarra caracterizada por comprender a microempresarios, emprendedores e informalidad. No lográndose el impacto deseado en los integrantes del grupo vulnerable de adolescentes.

Se procesa la información obtenida en los años 2021, 2022 y lo que va del 2023 en Lima Metropolitana:

Tabla 5

Ordenes de inspección cerradas en el SIIT- ILM

Año Cierre OI	Denuncia	Operativo	Cerradas en			Menores afectados			Total
			Ordenes Cerradas	Acta de Infracción.	Informe	Menores de 14	Menor 14 y 15.	Menor 15 a 18	
2021	18	459	477	131	346	1	1	3	5
2022	18	532	550	153	397	0	0	4	4
2023	8	183	191	23	168	0	0	2	2
TOTAL	44	1174	1218	307	911	1	1	9	11

Fuente SIIT 09-06-2023

Tabla 6*Ordenes de orientación y asistencia técnica cerradas en el SIIT- ILM*

Distrito	2021	Orientación 2022	Total, Orientaciones	2021	Asist. Téc. 2022	2023	Total, Asist. Téc.
Ancón	0	0	0	0	0	0	0
Ate	0	1	1	0	0	22	22
Barranco	0	1	1	0	0	30	30
Carabayllo	0	0	0	0	2	0	2
Chorrillos	0	0	0	0	0	0	0
Comas	0	0	0	0	8	0	8
El Agustino	0	1	1	0	0	0	0
Independencia	0	1	1	0	0	2	2
Jesús María	0	0	0	0	0	0	0
La Molina	0	1	1	0	0	0	0
La Victoria	0	0	0	0	13	0	13
Lima Cercado	0	0	0	0	0	2	2
Lince	0	0	0	0	0	0	0
Los Olivos	0	1	1	0	3	1	4
Magdalena del Mar	0	0	0	0	0	0	0
Miraflores	0	0	0	0	0	0	0
Pueblo Libre	0	0	0	0	0	0	0
Rímac	0	0	0	0	0	0	0
San Borja	0	0	0	0	0	0	0
San Isidro	0	0	0	0	0	0	0
San Juan de Lurigancho	0	0	0	0	0	0	0
San Juan de Miraflores	0	0	0	0	0	0	0
San Martín de Porres	0	2	2	0	2	0	2
San Miguel	0	1	1	0	0	0	0
Santa Anita	0	0	0	0	0	0	0
Santiago de Surco	0	0	0	0	0	0	0

Surquillo	0	2	2	0	0	0	0
Villa el Salvador	0	0	0	0	0	0	0
Villa María del Triunfo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	11	11	0	28	57	85

Fuente: SIIT 09-06-2023

Lo que revela que, en el año 2021 no se ejecutaron ordenes de orientación y tampoco de asistencia técnica en Lima Metropolitana y pocas en el 2022 en algunos de los distritos de Lima Metropolitana sobre la materia de trabajo infantil y trabajo forzoso. Mientras que en el distrito de La Victoria no se ejecutaron orientaciones en el año 2021 y 2022, a pesar de que SUNAFIL introdujo el uso de las TICs para las acciones de orientación en el 2022 a ser realizadas por inspectores en materia socio laborales como registro de trabajadores en planillas y en SST. Respecto a acciones de asistencia técnica solamente en el 2022 se realizaron 13 órdenes de asistencia técnica, no habiéndose realizado ninguna en el año 2021 y tampoco en lo que va del 2023 en el distrito de La Victoria, lo que preocupa por las condiciones de encierro en talleres en las que se realizan las actividades en el sector manufacturero (confecciones) que relataron los entrevistados provocado la invisibilización de adolescentes. Situación que se refleja en la siguiente tabla y para lo cual se ha tomado la data proporcionada de los años 2019 al 2022:

Tabla 7

Ordenes de orientación y asistencia técnica- cerradas en La Victoria.

Año de cierre	Tipo		Total de Ordenes	Menores orientados			Total menores	Otras personas orientadas
	Asistencia técnica	Orientaciones		Menores de 14 años	Menores de 14 y 15 años	Menores 15 a 18 años		
2019	0	136	136	0	0	0	0	1989
2020	0	1	1	0	0	0	0	1
2021	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	13	0	13	0	0	0	0	16
Total	13	137	150	0	0	0	0	2006

Fuente SIIT al 09-06-2023

Tabla 8

Fiscalización en trabajo adolescente en La Victoria 2021:

N°	AÑO	Origen	Sector	Fecha de salida	Fecha cierre	Resultado	Monto propuesto	Menor	Menor	Meno	Total
								14	15y18	14y15	
1	2021	OPERAT.	O-OTRAS ACT., SERV.COM., SOC.Y PER.	29/01/2021	15/04/2021	ACTA DE INFRAC.	S/.23,144	0	0	0	1
2	2021	OPERAT.	D-INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	29/01/2021	16/05/2021	INFORME		0	0	0	0
3	2021	OPERAT.	I-TRANSPORTES, ALMACENAM. Y COMUN.	29/01/2021	16/05/2021	INFORME		0	0	0	0
4	2021	OPERAT.	J-INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	29/01/2021	16/05/2021	INFORME		0	0	0	0
5	2021	OPERAT.	K-ACT. INMOBILIARIAS, EMP. Y ALQ.	09/04/2021	20/08/2021	INFORME		0	0	0	0
6	2021	OPERAT.	G-COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	06/05/2021	20/08/2021	INFORME		0	0	0	0
7	2021	OPERAT.	K-ACT. INMOBILIARIAS, EMP. Y ALQ.	05/07/2021	20/10/2021	INFORME		0	0	0	0
8	2021	OPERAT.	G-COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	07/07/2021	20/10/2021	INFORME		0	0	0	0
9	2021	OPERAT.	D-INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	07/07/2021	20/10/2021	INFORME		0	0	0	0
10	2021	DENUNC ,	H-HOTELES Y RESTAURANTES	26/07/2021	20/10/2021	INFORME		0	0	0	0
11	2021	OPERAT.	H-HOTELES Y RESTAURANTES	12/08/2021	12/10/2021	ACTA DE INFRACC.	S/. 880,000	0	0	0	1
12	2021	OPERAT.	K-ACT. INMOBILIARIAS, EMP. Y ALQ.	03/09/2021	13/01/2022	INFORME		0	0	0	0
13	2021	OPERAT.	G-COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	03/09/2021	13/01/2022	INFORME		0	0	0	0
14	2021	OPERAT.	D-INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	15/10/2021	24/06/2022	INFORME		0	0	0	0
15	2021	OPERAT.	G-COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE	15/10/2021	24/06/2022	INFORME		0	0	0	0

			VEHÍCULOS AUTOMOTORES								
		OPERAT.	G-COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	15/10/2021	13/12/2021	INFORME		0	0	0	0
16	2021										
		OPERAT.	K-ACT. INMOBILIARIAS, EMP. Y ALQ.	15/10/2021	24/06/2022	INFORME		0	0	0	0
17	2021										

Fuente: SIIT 09-06-2023

Tabla 9

Fiscalización en trabajo adolescente en La Victoria 2022.

N°	Año	Origen	Sector	Fecha de salida	Fecha cierre	Resultado	Monto propuesto	menor	menor	menor	Total
								14 afectado	15 a18 afectado	14 y15 afectado	
1	2022	OP FISCAL	ACABADO DE PRODUCTOS TEXTILES	18/01/2022	18/02/2022	ACTA INFRAC.	S/.1,720,000.00	0	1	0	1
2	2022	OP FISCAL	GENERACION, CAPTACION Y DISTRIBUCION DE ENERGIA ELECTRICA	08/02/2022	03/01/2023	INFORME		0	0	0	0
3	2022	OP FISCAL	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES	08/02/2022	03/01/2023	ACTA INFRAC.	S/.2,116.00	0	0	0	1
4	2022	OP FISCAL	TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA	08/02/2022	03/01/2023	INFORME		0	0	0	0
5	2022	OP FISCAL	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, N.C.P.	08/02/2022	03/01/2023	INFORME		0	0	0	0
6	2022	OP FISCAL	TELECOMUNICACIONES	08/02/2022	03/01/2023	INFORME		0	0	0	0
7	2022	OP FISCAL	OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD HUMANA	31/03/2022	23/05/2023	INFORME		0	0	0	0
8	2022	DENUNCIA	VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	13/04/2022	13/07/2022	ACTA INFRAC.	230,000.00	0	1	0	1
9	2022	OP FISCAL	FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS TEXTILES, N.C.P.	22/04/2022	14/07/2022	INFORME		0	0	0	0
10	2022	DENUNCIA	CONSTRUCCION DE EDIFICIOS COMPLETOS O DE PARTES DE EDIFICIOS, OBRAS ING.CIV.	06/06/2022	10/10/2022	ACTA INFRAC.	11,776.00	0	0	0	17
11	2022	OP FISCAL	ACABADO DE PRODUCTOS TEXTILES	10/06/2022	05/07/2022	INFORME		0	0	0	0
12	2022	OP FISCAL	ACABADO DE PRODUCTOS TEXTILES	10/06/2022	27/10/2022	INFORME		0	0	0	0
13	2022	OP FISC. MULTIS.	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	10/06/2022	04/08/2022	INFORME		0	0	0	0
14	2022	OP FISC. MULTIS.	9309-OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, N.C.P.	10/06/2022	11/07/2022	INFORME		0	0	0	0

15	2022	OP FISC. MULTIS.	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	10/06/2022	26/08/2022	ACTA INFRAC.	230,000.00	0	1	0	1
16	2022	OP FISC. MULTIS.	RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS	10/06/2022	12/07/2022	INFORME		0	0	0	0
17	2022	OP FISC. MULTIS.	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADOS Y ARTÍCULOS DE CUERO	10/06/2022	28/06/2022	INFORME		0	0	0	0
18	2022	OP FISC. MULTIS.	ACABADO DE PRODUCTOS TEXTILES	10/06/2022	15/08/2022	ACTA INFRAC.	72,588.00	0	0	0	1
19	2022	OP FISC. MULTIS.	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, N.C.P.	10/06/2022	02/09/2022	ACTA INFRAC.	920,000.00	0	1	0	1
20	2022	OP FISC. MULTIS.	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, N.C.P.	10/06/2022	13/09/2022	INFORME		0	0	0	0
21	2022	OP FISC. MULTIS.	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	10/06/2022	22/08/2022	INFORME		0	0	0	0
22	2022	OP FISC. MULTIS.	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, N.C.P.	10/06/2022	17/10/2022	INFORME		0	0	0	0
23	2022	OP FISC. MULTIS.	0000-ND - NO IDENTIFICADO - CODIGO MINTRA	10/06/2022	01/07/2022	ACTA INFRAC,	932,098.00	0	1	0	1
24	2022	OP FISC. MULTIS.	OTROS TIPOS DE VENTA AL POR MENOR EN ALMACENES ESPECIALIZADOS	10/06/2022	30/09/2022	INFORME		0	0	0	0
25	2022	OP FISCAL	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	30/06/2022	15/08/2022	INFORME		0	0	0	0
26	2022	OP FISCAL	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADOS Y ARTÍCULOS DE CUERO	30/06/2022	02/10/2022	ACTA INFRAC,	2,300.00	0	0	0	2
27	2022	OP FISCAL	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADOS Y ARTÍCULOS DE CUERO	30/06/2022	27/12/2022	INFORME		0	0	0	0
28	2022	OP FISCAL	VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO	30/06/2022	19/08/2022	ACTA INFRAC,	932,098.00	0	1	0	1
29	2022	OP FISCAL	ACABADO DE PRODUCTOS TEXTILES	30/06/2022	23/08/2022	INFORME		0	0	0	0
30	2022	OP FISCAL	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	30/06/2022	19/08/2022	INFORME		0	0	0	0
31	2022	OP FISCAL	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR, CALZADOS Y ARTÍCULOS DE CUERO	30/06/2022	08/08/2022	INFORME		0	0	0	0
32	2022	OP FISC. MULTIS.	FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL	10/06/2022	08/08/2022	ACTA DE INFRAC,	920,000.00	0	1	0	1

Fuente: SIIT – 09-06-2023

La data analizada junto a la información obtenida de los operadores

entrevistados ha permitido descubrir que SUNAFIL a través del GEIT-TIF conduce la inspección de trabajo solamente a la fiscalización mediante atención de órdenes de fiscalización por denuncias y fiscalización articulada con presencia del Ministerio Público, PNP y MIMP en el distrito de La Victoria, a fin de detectar y sancionar a empleadores infractores sobre trabajo adolescente permitido no autorizado y trabajo prohibido. Así también, se obtiene luego de analizar las actas de infracción propuestas por el personal inspectivo durante los años 2021 y 2022 que las mismas no son necesariamente por infracciones a la materia de trabajo adolescente como ocurre en el caso del año 2021, que las dos actas de infracción propuestas corresponden a infracciones relacionadas a la labor inspectiva y el monto de la sanción económica propuesta fue en función al número mínimo de trabajadores que para el caso fue 1. Mientras que en el año 2022 se propusieron 10 actas de infracción como consecuencia de fiscalizaciones por operativos realizados donde se detectaron a siete menores de 18 años realizando actividades prohibidas, que conllevo a propuestas de multas por materia de trabajo adolescente prohibido en 7 órdenes de inspección y en las otras 3 órdenes se propusieron actas de infracción a la labor inspectiva respecto a trabajadores adultos que se hallaron fuera de planillas, sin verificarse las normas relacionadas a los beneficios sociales de los menores encontrados, lo que se sustenta con la conclusión de la Defensoría del Pueblo (2014) en su informe Defensorial N°166, que refiere que los participantes menores de edad señalaron no haber tenido contacto con las autoridades de trabajo, al no haber observado o tomado conocimiento de inspecciones sobre trabajo infantil, lo que reafirma la mínima la presencia de SUNAFIL en La Victoria, más aún cuando se ha dejado de lado la función de prevención mediante la difusión de la normatividad vigente sobre la materia, al no atender una sola orden de orientación en el año 2021 y 2022 a cargo de los inspectores; así como tampoco órdenes de asistencia técnica en el 2021, con pocas en el 2022 siempre conducentes al público objetivo de empleadores o trabajadores adultos, sin participación alguna de adolescentes. Lo que ocasiona que los adolescentes sean vulnerados por desconocer la normatividad que los protege y determina que Sunafil cumple su función de protección de manera ineficiente al haber disminuido las sanciones a fiscalizaciones y generar la sensación que la institución se ha parcializado con el sector empresarial, sin aprovecharse que los trabajadores

reconocen en la prevención mediante actuaciones de orientación una alternativa para conocer sus derechos y hacerlo respetar de acuerdo a la investigación realizada por (Casquina, 2019) por ser la fiscalización orientada al régimen 728, debiendo incidirse en el sector informal con personal idóneo para cumplir las expectativas de la población.

Finalmente, se verificó que entre la fecha de asignación de las ordenes de inspección y la fecha del cierre de estas en el SIIT, se han superado ampliamente los plazos otorgados para la realización de las actuaciones inspectivas en varias órdenes de inspección, lo que genera demora en la entrega de los resultados a los administrados.

3.9. Aspectos éticos:

La ética en la investigación requiere de la aplicación de valores éticos en la búsqueda del conocimiento que ayude a comprender y corregir la situación de los individuos y promueva su desarrollo.

Para la elaboración de la presente investigación se consideró como principal aspecto ético, el beneficio de los participantes en la contribución al bienestar social por los aportes para la solución del problema; el respeto a los participantes, se dio mediante el consentimiento informado, solo participaron personal que fue informado del objetivo de la investigación y el uso de la información que brindaron; se respetó la identidad de los participantes, utilizándose para distinguirlos números y con ello su anonimato y la confidencialidad de la data proporcionada, en aplicación del Código de Ética en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo. También, se ha considerado el respeto al derecho de autor, se citó y referenció las fuentes bibliográficas por ser fuentes fidedignas y auténticas. finalmente, se cumplió con la formalidad que establece las normas APA 7ma. Edición; y el porcentaje de similitud que es inferior al 25% y que ha sido establecido en el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

4.1 Resultados,

Se presentan los resultados luego de efectuarse 11 entrevistas a personal inspectivo que conformaron y conforman el Grupo Especial GEIT-TFI de la SUNAFIL, habiéndose establecido 2 categorías y 5 subcategorías conceptuales que permiten organizar y analizar la información obtenida mediante las entrevistas, para dar respuesta a las preguntas y objetivos de investigación. Primero, se presentó las subcategorías argumentadas; las cuales nacen a partir de la revisión de los conceptos teóricos, admitiendo alcanzar el objeto de estudio. Segundo, las subcategorías o códigos emergentes.

A continuación, se presenta el análisis de resultados desde la perspectiva de los entrevistados.

4.1.1. Análisis e interpretación de los hallazgos,

Los resultados obtenidos fueron conseguidos de acuerdo con los objetivos específicos desarrollados en la investigación. Respecto al objetivo general que fue descubrir si SUNAFIL a través del GEIT –TFI tiene un rol importante en el cumplimiento de la eliminación de trabajo prohibido de adolescentes en el distrito de La Victoria, donde existe el emporio de Gamarra.

Los entrevistados opinaron que SUNAFIL no puede cumplir con sus funciones frente a los trabajadores adolescentes que realizan trabajo en actividades permitidas y prohibidas por falta de un plan de acción anual de la institución, que incluya la evaluación de los recursos humanos, medios logísticos y tecnológicos y la inteligencia previa en el campo. Los inspectores del equipo especial recargan sus funciones al atender también otras materias de derechos fundamentales y socio laborales que les asignan como órdenes prioritarias. Se dejó de lado las acciones de orientación y asistencia técnica en los últimos años 2021 y 2022 por atender solo pequeños operativos articulados de fiscalización sin impacto en la población. Los inspectores advierten desconocimiento del procedimiento para las autorizaciones de trabajos permitidos y falta de respeto a las normas laborales con cero operativos de orientación y fiscalización con seguimiento.

“Claro, pero no es suficiente porque como te repito casi todas las actividades de inspección son las más numerosas y como existe tanta carga ya las de orientación se quedan, a veces se prima otros temas de orientación y no de trabajo infantil y forzoso, hay otros temas por los cuales la SUNAFIL tiene una prioridad. Entonces si la institución no tiene la prioridad de dar a conocer sobre el trabajo infantil o forzoso, por no estar dentro de sus metas no se realizan (...) ellos también reciben capacitación y luego lo replican en las provincias o lo replican a otros funcionarios, otras sedes de las regiones todo dentro del sistema, hacia el público se necesita más difusión”. (entrevista 1)

“Ahora en conjunto como grupo tampoco considero que se hace un trabajo optimo, el que debería hacerse. El tema está en que no solamente los inspectores del GEIT se dedican a ver la materia específica, sino también vemos otras materias. (entrevista 3)

“Se necesita de mayor difusión por parte de SUNAFIL “de cuáles son los riesgos a los que se exponen los menores, pero también la creación de proyectos o de programas sociales de empleo por parte del Estado que les brinden empleo”. (entrevista 5)

Respecto al primer objetivo específico, de establecer si al grupo especializado se le asignan los recursos necesarios para realizar operativos de magnitud para disminuir los trabajos prohibidos de adolescentes en la comuna de La Victoria. Los entrevistados manifestaron que la institución si bien les asigna equipo de cómputo, teléfono móvil y movilidad para que se desplacen a los lugar a ejecutar sus funciones, en algunos lugares el acceso es restringido por ser centros que operan a puertas cerradas, no cuentan con acceso a información inmediata de RENIEC en los operativos para determinar la edad exacta de los trabajadores detectados o al Registro de Autorización de trabajo de adolescentes otorgado por la AAT, les falta equipos sofisticados de grabación para inteligencia previa para el personal, induciéndose a error en las edades de los supuestos menores detectados con un alto porcentaje. La atención es de denuncias de terceros y operativos articulados pequeños debido a que el personal que labora en el grupo especial se ha reducido de 13 a 8 miembros. Desde el año 2021 a junio 2023, no se realizan operativos de orientación que resultan muy importante para reducir la invisibilidad de los menores y empoderarlos para que accedan a mejores condiciones laborales.

“Bueno, GEIT-TFI es un grupo nuevo acá en Perú ha querido seguir con el símil de Brasil, pero no cuenta con infraestructura económica, ni el número de personal, ni la exclusividad para el trabajo, porque el grupo hace 3 cosas a la vez. En el grupo los inspectores no ven solo esos expedientes de trabajo infantil o forzoso, ven derechos fundamentales, por la cantidad de expedientes y el poco número de integrantes que tenemos no se puede hacer toda esa gran campaña preventiva porque nos exigen órdenes de fiscalización, entonces al final estamos viendo otros temas y no solo lo que debiera ser exclusivo”. (entrevista 1)

“Adolecemos de un grupo especializado de investigación, prácticamente el inspector hace todo, a veces se solicita que se haga una investigación previa, pero la entidad no cuenta, digamos con personal especializado, pueden mandar a cualquier personal administrativo, hacer lo que pueden” (entrevista 2)

“Actualmente tenemos integrantes del GEIT-TFI que están en provincias. Entonces, eso hace que la labor propiamente del GEIT-TFI no se vea reflejada en los resultados y obviamente aparte el GEIT-TFI como tal no solo se especializa en investigaciones sobre trabajo infantil y forzoso, sino que adicionalmente se nos otorga carga de trabajo de otras materias que nos impiden poder focalizarnos nosotros en actuaciones en materia de trabajo infantil” (entrevista 5)

Respecto al segundo objetivo específico, nivel de especialización de los inspectores del Grupo Especial y si aplican su especialidad, se advirtió que todos son profesionales universitarios, con formación académica en maestrías por universidades de prestigio y capacitaciones por OIT con vasta experiencia laboral en el desempeño del cargo. Realizan informes mensuales sobre el desarrollo de sus funciones y recomendaciones.

“Soy profesional de Derecho, con especialidad en derecho del trabajo y familia. Además, hemos tenido capacitaciones sobre trabajo infantil y que actividades están prohibidos por OIT, por allí viene la especialización” (entrevista 11)

Respecto al tercer objetivo específico, determinar los factores que definen el servicio del personal del grupo especial de Trabajo en el distrito limeño de La Victoria e indagar si cumplieron con la cantidad de acciones anuales programadas. Los entrevistados refirieron estar capacitados académicamente y con la experiencia

necesaria para abordar el tema de protección de los adolescentes trabajadores y velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, son conscientes de la problemática y de cómo abordarlos pero cumplen la política institucional por ser solo operadores, dentro de sus obligaciones mensualmente emiten sus informes a los superiores sobre el tema con propuestas para abordarlos, pero no se cuenta con un plan de acción que base su accionar en la orientación con público objetivo mayoritariamente adolescente seguidas de fiscalización en La Victoria. Los entrevistados reconocen que la institución prioriza las ordenes de fiscalización independientemente de las materias a fiscalizar para cumplir las metas anuales establecidas. No existe una programación anual por materias determinadas y área geográfica, las fiscalizaciones se dan por denuncias de usuarios, otros organismos públicos y prensa, pudiendo ser atendidos diferentes tipos ordenes de inspección sin respetar la especialización.

“En estos temas de trabajo adolescente en La Victoria (...) cuando realizamos orientaciones para capacitar al público seguido de la fiscalización es mejor porque se hace con la información que se levanta en la asistencia. Los orientados refieren lugares donde existe o puede existir. (entrevista 4)

“El MTPE en el último año no han sobrepasado las 30 autorizaciones, (...) así que no hay mucho que fiscalizar; y en el trabajo no permitido. Bueno, básicamente, pues las acciones de fiscalización que se realizan en talleres de confección” (entrevista 5)

“Lamentablemente, La Victoria es un sector de extrema pobreza, la gente que trabaja cada día trabaja para comer, creo en las campañas de asistencia técnica a los conglomerados, a los centros comerciales de La Victoria y también las orientaciones que hacemos puesto por puesto en la galería también tienen una fuerte acción para que esas personas puedan recapacitar, los empleadores y contratar adolescentes para trabajo permitidos y también limitarse los trabajos que serían prohibidos por su naturaleza y condiciones.(entrevista 8)

“En el distrito de La Victoria existe bastante trabajo infantil, no se imagina, en las galerías, en las partes superiores de los centros comerciales que se encuentran cerrados y se requiere bastante personal” (entrevista 11).

Respecto del cuarto objetivo específico, establecer cuál es la reacción de los adolescentes a partir de la orientación sobre la normatividad laboral. Los

participantes refieren que la reacción de los adolescentes es de sorpresa porque entendían que solo podían trabajar en informalidad y por lo tanto no tenían acceso a derechos. Algunos creen que la fiscalización limita su derecho al trabajo, recién al ser orientados que sí pueden laborar en actividades permitidas y con las autorizaciones respectivas por la AAT y se les ayuda para que cumplan los pasos para la obtención del permiso para el trabajo, entienden que pueden acceder a mejores condiciones y sienten pertenencia a la sociedad porque cuentan con la SUNAFIL que los reconoce. Otros adolescentes que realizan trabajos prohibidos por desconocimiento al acceder a la información de los peligros que representa para ellos realizar esos trabajos, se interesan y preguntan qué deben hacer para retirarse y pedir el reconocimiento de sus derechos, manifestando que pensaron que a nadie le importaba que se les reconozca como trabajadores.

“Existen también determinados peligros a los cuáles ellos se exponen en determinadas actividades. Pero, sin embargo, se ven obligados a ingresar a ese tipo de actividades porque no hay otras ofertas de trabajo que se les pueda dar”. (entrevista 5)

“Piensan que como menores no tienen derechos, pero les digo mientras el trabajo esté permitido, un adolescente tiene los mismos derechos que un trabajador adulto y eso les trae un cierto bienestar”. (entrevista 8)

“Se sorprenden, a veces no conocen que tienen que pasar por una autorización que les va a permitir identificar su trabajo. (...) Sabiendo incluso que pueden trabajar piensan que tiene que ser de manera informal para poder trabajar, no saben de las amenazas de daño físico que pueden ser víctimas ante trabajos peligrosos o prohibidos. Les llama la atención y de alguna manera le despiertas ese sentido de formalidad, que a veces no tenemos cuando somos jóvenes”. (entrevista 9)

“Ellos reciben el conocimiento y advierten que podemos ser amigos, les ayudamos con su trámite y regularizan los requisitos, y se van formalizado los empleadores para poder sacar el permiso para acceder a un puesto de trabajo”. (entrevista 10)

4.1.2. Análisis e interpretación de las categorías emergentes;

Luego de procesar las entrevistas en el programa ATLAS.ti se generaron otras subcategorías; tales como:

Trabajo adolescente prohibido, que refieren los entrevistados corresponder a actividades que son recogidos en el ordenamiento internacional y que el estado peruano a través del MIMP señala por ser peligrosas no deben ser efectuadas por menores.

Contratación, los entrevistados refirieron reiteradamente que existe alto trato de empleabilidad de trabajo adolescente de manera informal, sin cumplir con los requisitos exigidos por la norma para emplearlos en actividades permitidas.

La Victoria, de las entrevistas se advierte que es el distrito capitalino donde se encuentra el mayor emporio comercial denominado Gamarra y son los espacios de talleres y galerías de confecciones donde desarrollan actividades permitidas y prohibidas los menores de edad por desconocimiento de derechos, pobreza y por la tolerancia al trabajo infantil.

Informalidad, se da porque no existe presencia del Estado, inobservancia de las normas por intereses particulares o falta de conocimiento de los emprendedores y trabajadores, debido a que el trabajo adolescente se realiza en centros cerrados por abaratar costos, desconocimiento de las normas, todo es verbal.

Según el IPE (2023), en el Perú, la informalidad comenzaba a reducirse al 70% en el año 2021, pero con la pandemia la informalidad se incrementó al 75% calculándose un aumento de medio millón de empleos informales.

Autoridad Administrativa, los entrevistados refieren que los trabajos autorizados para los adolescentes son otorgados por el Ministerio de Trabajo a través de la AAT, que a la fecha viene tardando el plazo para otorgar los permisos de 1 a 15 días limitándose el derecho de los adolescentes a trabajar por competir con adultos en labores permitidas.

Difusión, es mediante esta acción que SUNAFIL debe divulgar el respeto de derechos con el conocimiento de derechos laborales y de los peligros que se

presentan para los adolescentes trabajadores lo que va a generar empoderamiento con seguimiento y que los inspectores del Grupo GEIT por su nivel de capacitación deberían abordar el tema con exclusividad mediante campañas articuladas de orientación y asistencia técnica.

Operativos Multisectoriales, Son aquellos operativos de fiscalización que el GEIT realiza en coordinación y participación de la Municipalidad, Policía, Fiscalía y Ministerio de la Mujer.

Inteligencia Previa, permite el mapeo de potenciales lugares de presencia de trabajo adolescente, los entrevistados manifiestan que es una técnica utilizada por especialistas, mediante trabajo de campo y manejo de información para abordar de manera acertada los operativos de fiscalización, detectar casos con el mapeo del lugar potencial donde exista presencia de menores trabajadores e infracción a la normatividad, pero que la institución no cuenta con personal para dicha tarea, siendo los inspectores quienes lo hacen o se valen de un trabajador administrativo designado que no está capacitado y que se guía por su instinto. El poder enfrentar casos con el mapeo del lugar potencial, generaría un alto índice de probabilidad que la intervención sea exitosa acompañada de acceso a la información en tiempo real de la data interinstitucional para la identificación de los menores. La prevención es el camino para la erradicación del trabajo prohibido de menores.

4.2. Discusión,

El objetivo de la presente investigación fue descubrir si SUNAFIL a través del GEIT –TFI tiene un rol importante en el cumplimiento de la eliminación de trabajo prohibido de adolescentes en el distrito de La Victoria, que alberga el emporio de Gamarra. En las entrevistas efectuadas los participantes se expresaron espontáneamente desde sus experiencias y conocimientos, lo que conllevó a que se advierta que en los años 2021 y 2022 se presenta un decrecimiento en las acciones de fiscalización y nula prevención efectuada por SUNAFIL. No se realizaron actuaciones inspectivas de difusión de las normas socio labores sobre materia de trabajo adolescente a través de orientaciones o asistencia técnica a cargo del personal inspectivo, lo que en parte se atribuye a la declaración de la

emergencia sanitaria por el COVID 19. Sin embargo, de la data analizada se advirtió que se efectuaron acciones de orientaciones y asesorías técnica en otras materias como registro de planillas y SST. Con la finalización al 25 de mayo del 2023 del estado de emergencia sanitaria se espera que SUNAFIL cumpla el rol protector sobre la población vulnerable de menores que trabajan por causas de la pobreza y que recurren a la informalidad como medio inmediato de agenciarse recursos para cubrir la economía familiar, limitándose derechos y exponiendo su integridad.

Dicho hallazgo es corroborado con lo manifestado por Egusquiza y Félix (2021), quienes señalan que la emergencia sanitaria colocó al estado en inoperante ante el tema de trabajo infantil y el país disminuyó los logros alcanzados en materia empleo de menores. La política adoptada por SUNAFIL de canalizar el servicio inspectivo a la fiscalización laboral por denuncias y operativos articulados y dejar de lado la función de prevención con orientaciones y asistencia técnica en los últimos años se ve reflejada también del análisis de la información oficial.

La contratación de adolescentes en trabajos prohibidos es advertida por los miembros del GEIT que se ejecuta a nivel de empresas pequeñas y negocios informales, siendo el nivel de informalidad el problema con el que se enfrentan a diario y que esperan que luego del levantamiento de la emergencia sanitaria la institución fomente la formalización para que los empleadores contraten adultos con experiencia, mediante campañas de sensibilización a los emprendedores a dejar de ver solamente en los adolescentes como mano de obra barata sin ningún beneficio social, que se difundan las normas laborales y se promueva la tolerancia cero al trabajo adolescente prohibido en las galerías, talleres y tiendas cubriendo uno a uno los espacios laborales. Los inspectores por sus prerrogativas de acceder a los centros de trabajo libremente pueden explicar por qué no se puede contratar a adolescentes en actividades peligrosas, cambiando la idea que tienen los emprendedores de que hacen un favor a los menores, advertir que incumplen las leyes y que las sanciones económicas por ser infracciones muy graves les resultaran costosas. Muchos menores laboran porque fueron sus propios padres, quienes los entregaron a los empleadores para que presten servicios. Por ello, corresponde a los empleadores informales y adolescentes entender que no se pueden contratar a menores de edad para realizar labores en talleres, porque las

condiciones representan peligrosos a los contratados. Por otro lado, una inspectora relató que el tema de adolescentes en actividades permitidas no autorizadas parte porque tanto empleadores y trabajadores no saben cómo pedir la autorización ante el MTPE, por falta de campañas comunicacionales de los pasos para obtener los permisos y que los adolescentes puedan acceder a empleo digno.

Respecto al primer objetivo específico, de establecer si al grupo especializado se le asignan los recursos necesarios para realizar operativos de magnitud para disminuir los trabajos prohibidos de adolescentes en la comuna de La Victoria. Se advirtió que el GEIT-TFI no realiza operativos de magnitud, siendo acciones de fiscalización en establecimientos pequeños por operativos y denuncias. La institución entrega al personal equipos de cómputo, teléfono móvil y les otorga el acceso a una movilidad compartida para que se desplacen a los lugares a ejecutar sus funciones. Al considerar que algunos centros laborales en La Victoria el acceso es restringido al operar a puertas cerradas o en lugares peligrosos se requiere la presencia policial, además se presentan limitaciones logísticas en el acceso a información inmediata a la RENIEC y la autorización de permiso para trabajar de la AAT que permitan en tiempo real comprobar la identidad de los trabajadores detectados y saber sus edades. El personal se agencia de información a través de personal policial que participan de operativos conjuntos alejando el servicio inspectivo de la eficiencia. No se cuenta con un área de inteligencia previa que realice trabajo de campo e identifique con los medios tecnológicos y uso de data la presencia de adolescentes, siendo cualquier personal administrativo o los mismos inspectores que días previos visitan lugares y por intuición determinan presencia de adolescentes para programar operativos con desplazamiento de personal a los lugares para luego mayoritariamente encuentren a adultos que erróneamente fueron confundidos como adolescentes. No hay plan de acción para afrontar los operativos de fiscalización, lo que se refleja en la data oficial que se han detectado 7 menores en los operativos realizados en los últimos años a pesar de ser estos articulados. La institución da prioridad a la demanda de fiscalizaciones en otras materias. No se está abordando las acciones de orientación a través de órdenes de orientación y asistencia técnica, no habiéndose programado ordenes de orientación desde los años 2021 a la actualidad y solo pocas asistencias técnicas en el 2022. Dicho descubrimiento coincide con lo anotado por la

Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS] (2017) al señalar que la inspección de trabajo “presenta problemas en cuanto a su competencia y a su accionar debido a la limitada entrega de presupuesto y personal; asociado a la limitada coordinación con las diferentes instituciones relacionadas, lo que detiene la eficacia proyectada respecto de erradicar el trabajo de los NNA”.

Reafirmando el hallazgo con lo señalado por La Touche (2012) cuando en su investigación refiere que la erradicación del trabajo infantil necesita políticas de fortalecimiento de los organismos destinados a la protección de menores garantizándose la ejecución y cumplimiento de sus funciones mediante proyectos alternativos con instrucción formativa para los adolescentes y un servicio inspectivo firme y pujante que amedrente el requerimiento de menores en trabajos prohibidos.

Respecto al segundo objetivo específico, nivel de especialización de los inspectores del Grupo Especial y si aplican su especialidad, se determinó que todos los miembros del grupo cuentan con formación académica profesional mayoritariamente en derecho y tienen formación en post grado en universidades de prestigio sobre las materias relacionadas a trabajo infantil y forzoso, han sido capacitados por la OIT y cuentan con vasta experiencia laboral en el desempeño del cargo y realizan recomendaciones a través de sus informes mensuales a sus superiores. Sin embargo, no es garantía de eficiencia del sistema inspectivo conforme a lo que acotó la OISS (2017) al referir que la especialización del personal inspectivo no garantiza un rendimiento eficaz, requiriéndose de la voluntad política.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar los factores que definen el servicio del personal del grupo especial de Trabajo en el distrito limeño de La Victoria e indagar si cumplieron con la cantidad de acciones anuales programadas. Se tiene que los entrevistados están capacitados académicamente y cuentan con la experiencia necesaria que se requiere para el puesto desempeñado, abordan el tema desde la protección de los adolescentes trabajadores y velan por el cumplimiento de las normas sociolaborales, evitando re victimizar a los menores en las entrevistas. Son conscientes de la problemática, pero como operadores se alinean a la política institucional, coinciden en que para las inspecciones de fiscalización en trabajo adolescente no se cuenta con un plan de acción que contemple inteligencia previa y se programen acciones de orientación cuyo público

objetivo sea preferentemente adolescentes seguidas de fiscalización en La Victoria. Ante el limitado número de recursos humanos se prioriza la atención de las ordenes de fiscalización de otras materias para cumplir las metas de la institución. Dicho descubrimiento se sustenta en lo que señaló Bensusán (2009) al referir que el modelo de inspección de fiscalización se aplica conforme a la percepción creada en cada país sobre las aspiraciones que tienen los sistemas de inspección, mediante las habilidades empleadas, basado en la manera cómo se emplean los recursos materiales y humanos eficientemente para alcanzar los objetivos trazados en las políticas de estado. La inspección laboral moderna exige un servicio fuerte, que se sirva de sus recursos limitados acertadamente y ser decisiva sobre el lugar, la oportunidad y estrategia de actuación a ejecutar ante la respuesta de denuncias de inspección y de planificación basada en la investigación priorizando la disuasión, con soluciones permanentes y de alcance en cada sector. Superando los métodos tradicionales de gestión interna y evaluación que ya no se ajustan a los cambios tecnológicos con el uso de data informática.

Respecto del cuarto objetivo específico, establecer cuál es la reacción de los adolescentes a partir de la orientación sobre la normatividad laboral. Los participantes refieren que los adolescentes abordados en las fiscalizaciones presentan reacciones de sorpresa, teniendo la idea que solo pueden laborar en el sector informal sin acceso a derechos. Algunos trabajadores creen que las fiscalizaciones limitan su derecho al trabajo al ser detectados en actividades prohibidas. Ellos refieren que trabajan por su limitada economía, cuando son informados de sus derechos y que pueden laborar en actividades permitidas previa autorización por la AAT, muestran su interés a ser orientados y ayudados para cumplir los requisitos y obtener el permiso para el trabajo. Lo que genera pertenencia a la sociedad y el respaldo del estado a través de SUNAFIL que los reconoce. Los adolescentes realizan trabajos prohibidos por desconocimiento y al acceder a la información sobre los peligros para su salud piden se les reconozcan sus derechos. Los adolescentes manifiestan que a nadie importaba reconocerlos como trabajadores, que son conscientes de que existen peligros a los cuáles ellos se exponen en determinadas actividades, pero se ven obligados a ingresar a ese tipo de actividades porque no hay otras ofertas de trabajo que se les pueda dar, siendo el Estado ausente ya que no se promueve los servicios que brinda el MTPE

y que a la fecha el trámite de autorización es demorado por la AAT respecto a que antes eran otorgados en 24 horas, lo que ocasiona retraso en la obtención del permiso y por lo cual no se contratan a los adolescentes en actividades permitidas aceptándose la oferta de postulantes adultos.

Algunos adolescentes son padres de familia y necesitan generar ingresos para el sustento de su hogar, quienes manifiestan que requieren de más información de SUNAFIL que no los orienta. Los adolescentes al conocer sus derechos se sienten en la capacidad de exigir el cumplimiento de sus derechos a beneficios laborales y acceso a servicios de la seguridad social optando por diferentes actividades para laborar en puestos que no les generen peligros. La falta de acciones de prevención limita a los adolescentes y los invisibiliza, siendo el empoderamiento de acuerdo con lo que señala Casique (2017) el proceso por el conocimiento que permite a los adolescentes, luego de un desarrollo meritorio adquirido comprender, encaminar y mejorar sus condiciones limitadas por haber sido desconocidos por la comunidad. Al empoderar a los adolescentes se les otorga justicia y se les reconocen sus derechos personales y colectivos.

V. CONCLUSIONES:

1. La investigación descubrió a una SUNAFIL que solo cumple su rol fiscalizador con las actuaciones inspectivas por denuncias y acciones articuladas presenciales pequeñas, que no logra impacto social por ser un ente reactivo, con fiscalizaciones aisladas, con limitado acceso a la información interinstitucional en tiempo real y sin inteligencia previa. Convirtiéndose en un servicio inspectivo deficiente al no garantizar el cumplimiento de las normas vigentes, a través de acciones de prevención y de asesoramiento técnico en los últimos 2 años que provoca la invisibilización de adolescentes que esperan ser atendidos por un Estado ausente.
2. La aplicación de sanciones por trasgresión a las normas sobre trabajo adolescente permitido no autorizado y trabajo prohibido son sancionadas de la misma manera y resultan onerosas al ser consideradas muy graves por el ordenamiento, lo que ocasiona el traslado de empleadores infractores a lugares de difícil acceso a la inspección de trabajo donde continúan cometiendo dichas actividades, en horarios nocturnos, muchas veces en condiciones de encierro aumentando la invisibilización de las víctimas de trabajo prohibido.
3. La inspección de trabajo presenta desinterés en su función preventiva contra el trabajo adolescente prohibido al no contar con un plan de acción institucional, con el uso de data que mantiene en su SIIT, que promueva el empoderamiento de los trabajadores adolescentes a través del conocimiento de las normas laborales para el respeto pleno de sus derechos y evitar accedan a trabajos prohibidos por ser dañinos.
4. En las acciones de orientaciones y asistencia técnica que brinda SUNAFIL no consideran a los adolescentes como público receptor, por estar canalizadas al público objetivo de empleadores y adultos trabajadores. Se orienta a menores recién al ser detectados en operativos.

5. Se descubrió que no todos los actores institucionales que participan de los operativos articulados de fiscalización conocen las funciones de cada institución relacionada, lo que puede conducir a la re victimización de los adolescentes detectados al ser doblemente entrevistados.
6. El personal inspectivo que conforman el grupo especial GEIT-TFI no es exclusivo para ver fiscalización, orientación y asistencia técnica sobre las materias de trabajo infantil y trabajo forzoso, donde se encuentra la sub materia de trabajo adolescente, ellos también verifican materias sobre derechos fundamentales y otras materias que les asigne la autoridad, lo que termina recargando sus labores.
7. Recientemente, mediante Resolución de Superintendencia N°236-2023-SUNAFIL se han establecido aspectos y criterios técnicos, normativos, para contribuir a la inspección en trabajo forzoso e infantil y la actuación del GEIT-TFI, sin embargo, se advirtió que la institución sigue enfocada a la atención de denuncias de manera inmediata y en forma articulada para la protección de los menores, dejándose de lado la acción más importante que es de prevención mediante la difusión de las normas laborales que es el mecanismo para restituir derechos a los adolescentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a Sunafil la creación de un área de inteligencia previa con especialistas que realicen labor de campo con equipos tecnológicos que investigue cada sector económico, con acceso a data interinstitucional del RENIEC en tiempo real y sobre autorizaciones emitidas por el MTPE para identificar plenamente a los adolescentes. Se necesita de una base de datos de los menores detectados por edades, actividad económica, ubicación y procedencia en los últimos años para mapear los lugares con presencia de adolescentes, que conduzca la elaboración de un plan de acción por área geográfica, potencial población adolescente por edades para ejecutar orientación y asistencia técnica con enfoque de derechos, que llegue al trabajador adolescente con fiscalización laboral posterior en centros de trabajo que emplean a adolescentes.
2. Las fiscalizaciones laborales deben ser planificadas. Las articuladas deben realizarse con presencia de instituciones públicas como el MTPE encargado de informar de los programas de empleo con los que cuentan para adolescentes y el procedimiento de autorizaciones, siendo necesario que todos los actores conozcan las funciones de cada institución y que todos los inspectores que conforman el grupo especial se dediquen a exclusividad a las fiscalizaciones y orientaciones sobre trabajo infantil y adolescente, debiéndose optimizar los pocos recursos humanos con los que se cuenta.
3. La institución debe gestionar con el sector educación convenios para la realización de acciones de orientaciones en los centros educativos y de formación técnica, donde existe la mayor población adolescente, a través del uso de un lenguaje sencillo logrando llevar información al público receptor para disminuir el acceso de menores a ofertas de trabajo en actividades prohibidas y que conozcan cómo acceder a la autorización por la AAT para labores permitidas. El conocimiento de los derechos en los adolescentes es la herramienta de empoderamiento, para exigir respeto de sus derechos y eviten trabajos prohibidos por ser dañinos.

4. Se recomienda campañas masivas de sensibilización en cero tolerancias a la contratación de personal adolescente en actividades prohibidas, a través de medios de comunicación como prensa, radio y televisión, fomentando el conocimiento de los derechos en los trabajadores evitando sean sometidos a trabajos prohibidos.
5. Finalmente, se recomienda que SUNAFIL proyecte el POI anual por acciones realizadas por materias y sub materias considerándose el promedio estimado de fiscalizaciones atendidas por denuncias de los últimos 6 años para ser más exactas. Asimismo, respecto a las acciones de orientación y asistencia técnica se deben medir por el número del público objetivo orientado debiendo ser canalizadas a los menores y con ello calcular la efectividad respecto al impacto de la efectividad lograda.

REFERENCIAS:

- Aransiola, T. J., Justus, M., & Yeung, L. (2022). Labor inspections as law enforcement on child labor in Brazil. *SSRN Electronic Journal*, 2(6), <https://doi.org/10.2139/ssrn.4014913>
- Arce, E. (2016). Luces y sombras de la inspección de trabajo. *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-SPDTSS*. 807-817, <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full.pdf>
- Arias, E. (02 de mayo de 2020). *Types of research*. *Economipedia*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-investigación.htm>
- Bastis Consultores (3 de enero 2020). *Metodología, como hacer la categorización de la información en una investigación*. <https://online-tesis.com/como-hacer-la-categorizacion-de-la-informacion-en-una-investigacion/>
- Benavides, M. & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(1), 118–124, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- Bensusán, G., (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
- Bobadilla, M., (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. *Desde el Sur*, 12(1), 127-139. <https://revistas.cientifica.edu.pe/index.php/desdeelsur/article/view/594/636>
- Boccolini, E. (2022). *La naturaleza de la infracción laboral en materia de trabajo infantil: ¿El fin justifica los medios?: A propósito de la Resolución N°169-2021-SUNAFIL/TFL* [tesis de título profesional, Pontificia Universidad

Católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22941>

Cáceres, M. (2015). *Limitada conciencia ciudadana de los adolescentes del Distrito de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao para exigir derechos y proponer soluciones al círculo vicioso del trabajo adolescente, mediante la educación*. [manuscrito presentado para publicación]. Escuela de Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Casale, G., y Fasani, M. (2013). Nuevos desafíos para la administración e inspección del trabajo en el contexto de la reciente crisis económica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 17, 179–195.
[https://doi.org/10.1016/s1870-4670\(13\)71978-x](https://doi.org/10.1016/s1870-4670(13)71978-x)

Casique, I. (2017). *Propuesta y validación de una escala general para medir el empoderamiento de los adolescentes en México*. 104(1), 85-118.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41962/1/04_Casique_104A.pdf

Casquina, E. (2019). *Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado el 15 de junio del 2023 de Repositorio Institucional PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, V. (23 de enero de 2020). La eficiencia en el sector público. *Propuesta país*. <https://propuestapais.pe/noticia/la-eficiencia-en-el-sector-publico/>

Carlino, P. (2021). *Antecedentes y marco teórico en los proyectos de investigación: aportes para construir este apartado*. Material de cátedra para uso del Taller de escritura de proyecto de investigación de la Maestría en Formación Docente de la Universidad Pedagógica Nacional de Argentina. <https://www.aacademica.org/paula.carlino/274.pdf>

- CEACR. (2021). Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Conferencia Internacional del Trabajo*, 109, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf
- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21 (1), 179-185.
de <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3069/4422>
- Congreso de la República del Perú. (19 de julio de 2006). Ley 28806. Ley General de Inspección de Trabajo. Diario el Peruano. Normas Legales Actualizadas. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (21 de julio de 2000). Ley 27337. Código de los Niños y Adolescentes. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0003/4-codigo-de-los-ninos-y-adolescentes-1.pdf>
- Defensoría del Pueblo de Bolivia. (2021). Informe Defensorial: Trabajo Infantil y Adolescente en Bolivia: Vulneración del Derecho a la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes con Relación al Trabajo. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-trabajo-infantil-y-adolescente-en-boliviavulneracion-del-derecho-a-la-proteccion-de-ninyas,ninyos-y-adolescentes-con-relacion-al-trabajo.pdf>
- Defensoría del Pueblo de Perú. (2014). Informe Defensorial 166. El trabajo infantil y los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes en el Perú. <https://www.gob.pe/institucion/defensoria/informes-publicaciones/1056184-informe-defensorial-n-16>
- Defensoría del Pueblo de Perú. (2022). Urge fortalecer la lucha contra el trabajo infantil para mitigar efectos de la pandemia en niñez y adolescencia. <https://www.defensoria.gob.pe>

Definición de Erradicación. (s/f). Definición ABC.

<https://www.definicionabc.com/general/erradicacion.php>

De Lama, M. (2021). La Inspección del Trabajo Como Vía de Tutela de Derechos Laborales y su Relación con el Proceso Laboral: Buscando (¿O Identificando?) Las “Intersecciones” de Ambos Caminos. *Revista Laborem* 24(1), 589-614. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf>

De la Cruz, L. (2022). *Análisis de la eficacia en la inspección laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización en materia de trabajo infantil*. [tesis de título profesional, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5830>

Egusquiza, B. y Félix, F. (2021) El Trabajo Infantil en el Perú: Pasado Reciente y Perspectivas. *Laborem, revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 24(1), 173-200, <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-08-1.pdf>

El Fondo Mundial, (2019). Optimización de recursos. Informe Técnico Período de Asignación 2023-2025. *The Global Fund*, https://www.theglobalfund.org/media/9350/core_valueformoney_technicalbrief_es.pdf

Goicochea L. y Marcelo, G. (2022). *La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019* [tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3630>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw- Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- INEI. (2021). Perú: Estado de la Población en el año del Bicentenario, 2021. *Instituto Nacional de Estadística e Investigación*
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1803/libro.pdf
- International Programme on the Elimination of Child Labour. (2002). *Combating child labour: A handbook for labour inspectors*.
https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_110148/lang--en/index.htm.
- IPE. (14 de abril de 2023). ¿Cuál es la situación de la informalidad laboral en el país? *Instituto Peruano de Economía*, <https://www.ipe.org.pe/portal/cual-es-la-situacion-de-la-informalidad-laboral-en-el-pais/>
- Johnson, J. L., Adkins, D., & Chauvin, S. (2020). A Review of the Quality Indicators of Rigor in Qualitative Research. *American journal of pharmaceutical education*, 84(1), 7120. <https://doi.org/10.5688/ajpe7120>
- Lanka, E., Lanka, S., Rostron, A., & Singh, P. (2021). Why we need qualitative research in management studies. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(2). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200297.en>.
- La Touche, M.A. (2012). La abolición efectiva del trabajo infantil: Realidad Centroamericana. *Revista Real Card*.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29026.pdf>
- Lázaro, R. (1 mayo de 2021). Cuatro entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres. *Análisis de contenido*. <http://hdl.handle.net/10578/28529>
- Levitt, H., Bamberg, M., Creswell, J., Frost, D., Josselson, R., Suárez-Orozco, C. (2018) Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology. *American Psychologist*, 73(1), 26-46, <https://doi.org/10.1037/amp0000151>.

- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (20 de abril de 2010). Decreto Supremo N.º 003-2010- MIMDES. Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas en las que no podrá ocuparse a las y los Adolescentes. <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2010/abril/20/DS-003-2010-MIMDES.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (14 de abril de 2012). Decreto Supremo N.º 001-2012-MIMP. Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia - PNAIA 2012-2021 y constituye Comisión Multisectorial encargada de su implementación. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/293048/Decreto_Supremo_01_2012_mimp.pdf?v=1550765231
- Miranda, J. y Navia, D. (2021). *La Eficiencia de la fiscalización realizada por SUNAFIL frente a la explotación laboral en adolescentes mayores de 14 años en el sector secundario “Hornos” en el distrito de San Sebastián del año 2020* [tesis de título profesional, Universidad Andina del Cusco. Repositorio Institucional UANDINA. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5830>
- Monje, C. (2011). Guía Didáctica. Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Navarro Velasco, M. de L. M. (2021). *Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar-Piura 2021* [tesis de título profesional de Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81008/Navarro_VMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oyola-García, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14 (1), 90–93 <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (14 de noviembre 2017). Metodología para la detección y tratamiento del trabajo infantil por parte de los órganos de Regulación Inspección, Vigilancia y Control. V Conferencia Mundial Contra el Trabajo Infantil 2017. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/1-23-MetodologiaInspeccion.pdf>
- OIT (2011) Inspección del trabajo. Lo que es y lo que hace. *OIT*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf
- OIT. (2020). La Pandemia por Covid-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe. Nota Técnica N° 1. *OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747653.pdf
- OIT. (2022). Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil. 5A. Conferencia Mundial Sobre la Erradicación del Trabajo Infantil. Durban, *OIT*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_846024.pdf
- Parliament UK. (s/f). The 1833 Factory Act. The 1833 Factory Act. *Parliament UK* <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/factoryact/>.
- Pérez Porto, J., Gardey, A. (28 de noviembre de 2008). Procedimiento - Qué es, definición, en el derecho y en la informática. *Definicion.de* <https://definicion.de/procedimiento/>
- Ramos, J.R.G. (2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Cadernos De Pesquisas*, 48 (169), 830–854. de <https://doi.org/10.1590/198053145177>
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23ª ed.). <https://dle.rae.es/procedimiento?m=form>

- Redactores Profesionales. (2020). Cinco características del enfoque cualitativo. *Revista educativa Caracteristicasdel.com*.
<https://www.caracteristicasdel.com/propiedades/5-caracteristicas-del-enfoque-cualitativo.html>.
- Ríos, K. M. (2019). La entrevista semiestructurada y las fallas en la estructura. La revisión del método desde una psicología crítica y como una crítica a la psicología. *Caleidoscopio - Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 41(1), 65–91. <https://doi.org/10.33064/41crscsh120>
- Rodríguez, A. R. (2022). Rigor científico, pertinencia y relevancia en los artículos científicos. *Fundación iS+D*. <https://isdfundacion.org/2020/07/08/rigor-cientifico-pertinencia-y-relevancia-en-los-articulos-cientificos/>
- Romero, M. (2019) El Trabajo Infantil Como una Preocupación Pública La Infancia es lo Primero. *Boletín Informativo Laboral*, 90, 1-11.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/342184/EL_TRABAJO_INFANTIL_COMO_UNA_PREOCUPACION_PUBLICA.pdf
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez. H., Reyes. C. y Mejía. K. (2018). Manual de Términos en Investigación Científica Tecnológica y Humanística. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 16(1). <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/727>
- SUNAFIL. (9 de junio 2017). Resolución N° 114-2017-SUNAFIL. Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Infantil.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-protocolo-de>

- actuacion-en-materia-de-trabajo-infan-resolucion-no-114-2017-sunafil-1531857-1/
- Ucha, F. (5 de enero de 2010). Definición de Erradicación. *DefinicionABC*.
<https://www.definicionabc.com/general/erradicacion.php>
- Ucha, F. (5 agosto de 2010). Definición de Especialización. *DefinicionABC*.
<https://www.definicionabc.com/ciencia/especializacion.php>
- U.S. Department Of Labor. (s/f). Findings on the worst forms of child labor - Peru 2021. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/peru>.
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos*. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-Pasos-Para-Una-Tesis-Exitosa-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Ventura, W. (26 de octubre de 2020). La calidad de los servicios públicos en el Perú. Blog Escuela de Post Grado. Universidad Continental. Recuperado el 10 de Julio del 2023 de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-calidad-de-los-servicios-publicos-en-el-peru>
- Vera, L. (s/f). La Investigación Cualitativa. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de la Plata.
https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf
- Vilela, A. (2016). Problemática actual en el cumplimiento de la función inspectiva. VII Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-819-833.pdf>
- Wunder-Hachem, D., & Gabardo, E. (2018). El principio constitucional de eficiencia administrativa: contenido normativo y consecuencias jurídicas de su violación. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*,1(39), 131.

<https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2018.39.12652>

Westreicher, G. (15 de julio de 2020). Recurso. *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/recurso.html>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las Categorías y Sub Categorías

Categoría	Definición Conceptual	Sub Categorías	Definición Conceptual
Eficiencia	Según Castañeda (2020) se da con la optimización los recursos por parte del organismo público en la ejecución de los servicios obteniéndose la máxima intervención administrativa que beneficia a los ciudadanos. Se busca resultados.	Procedimiento del servicio inspectivo	Procedimiento significa la "Acción de proceder. Método de ejecutar algunas cosas". (Real Academia Española, s.f., definición 1, 2) Procedimiento inspectivo es el método empleado por los inspectores de trabajo para la realización de sus funciones.
		Nivel de Especialización	"La especialización implica la limitación, la adecuación de algo para que pueda cumplir satisfactoriamente con su objetivo o función" (Ucha, F., 2011).
		Recursos	Se refiere al "conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa". (Real Academia Española, s.f., definición 7)
Erradicación	Erradicación, se entiende como el conjunto de acciones llevadas a cabo para desaparecer determinada situación que ponga en riesgo a la colectividad provocando su desestabilización. (Ucha, F., 2010)	Erradicación del trabajo adolescente prohibido	EMPETI 2012-2021) Es el objetivo del Perú, para asegurarles sus derechos a los menores del país, promoviendo el trabajo decente y disminuir el círculo de la pobreza

		Empoderamiento	El empoderamiento es el proceso mediante el cual adquiere poder e independencia un grupo social desfavorecido para mejorar su situación.
--	--	-----------------------	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Guía de entrevista semiestructurada

Nombre de la entrevistadora: Mónica Annelie Cáceres Hidalgo

Lugar y Fecha de la entrevista: _____ Sexo _____

Cargo del entrevistado: _____ Profesión _____

1. ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza, estas son planificadas?
2. ¿En qué espacios se realizan las actuaciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en el distrito de la Victoria?
3. En el distrito de La Victoria ¿Qué trabajos prohibidos predominan?
4. ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso?
5. ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?
6. Ante la identificación de trabajo de menores, ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?
7. ¿Cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?, ¿Cómo cuáles?, ¿Con cuáles le gustaría contar?
8. ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar el trabajo prohibido de menores?, ¿Cuál sería el ideal según su criterio?
9. ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas?, ¿Qué tipo de capacitaciones requiere?
10. ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?, ¿Por qué?
11. ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?
12. ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?, ¿Podría hablarme del caso más significativo para usted?
13. A partir de las acciones de orientación, ¿Los menores conocen sus derechos?
14. ¿Cuál es la reacción de los menores ante la información recibida sobre la normatividad laboral?
15. ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?, ¿Por qué?

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022**

Investigadora: Mónica Annelie Cáceres Hidalgo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022", cuyo objetivo de la investigación es analizar el rol del Grupo Especializado GEIT-TFI en el distrito de La Victoria en los años 2021 y 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, Modalidad Semipresencial de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, Filial Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

El trabajo adolescente, es un problema público antiguo que afecta a nuestros menores en su desarrollo integral, limitándoles el ejercicio pleno de sus derechos, lo que conlleva a mantenerlos en el círculo de la pobreza, por lo que corresponde verificar si SUNAFIL cumple su función y contribuye a su eliminación.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se le informa:

1. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
2. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus respuestas relacionadas a la investigación titulada: "Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022". Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos la que se realizará en los ambientes que ocupa el personal del Grupo Especializado GEIT-TFI en las instalaciones de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. La conversación se grabará, de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación y en caso no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Al participar en la presente investigación NO existe riesgo alguno toda vez que se guardará la confidencialidad debida de la información que usted brinde. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Puede solicitar información durante y hasta el término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Sus aportes en los resultados del estudio serán valiosos y repercutirán en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Mónica Annelie Cáceres Hidalgo al email: monicaannelie@hotmail.com y al número telefónico 993454343.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fecha y hora:.....

Firma:.....

Investigadora: Mónica Annelie Cáceres Hidalgo Fecha y hora:

Firma:.....

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos – Validez

Estimado profesional, en su condición de experto del proceso de evaluación del instrumento de investigación, se le hace llegar el presente documento para que usted señale sus evaluaciones para cada ítem o pregunta. Agradecemos desde ya sus valiosos aportes que permitirán la validación del instrumento y obtener información válida, que es el criterio requerido en la investigación. A continuación, sírvase identificar la pregunta y respuesta marcando con una (x) en la casilla que usted considere conveniente, pudiendo además hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.

Numero de ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Gabriel Acurio Salazar DNI:23981705

Especialidad del validador: Abogado, Magister en Gestión Pública, Docente de Pos Grado en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Investigador e Inspector de Trabajo.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 18 de mayo de 2023

Firma del Experto Informante.

Estimado profesional, en su condición de experto del proceso de evaluación del instrumento de investigación, se le hace llegar el presente documento para que usted señale sus evaluaciones para cada ítem o pregunta. Agradecemos desde ya sus valiosos aportes que permitirán la validación del instrumento y obtener información válida, que es el criterio requerido en la investigación. A continuación, sírvase identificar la pregunta y respuesta marcando con una (x) en la casilla que usted considere conveniente, pudiendo además hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.

Numero de ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	x		x		x		
2	x		x		x		
3	x		x		x		
4	x		x		x		
5	x		x		x		
6	x		x		x		
7	x		x		x		
8	x		x		x		
9	x		x		x		
10	x		x		x		
11	x		x		x		
12	x		x		x		
13	x		x		x		
14	x		x		x		
15	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Miguel Ángel Julca Babarzy DNI: 25424570
 Especialidad del validador: Sociólogo, Abogado, Magister en Derecho del Trabajo, Docente Universitario de Pre Grado de UNAC y de Post Grado de la UNMSM e Inspector de Trabajo.

Lima, 18 de mayo de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GUIA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA.

Numero de ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		Solo una pregunta
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso?
7	X		X		X		
8	X		X		X		¿Cuál es el plan de acción de la institución para disminuir el empleo de menores en trabajos prohibidos en el distrito de La Victoria?
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se recomienda elaborar preguntas de la segunda categoría.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Miguel Ángel Castro Mattos DNE: 44137464

Especialidad del validador: Ingeniero en Industrias Alimentarias, Magister en Educación superior, Docente Universitario, en la Universidad Nacional de Educación e Investigador.


Mg. Miguel Castro Mattos

Experto 1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ACURIO SALAZAR, GABRIEL DNI 23981705	ABOGADO Fecha de diploma: 02/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ACURIO SALAZAR, GABRIEL DNI 23981705	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 03/01/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ACURIO SALAZAR, GABRIEL DNI 23981705	MAGISTER EN DERECHO MENCION: DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL Fecha de diploma: 03/09/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ACURIO SALAZAR, GABRIEL DNI 23981705	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2015 Fecha egreso: 01/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ACURIO SALAZAR, GABRIEL DNI 23981705	TÍTULO UNIVERSITARIO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 14/12/2021 <i>TIPO:</i> <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 24/01/2022 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año 1 Mes	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA <i>ESPAÑA</i>

Experto 2

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
JULCA BABARZY, MIGUEL ANGEL DNI 25424570	ABOGADO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
JULCA BABARZY, MIGUEL ANGEL DNI 25424570	MAGISTER EN DERECHO MENCION EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Fecha de diploma: 22/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
JULCA BABARZY, MIGUEL ANGEL DNI 25424570	MAGISTER EN DERECHO CON MENCION EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Fecha de diploma: 22/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Experto 3

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTRO MATTOS, MIGUEL ANGEL DNI 44137464	INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 10/04/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
CASTRO MATTOS, MIGUEL ANGEL DNI 44137464	BACHILLER EN INGENIERIA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 04/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
CASTRO MATTOS, MIGUEL ANGEL DNI 44137464	MAESTRO/MAGÍSTER EN EDUCACIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 09/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/04/2015 Fecha egreso: 28/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>

Resultados de la validación de juicio de expertos

N°	Experto	Especialidad	Opinión
01	Mg. Acurio Salazar, Gabriel	Gestión Pública	Aplicable
02	Mg. Julca Babarzy, Miguel Ángel	Derecho del Trabajo	Aplicable
03	Mg. Castro Mattos, Miguel Ángel	Educación Superior	Aplicable

Anexo 5: Matriz de consistencia

Título: Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Justificación
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis:	La investigación analizará el desempeño del GEIT-TFI en el reto de disminuir el empleo de mano de obra de adolescentes en labores prohibidas en el distrito capitalino de La Victoria. Lugar donde se ubica el emporio de Gamarra y se desarrollan diferentes actividades económicas formales e informales, teniéndose como finalidad advertir si el estado viene cumpliendo su rol tuitivo de verificar el
¿Cómo se desarrolla el servicio que brinda SUNAFIL en la lucha contra el trabajo prohibido de adolescentes en el distrito de La Victoria?	Descubrir si SUNAFIL a través del GEIT –TFI tiene un rol importante en el cumplimiento de la eliminación de trabajo prohibido de adolescentes en el distrito de La Victoria, donde existe el emporio de Gamarra.	La Inspección del Trabajo a través del GEIT-TFI no cumple su rol en la eliminación del trabajo de adolescente señalados como vedados en el ámbito de La Victoria.	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis:	

<p>¿Se cuenta con los recursos para abordar operativos de envergadura contra el trabajo prohibido de adolescentes en el distrito de La Victoria?</p>	<p>Establecer si al grupo especializado se le asignan los recursos necesarios para realizar operativos de magnitud para disminuir los trabajos prohibidos de adolescentes en la comuna de La Victoria.</p>	<p>Al grupo especializado no se le asignan los recursos logísticos y humanos necesarios para que ejecute sus funciones a gran escala para disminuir los trabajos prohibidos de adolescentes y contribuir a su desarrollo en La Victoria</p>	<p>cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que protegen a este grupo etario vulnerable de manera eficiente y contribuye a la erradicación del trabajo adolescente prohibido.</p>
<p>¿El personal inspectivo a cargo cuenta con la formación académica y contribuye en la creación de políticas para erradicar el trabajo prohibido de adolescentes?</p>	<p>Indagar el nivel de especialización los inspectores del Grupo Especial y si aplican su especialidad.</p>	<p>El nivel de especialización de los inspectores del Grupo Especial es óptimo, pero no aplican su especialidad en propuestas de solución, no son escuchados.</p>	<p>Se procederá al recojo de información aleatoria a miembros del grupo especial conformado por 13 integrantes entre Supervisores, inspectores e inspectores auxiliares, mediante una entrevista semiestructurada. Así también, se evaluará la data estadística que maneja la ILM-SUNAFIL, solicitada por conducto formal, respecto de acciones abordadas por el grupo en la jurisdicción de La Victoria en el año 2021 y 2022. Lo que permite ver los aciertos y falencias del servicio inspectivo y contribuir a mejorar la función inspectiva en beneficio de los menores trabajadores, con derechos plenos.</p>
<p>¿Realizan las acciones inspectivas necesarias de fiscalización, asistencia técnica y orientación los miembros del grupo especial en La Victoria en los años 2021 y 2022 que contribuyan a la reducción de contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?</p>	<p>Determinar los factores que definen el servicio del personal del grupo especial de Trabajo en el distrito limeño de La Victoria e indagar si cumplieron con la cantidad de acciones anuales programadas.</p>	<p>Se atienden operativos de fiscalización y denuncias, no se cumple con acciones de orientación y asistencia técnica.</p>	<p>Diseño de Investigación:</p> <p>El diseño empleado en la presente investigación es investigación básica no experimental transversal, con enfoque cualitativo, basado en una entrevista y recolección de</p>
<p>¿Las acciones de orientación van dirigidas a los adolescentes?</p>	<p>Establecer cuál es la reacción de los adolescentes a partir de la orientación y asistencia técnica sobre la normatividad laboral.</p>	<p>Los adolescentes no son orientados en normas laborales y no logran ser empoderados.</p>	

			<p>información institucional durante el 2021 y 2022.</p> <hr/> <p>Población y Muestra:</p> <p>La Población: Es el grupo de 13 inspectores que conforman el GEIT-TFI. La muestra será de 11 participantes. Se aplicó muestreo por saturación</p> <hr/> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Se elabora cuestionario de preguntas a aplicarse en una guía de entrevista semiestructurada y análisis de la información obtenida sobre acciones desarrolladas en el ejercicio 2021 y 2022.</p> <hr/> <p>Metodología</p> <p>Análisis de la data obtenida de las entrevistas al personal inspectivo y la recopilación de la información institucional interpretada, buscando el significado esencial en las respuestas, tomando en cuenta las subcategorías analizadas. tratando de encontrar coincidencias fundamentales e importantes en la información proporcionada que dará la interpretación del caso analizado.</p>
--	--	--	---

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 18 de mayo de 2023

Carta P. 0258-2023-UCV-EPG-SP

Mg.
FLOR MARÍA CRUZ RODRÍGUEZ
SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CACERES HIDALGO MONICA ANNELIE**; identificado(a) con DNI/CE N° 25795502 y código de matrícula N° 7002826151; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

EFICIENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO FRENTE A TRABAJOS PROHIBIDOS DE ADOLESCENTES EN LA VICTORIA 2021-2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Solicitud de autorización para aplicar instrumento y autorización



CARGO DE REGISTRO DE RECEPCION

HOJA DE RUTA N°: 0000098649- 2023

Estimado usuario, para el cómputo de plazos establecidos, el documento se entenderá como "RECIBIDO", en la fecha y hora en la que el administrado registró efectivamente la solicitud en la plataforma de mesa de partes virtual (Fecha de registro de MPV)

Mesa de Partes Virtual

Nro. de Hoja de Ruta: 000098649- 2023
Fecha de Registro MPV: 23/05/2023 12:08:58
Fecha de Recepción: 23/05/2023 13:29:59
Usuario de registro: RALARCON

DOCUMENTO RECIBIDO

DATOS DEL REMITENTE:

Nombres/Razón Social: MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO
N° de documento: 25795502
Dirección: CALLE JOSÉ MARIANO ARCE NRO. 132 DPTO. 602 URBANIZACION PARQUE SAN MARTIN, PUEBLO LIBRE- LIMA-LIMA
Correo electrónico: MONICAANNELIE@HOTMAIL.COM
Celular: 993454343

(*) Usted ha autorizado que se le notifique al correo electrónico registrado todos los actos administrativos que se emiten respecto a su trámite.

DATOS DEL DOCUMENTO:

Sede destino: SEDE CENTRAL
Dependencia destino: SUNAFIL-SUPERINTENDENCIA
Trámite: OTRO TRAMITE
Folios: 2

DETALLE DE LA SOLICITUD:

MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO - SE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA OBTENER INFORMACION MEDIANTE ENTREVISTAS AL PERSONAL DE LA ILM-SUNAFIL Y GRUPO ESPECIALIZADO GEIT-TF, EN EL MARCO DEL PROYECTO DE TESIS TITULADO : EFICIENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO FRENTE A TRABAJOS PROHIBIDOS DE ADOLESCENTES EN LA VICTORIA 2021-2022 QUE VENGO DESARROLLANDO PARA LA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA POR LA UCV.

Documentos adjuntos:

Nombre: 25795502-216230-1.pdf - Tamaño: 257160 KB
Nombre: 25795502-216230-2.pdf - Tamaño: 291997 KB
Nombre: 25795502-216230-0.pdf - Tamaño: KB

Documentos de referencia:

OBSERVACIONES:

Sin observaciones

LA/S OBSERVACIONES DEBEN SER SUBSANADAS POR EL ADMINISTRADO EN EL PLAZO MÁXIMO DE DOS (02) DÍAS HÁBILES DE PRESENTADO EL DOCUMENTO DE ACUERDO AL ARTÍCULO 136.1 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY 27444, UTILIZANDO LOS CANALES AUTORIZADOS PARA LA RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS (MESA DE PARTES PRESENCIAL O MESA DE PARTES VIRTUAL)

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 22 de mayo del 2023

Señora:

Mag. FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ

Superintendente de SUNAFIL

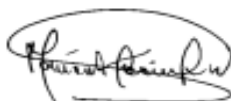
Presente. -

Solicito: Autorización para realizar entrevista al personal de la ILM-SUNAFIL y Grupo Especializado GEIT-TF

Yo, Mónica Annelie Cáceres Hidalgo, identificada con DNI 25795502, me presento en calidad de estudiante de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para solicitarle tenga a bien, me autorice la realización de una entrevista al personal de su institución que laboran en la Intendencia de Lima Metropolitana y del Grupo Especializado GEIT-TF, con la finalidad de poder recabar información para uso estrictamente académico que me permita desarrollar mi proyecto de tesis denominado "Eficiencia de la inspección de trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en La Victoria 2021-2022", para obtener el Grado Académico de Maestro en la especialidad de Gestión Pública.

Por lo expuesto:

Pido acceder a mi solicitud y contribuir a la investigación académica.



Mónica Annelie Cáceres Hidalgo
DNI 25795502
Código de Estudiante 7002826151

Constancia de autorización



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 25 de Mayo del 2023

CARTA-000356-2023-SUNAFIL/GG/ORH

Señora

RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO SEMIPRESENCIALES
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presente.-

Asunto : Sobre otorgamiento de permiso para obtención de grado

Referencia: Carta s/n de fecha 22.05.2023

Me dirijo a usted en relación al documento de la referencia, con el cual presenté a la maestrante MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, a favor de quien solicitó otorgar permiso para obtener información mediante entrevistas al personal de la Intendencia de Lima Metropolitana y Grupo Especializado GEIT-TF, a fin de desarrollar su trabajo de investigación titulado "Eficiencia de la Inspección del Trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en la Victoria 2021-2022".

Al respecto, precisamos a vuestra representada que, de acuerdo a las coordinaciones efectuadas con la Alta Dirección de nuestra institución, derivadas del Proveído N° 0000002549-2023-SUNAFIL/SP, se ha determinado la pertinencia de acceder a lo solicitado, esto es, brindando el permiso correspondiente a la maestrante MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO, para los fines académicos descritos previamente.

En ese sentido, agradeceremos hacer extensivo el presente documento a la interesada, a fin que pueda iniciar las gestiones y coordinaciones a que hubiera lugar.

Sin otro particular, sea propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
FELIX AMADEO RIVERA LECAROS
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

FRL/lisp
HR: 98649-2023

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 009-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://verificaciodatos.sunafil.gob.pe/ol/verificaciodatos/index.html> e ingresando la siguiente clave: **22264542356457**

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Solicitud de acceso a la información de SUNAFIL e información otorgada



El registro se realizó automáticamente, generándose la siguiente Hoja de Ruta:

HOJA DE RUTA N° 0000087651-2023

Fecha de Recepción: 08/05/2023 13:05

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Entidad : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Fecha de Registro : 08/05/2023 13:05

Indendencia Regional : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

I.- Datos del Solicitante

Apellidos y Nombres : CACERES HIDALGO, MONICA ANNELIE **N° Documento** : D.N.I.-25795502

Dirección : CALLE JOSE MARIANO ARCE 132 DPTO 602 URB. SAN MARTIN

Dpto./Prov./Dist. : LIMA/LIMA/PUEBLO LIBRE

Nro. Celular : 993454343

Correo electrónico : MONICAANNELIE@HOTMAIL.COM

II.- Información Solicitada

SOLICITO INFORME SOBRE LAS ACCIONES DESARROLLADAS POR SUNAFIL A TRAVÉS DEL GRUPO ESPECIALIZADO DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO GEIT-TF, EN LIMA METROPOLITANA DE LOS AÑOS 2019, 2020, 2021 Y 2022. LA DATA CON NUMERO DE ORDENES REALIZADAS DE FISCALIZACIÓN, ASESORÍA TÉCNICA Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO DE NNA, CON EL LUGAR, NUMERO DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS, RESULTADOS. INDICAR LOS OPERATIVOS INTERINSTITUCIONALES O CAMPAÑAS.

III.- Modalidad de entrega de la información

Medio de entrega : CORREO ELECTRÓNICO(GRATUITO)

Fecha de impresión : 12/05/2021 10:09



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Inspección del Trabajo

Dirección de Inspección
Inspección

Decreto de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

INFORME N.° 167 - 2023-SUNAFIL/TUNI

A : **DOYLE ACOSTA BACA**
Coordinador del Equipo Funcional de Integridad Institucional

Asunto : Solicitud de acceso a información pública con hoja de ruta 87653-2023

Referencia : Provelco-048-2023-SUNAFIL/GG/EFB

Fecha : Jesús María, 18 de mayo de 2023

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia nos trasladó la solicitud presentada por la ciudadana Mónica Annelie Cáceres Hidalgo, quien, bajo los alcances de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicitó:

[...] **INFORME SOBRE LAS ACCIONES DESARROLLADAS POR SUNAFIL A TRAVÉS DEL GRUPO ESPECIALIZADO DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO GETIF, EN LIMA METROPOLITANA DE LOS AÑOS 2019, 2020, 2021 Y 2022. LA DATA CON NUMERO DE ORDENES REALIZADAS DE FISCALIZACIÓN, ASESORÍA TÉCNICA Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO DE NIÑA, CON EL LUGAR, NUMERO DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS, RESULTADOS. INDICAR LOS OPERATIVOS INTERINSTITUCIONALES O CAMPAÑAS.** (SIC).

1.2. Sobre el particular, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley en mención, aprobado por Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en adelante), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.

1.3. Asimismo, a través del artículo 11 del TUO de la LTAIP, se regula el procedimiento para el otorgamiento de la información pública, el cual refiere que la entidad a la cual se haya presentado la solicitud, debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la ampliación excepcional que aplique sobre dicho plazo, según el literal g) del mismo articulado. La denegatoria al acceso a la información solicitada debe ser debidamente fundamentada según corresponda a las excepciones previstas en los artículos 15 al 17 de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP, en lo sucesivo).

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP)

Página 3 de 7



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspección

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

- Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.° 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG)
- D. S. N.° 019-2008-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- Decreto Supremo N.° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Superintendencia N.° 284-2022-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Gerencia General N.° 056-2019-SUNAFIL-GG, que aprueba la Directiva N.° 003-2019-SUNAFIL/GG, Normas para la atención de las solicitudes de acceso a la información pública en la SUNAFIL

III. ANÁLISIS

Sobre la atención de las solicitudes de acceso a la información pública, conforme al TUO de la LTAIP

- 1.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 1.2. Asimismo, la Constitución Política prevé a su vez, en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites, tales como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en tales artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 1.3. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia, sin que por ello se vulnere el derecho de los ciudadanos de acceder a la información de carácter público; por lo que, es necesario conocer primero si la información requerida es de carácter público y si no se encuentra inmersa en alguna de las excepciones al ejercicio de este derecho, establecidas expresamente por la LTAIP.





Del Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIT) y facultad de la DINI sobre este

- 3.4. El Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIT) es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo: los órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.
- 3.5. La Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus funciones y competencias previstas en los artículos 33 y 34 del Decreto Supremo N.º 030-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, como un órgano de línea con autoridad técnico-normativa es responsable de establecer los procedimientos en el marco de sus competencias, así como, recopilar, analizar y sistematizar la información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

De la información requerida

- 3.6. Conforme se ha descrito anteriormente, se requirió a la DINI:
- (i) Las acciones desarrolladas por Sunafil a través del Grupo Especializado de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso GEIT-TF en Lima Metropolitana, en los periodos 2020-2022.
 - (ii) La data con número de órdenes realizadas de fiscalización, asesoría técnica y orientación en materia de trabajo de NWA, con el lugar, número de trabajadores comprendidos y resultados. Indicar los operativos interinstitucionales o campañas.

Al respecto, consideramos pertinente brindar las siguientes precisiones:

- 3.7. Al punto (i), la ciudadana solicitó conocer sobre acciones que están fuera del alcance de las competencias y funciones de la DINI; dado que, de conformidad con el ROF de la Sunafil, la Intendencia de Lima Metropolitana e Intendencias Regionales dirigen la ejecución de las acciones previas al inicio de actuaciones inspectivas; las actuaciones inspectivas; las acciones de orientación; la fase instructora y sancionadora de las unidades de organización a su cargo y en el ámbito de su competencia; por lo tanto, no corresponde atender lo solicitado en este extremo; tanto más si:

- 3.7.1. Como ya se ha informado a su despacho, dichos órganos desconcentrados de la Sunafil, no solo tienen acceso a los registros del SIT⁴, cada uno en el marco de su jurisdicción o territorio competencial; sino también, al **dashboard regional⁵**, el cual contiene la información solicitada por el ciudadano; y, por lo tanto, es a quienes, por ser los creadores y, por ende, poseedores de la información solicitada, corresponde la atención del presente pedido.

⁴ Al respecto, y de conformidad con lo señalado en el numeral 3.4 del presente informe, los referidos órganos de la Sunafil poseen el registro de inspectores del Grupo Especializado de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso (GEIT-TF), asignados mediante las herramientas de gestión de información de la que disponen.

⁵ Op. Cit.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspección

Decreto de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

3.8. Al punto (ii), la ciudadana solicitó conocer información sobre órdenes de Inspección, asesoría técnica y orientación realizadas en materia de trabajo de NNA, con indicación del lugar, número de trabajadores comprendidos, resultados y los operativos interinstitucionales o campañas relacionados; respecto del cual:

3.8.1. Por competencia y funciones previstas en el ROF de la Sunafil, mencionadas en el numeral 3.5 del presente informe, la DINI no cuenta con lo solicitado por la ciudadana en este extremo; esto es, no cuenta con el registro de las acciones de asesoría técnica ni de los operativos interinstitucionales o campañas realizadas sobre trabajo de NNA; toda vez que, no solo la DINI no realiza tales actividades; sino que, además, no se encuentran en los registros del SIT, a los que la DINI tiene acceso. Asimismo, no conocemos al poseedor ni ubicación de dicha información.

3.8.2. De igual forma, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento de la LTAIP, aprobado por Decreto Supremo N.° 073-2003-PCM, una solicitud de Acceso a la Información Pública debe contener la **expresión concreta y precisa del pedido de información**, así como cualquier otro dato que propicie la localización o facilite su búsqueda; lo cual no se observa respecto del término empleado en la solicitud: **NNA**.

3.8.3. No obstante, por el **Principio de Informalismo** en la administración pública, a lo mencionado por la ciudadana: **NNA**, debe entenderse que, de acuerdo con las disposiciones normativas que regulan la Inspección del Trabajo, tales como: la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, aquel se refiere a los **niños, niñas y adolescentes** objeto de verificación o fiscalización del cumplimiento del grupo de materias referidas al **"Trabajo Infantil"**.

3.8.4. En ese sentido, dado que, en este caso la ciudadana solicitó el número de órdenes de Inspección y orientación en relación a una materia, corresponde brindar dicha información con base en las **órdenes cerradas**⁵; toda vez que, es en dicho estado donde se registran en el SIT las materias vinculadas.

3.9. Por lo expuesto, cabe señalar que, según la información obrante en el SIT, a la que la DINI tiene acceso, en el periodo 2014-2023⁶, se registra la cantidad de **7,100 órdenes de Inspección cerradas** y **8,445 órdenes de orientación cerradas** sobre el grupo de materias referidas al **Trabajo Infantil**, las cuales puede visualizar en los siguientes cuadros:

Tabla 1: cantidad de órdenes de Inspección cerradas sobre materia de Trabajo Infantil (por origen)

	ORIGEN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
ISC	DENUNCIA	69	67	97	138	70	70	27	43	60	29	660
	OPERATIVO	294	180	190	364	261	588	500	634	892	266	4,169

⁵Al respecto, es pertinente indicar que, una orden "cerrada" es aquella cuya diligencia ha concluido.

⁶ Fuente SIT, actualizado el 17-08-2023.





Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

	ORIGEN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
GORE	DENUNCIA	810	166	254	244	138	93	4	1	0	0	1,710
	OPERATIVO	80	42	46	49	134	193	24	3	3	0	544
TOTAL		1,250	455	587	785	589	644	55	681	655	295	7,103

IRE: Intendencia Regional

GORE: Gobierno Regional

Fuente: IIT, actualizado al 31-03-2024

Tabla 2: cantidad de órdenes de inspección cerradas sobre las materias de Trabajo Infantil (por región)

N°	REGIÓN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
1	LIMA METROPOLITANA	1,181	342	401	362	235	593	252	473	521	155	4,525
2	LAMBAYEQUE	37	22	15	12	25	52	34	21	129	26	309
3	LA LIBERTAD	2	24	15	63	64	45	1	3	48	30	235
4	ICA	8	4	7	60	38	22	2	60	92	17	309
5	LORETO	0	0	15	88	19	26	23	11	6	3	191
6	CALLAO	1	8	1	4	27	6	112	5	9	1	175
7	CUSCO	2	1	12	15	27	31	56	26	19	6	155
8	TUMBES	0	19	52	30	13	12	5	11	2	9	154
9	CALLARCA	0	2	28	20	15	42	8	5	11	1	132
10	RANCASH	0	0	5	28	26	16	4	2	12	4	99
11	AREQUIPA	5	9	4	14	8	5	24	12	12	1	94
12	HUANUCO	0	5	18	7	14	10	5	10	17	4	90
13	PUNO	0	0	0	0	2	14	52	0	2	0	71
14	LINEN	0	0	0	2	2	8	0	0	11	45	66
15	AYACUCHO	0	0	0	0	7	22	4	7	8	2	61
16	MADRE DE DIOS	0	0	0	12	22	2	2	1	1	0	52
17	SAN MARTIN	0	0	2	24	9	8	2	2	1	2	52
18	LIMA PROVINCIA	0	0	0	0	0	12	4	4	12	5	38
19	LICAYALI	0	0	4	2	2	1	1	18	4	1	33
20	MOCHEGUA	4	0	0	0	15	2	1	2	4	2	31
21	PILAYA	0	1	2	2	4	1	2	4	10	2	29
22	TACNA	5	6	4	5	6	0	1	0	1	0	28
23	APURIMAC	7	1	0	2	1	0	0	0	7	1	19
24	PASCO	1	1	0	0	0	1	2	0	2	0	7
25	AMAZONAS	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	7
26	HUANCAVELICA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Total		1,250	455	587	785	589	644	55	681	655	295	7,103

Fuente: IIT, actualizado al 31-03-2024

Tabla 3: cantidad de órdenes de inspección cerradas sobre las materias de Trabajo Infantil (por resultado)

	RESULTADO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
IRE	ACTA	102	72	68	52	46	84	61	172	197	25	689
	INFORME	261	175	219	440	285	574	466	505	755	260	
GORE	ACTA	252	61	81	54	70	26	5	2	2	0	563
	INFORME	638	147	219	239	192	250	22	2	1	0	1,711
TOTAL		1,250	455	587	785	589	644	55	681	655	295	7,103

Fuente: IIT, actualizado al 31-03-2024





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inspección
Inspección

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

Tabla 4: cantidad de órdenes de orientación cerradas sobre las materias de Trabajo Infantil (por región)

REGIÓN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
ÁNCASH	0	0	56	123	83	51	0	0	14	0	327
APURÍMAC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
ARIQUIPA	0	0	0	97	12	97	0	93	27	3	329
AYACUCHO	0	0	0	0	22	27	18	0	7	0	64
CAJAMARCA	0	0	18	113	12	22	1	1	11	1	189
CALLAO	3	2	0	21	16	54	5	0	27	0	128
CUSCO	3	0	0	23	75	58	4	10	24	2	198
HUANCAVELICA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
HUÁNUCO	0	82	41	40	25	43	0	3	11	1	206
ICA	1	0	49	404	63	93	0	0	25	3	638
IQUÍAS	0	0	0	0	0	36	1	0	10	0	47
LA LIBERTAD	0	125	26	207	23	104	1	0	23	0	509
LAMBAYEQUE	55	7	29	48	17	72	0	0	18	3	239
LIMA	43	40	333	859	206	2372	23	76	12	0	3983
LIMA PROVINCIA	0	0	0	0	80	15	3	3	19	0	120
LORETO	0	0	5	23	10	8	16	1	3	0	76
MADRE DE DIOS	0	0	0	63	44	29	2	1	7	0	176
MOQUEGUA	0	17	107	12	25	118	1	1	0	0	300
PASCO	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
PIURA	0	1	3	3	4	8	1	7	11	5	43
PUNO	0	0	0	0	12	41	3	0	18	2	76
SAN MARTÍN	0	0	18	147	21	27	5	0	9	2	229
TACNA	0	0	0	2	0	7	0	0	3	0	12
TUMBES	1	215	134	43	8	40	16	0	1	0	458
UCAYALI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL	104	509	828	2259	778	3342	110	198	294	23	8445

Fuente: IIT, actualizado el 27-09-2023

Tabla 5: cantidad de órdenes de orientación cerradas sobre las materias de Trabajo Infantil (por número de trabajadores orientados)

REGIÓN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
ÁNCASH	0	0	136	195	218	129	0	0	23	0	601
APURÍMAC	0	0	0	0	0	0	0	0	3	8	10
ARIQUIPA	0	0	0	278	18	110	0	72	282	45	816
AYACUCHO	0	0	0	0	24	53	54	0	11	0	142
CAJAMARCA	0	0	24	125	15	24	120	18	83	22	471
CALLAO	3	0	0	29	21	54	73	0	108	0	308
CUSCO	3	0	0	21	60	108	4	43	122	16	436
HUANCAVELICA	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2

Página 6 de 7





Decreto de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

REGIÓN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
HUÁNUCO	0	206	59	64	89	162	0	20	62	10	609
ICA	0	0	163	1047	107	176	0	0	379	100	2972
JUNÍN	0	0	0	0	0	73	23	0	114	0	210
LA LIBERTAD	0	157	47	871	35	260	55	0	165	0	2590
LAMBAYEQUE	0	0	63	47	95	466	0	0	127	41	839
LIMA	20	50	348	1194	255	7604	179	159	170	0	10129
LIMA PROVINCIA	0	0	0	0	82	112	146	2	43	0	385
LORETO	0	0	0	43	15	47	61	2	16	0	184
MADRE DE DIOS	0	0	0	209	49	46	86	7	21	0	418
MOQUEGUA	0	26	187	151	36	129	1	16	28	0	574
PASCO	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	7
PILBA	0	2	0	73	6	20	21	7	67	70	266
PUNO	0	0	0	0	25	104	138	0	5	0	272
SAN MARTÍN	0	0	29	258	65	173	131	0	57	3	715
TACHA	0	0	0	5	0	8	0	0	6	0	19
TUMBES	50	355	94	27	8	54	0	0	4	0	592
UCAYALI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
TOTAL	75	796	1150	4664	1363	9920	1182	531	1923	325	21828

Fuente: SIF, actualizado el 27-05-2024

IV. CONCLUSIÓN

En razón de lo solicitado y dentro del plazo establecido, se cumple con atender la solicitud de acceso a la información pública presentada por la citada ciudadana, alcanzada por su despacho mediante Provedo-048-2023-SUNAFIL/GG/TFI; ello en el marco de las funciones y competencias de esta Dirección, de acuerdo con lo señalado en los numerales 1.6 al 1.9 del presente informe.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda considerar las precisiones e información brindadas, para la atención de lo solicitado.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Por **JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ HAYA**
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA

DSF/10899/sum
HR. 87963-2023

Página 7 de 7



Sumilla: Solicito entrega de información pública

Señora:

Mag. Flor Marina Cruz Rodríguez

Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL

Presente.

Mónica Annelie Cáceres Hidalgo, identificada con DNI Nro. 25795502 con dirección domiciliaria en Calle José Mariano Arce Nro. 132, Dpto. 602 en el distrito de Pueblo Libre-Lima; a Ud., respetuosamente, digo:

Conforme al Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública aprobado por el Decreto Supremo 021-2019-JUS, al no ser exigible la expresión de causa para el ejercicio de mi derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, le solicito me otorgue la siguiente información de la base de información registrada en el SIIT de su institución, la misma que será usada para un estudio de caso académico:

1. Informe sobre las acciones desarrolladas por SUNAFIL a través del Grupo Especializado GEIT-TF en Lima Metropolitana por distritos respecto de la materia: Trabajo infantil y Trabajo Forzoso y sus sub materias durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle:
 - 1.1 Ordenes de inspección realizados en Lima Metropolitana por distritos, señalándose la cantidad de ordenes realizadas de fiscalización por operativos de fiscalización y denuncias; actividad económica, resultados obtenidos y trabajadores comprendidos por rango de edades.

Año de Cierre	Distrito	Actividad Económica	F. Denuncia	F. Oper. Fiscaliz.	Total de Ordenes	Resultados		Menores Afectados por Edad			Total Afectados
						Informe	Acta	MEN14AFECT	DE14Y15AFECT	DE15A18AFECT	

- 1.2 Ordenes de orientación y asistencia técnica realizadas en Lima Metropolitana por distritos, señalándose la cantidad de ordenes efectuadas por operativos de orientación y asistencia técnica, actividad económica, resultados obtenidos, personas orientadas y trabajadores comprendidos en las orientaciones por rango de edades.

Año de Cierre	Activ. Econ.	Distrito	Operativo Orientación	Asistencia Técnica.	Resultados	Menores comprendidos por edad			Total Ordenes Efec.	Otras personas comprendidas	Total Comp. rend.
						MEN14A	DE14Y15A	DE15A18A			
			Nº Ordenes	Nº Ordenes.							

- 2 Se solicita también se informe el número de acciones ejecutadas por el Grupo GEIT-TF respecto a las materias de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso y sub materias en el distrito de La Victoria, señalándose:

CARGO DE REGISTRO DE RECEPCION

HOJA DE RUTA N°: 0000100637- 2023

Estimado usuario, para el cómputo de plazos establecidos, el documento se entenderá como "RECIBIDO", en la fecha y hora en la que el administrado registró efectivamente la solicitud en la plataforma de mesa de partes virtual (Fecha de registro de MPV)

Mesa de Partes Virtual

Nro. de Hoja de Ruta: 0000100637- 2023
Fecha de Registro MPV: 25/05/2023 13:46:05
Fecha de Recepción: 25/05/2023 15:08:30
Usuario de registro: RALARCON

DOCUMENTO RECIBIDO**DATOS DEL REMITENTE:**

Nombres/Razón Social: MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO
N° de documento: 25795502
Dirección: CALLE JOSÉ MARIANO ARCE NRO. 132 DPTO. 602
URBANIZACION PARQUE SAN MARTIN, PUEBLO LIBRE-
Correo electrónico: LIMA-LIMA
Celular: MONICAANNELIE@HOTMAIL.COM
993454343

(*) Usted ha autorizado que se le notifique al correo electrónico registrado todos los actos administrativos que se emiten respecto a su trámite.

DATOS DEL DOCUMENTO:

Sede destino: SEDE CENTRAL
Dependencia destino: SUNAFIL-EQUIPO FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL
Trámite: T.U.P.A
Folios: 1

DETALLE DE LA SOLICITUD:

MONICA ANNELIE CACERES Hidalgo SOLICITO LA SIGUIENTE INFORMACIÓN DEL SIIT DE SU INSTITUCIÓN, SOBRE LAS ACCIONES DESARROLLADAS POR EL GEIT-TF EN LIMA METROPOLITANA POR DISTRITOS RESPECTO A TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO Y SUS SUB MATERIAS DE LOS AÑOS 2019,2020,2021,2022 Y 2023 . TAMBIEN SOBRE LA VICTORIA, SEÑALÁNDOSE LA CANTIDAD DE ORDENES REALIZADAS DE FISCALIZACIÓN, ORIENTACIÓN ,ASISTENCIA TECNICA, NUMERO DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS POR EDAD , RESUTADOS.

Documentos adjuntos:

Nombre: 25795502-216853-1.pdf - Tamaño: 66841 KB
Nombre: 25795502-216853-0.pdf - Tamaño: KB

Documentos de referencia:**OBSERVACIONES:**

Sin observaciones

LA/S OBSERVACIONES DEBEN SER SUBSANADAS POR EL ADMINISTRADO EN EL PLAZO MAXIMO DE DOS (02) DIAS HABILES DE PRESENTADO EL DOCUMENTO DE ACUERDO AL ARTICULO 136.1 DEL TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY 27444, UTILIZANDO LOS CANALES AUTORIZADOS PARA LA RECEPCION DE DOCUMENTOS (MESA DE PARTES PRESENCIAL O MESA DE PARTES VIRTUAL)

Pido a usted entregar la información solicitada dentro de los plazos de ley, autorizando su entrega a través de mí correo electrónico monicaannielid@hotmail.com.

Lima, 25 de mayo de 2023.



MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO
DNI 25785502

**DERIVACIÓN SAIP N° 100637-2023**

Adriana Del Rosario Rodríguez Montenegro <arodriguez@sunafil.gob.pe> 9 de junio de 2023, 17:28
Para: Atención de las Solicitudes de Acceso a la Información Pública <atenciondesaip_ilm@sunafil.gob.pe>
Cc: Juan Godofredo Miranda Huerta <jmiranda@sunafil.gob.pe>

Estimada Dra.
Flor Marina Cruz Rodríguez
Intendente de Lima Metropolitana – ILM

Por medio del presente me dirijo a usted, a fin de dar contestación a la Hoja de Ruta N° 100637-2023, mediante la cual se requiere dar respuesta a la solicitud de Acceso a la Información Pública de la recurrente MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO con D.N.I N° 25795502, quien solicita "...SOLICITO LA SIGUIENTE INFORMACIÓN DEL SIIT DE SU INSTITUCIÓN, SOBRE LAS ACCIONES DESARROLLADAS POR EL GEIT-TF EN LIMA METROPOLITANA POR DISTRITOS RESPECTO A TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO Y SUS SUB MATERIAS DE LOS AÑOS 2019,2020,2021,2022 Y 2023 . TAMBIÉN SOBRE LA VICTORIA, SEÑALANDO LA CANTIDAD DE ÓRDENES REALIZADAS DE FISCALIZACIÓN, ORIENTACIÓN, ASISTENCIA TÉCNICA, NÚMERO..."

De la lectura de la solicitud, este despacho requirió información al área de Programación de la SIFS. En ese sentido, se informa lo siguiente:

El Área de Programación de la Sub Intendencia de Fiscalización de la Intendencia de Lima Metropolitana, ha consolidado lo requerido en cuatro (04) cuadros de Excel, identificándose por los siguientes nombres:

1. **OI's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23** – el cual contiene la información solicitada sobre ordenes de inspección a nivel de Lima Metropolitana por distritos respecto de la materia: Trabajo infantil y Trabajo Forzoso y sus sub materias durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 1.1
2. **OO's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23** – el cual contiene la información solicitada sobre la Ordenes de Orientación y asistencias técnicas a nivel de Lima Metropolitana por distritos respecto de la materia: Trabajo infantil y Trabajo Forzoso y sus sub materias durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 1.2
3. **OI's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.06.23** - el cual contiene la información solicitada sobre ordenes de inspección respecto a las materias de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso y sub materias en el distrito de La Victoria, durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 2.1
4. **OO's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.03.23** - el cual contiene la información solicitada sobre Ordenes de Orientación y asistencias técnicas respecto a las materias de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso y sub materias en el distrito de La Victoria, durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 2.2

Por otro lado, se informa que lo requerido en los Puntos n° 3, n° 3.1 y N° 3.2 de la solicitud, ya se encuentran respondidos en los cuadros de Nombres: **OI's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.06.23** y **OO's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.03.23**.

Saludos,
Sub Intendencia de Fiscalización.

[El texto citado está oculto]

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=8bf2339abc&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f:1768265881644360945&simpl=msg-f:1768265881644...> 1/2

4 adjuntos

-  **OO's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.03.23.xlsx**
196K
-  **OI's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.06.23.xlsx**
165K
-  **OI's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23.xlsx**
1407K
-  **OO's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23.xlsx**
1837K

(SIFS) ENTREGA DE INFORMACIÓN VÍA CORREO ELECTRÓNICO HR. 100637-2023

Atención de las Solicitudes de Acceso a la Información Pública

Mar 13/06/2023 10:42

Para: MONICAANNELIE@hotmail.com <MONICAANNELIE@hotmail.com>

📎 5 archivos adjuntos (4 MB)

2-Correo de SUNAFIL - DERIVACIÓN SAIP N° 100637-2023.pdf; OI's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.06.23.xlsx; OO's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.03.23.xlsx; OI's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23.xlsx; OO's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23.xlsx;

Señora:
MONICA ANNELIE CACERES HIDALGO
Presente.-

Referencia : a) Hoja de Ruta N° 100637-2023
b) Correo electrónico de la Subintendencia de Fiscalización, remitido con fecha 09/06/2023

De mi consideración:

Me dirijo a usted, a fin de saludarla cordialmente, y hacer de su conocimiento que como responsable de entregar la Información de acceso público a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento, en el ámbito de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL procedo a informarle lo siguiente:

En ese sentido, en atención a su escrito de la Referencia a), la Subintendencia de Fiscalización, a través del documento de la referencia b) en su condición de funcionario poseedor de la información requerida, ha indicado que:

"(...) De la lectura de la solicitud, este despacho requirió información al área de Programación de la SIFS. En ese sentido, se informa lo siguiente:

El Área de Programación de la Sub Intendencia de Fiscalización de la Intendencia de Lima Metropolitana, ha consolidado lo requerido en cuatro (04) cuadros de Excel, identificándose por los siguientes nombres:

- 1. OI's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23 – el cual contiene la información solicitada sobre ordenes de inspección a nivel de Lima Metropolitana por distritos respecto de la materia: Trabajo infantil y Trabajo Forzoso y sus sub materias durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 1.1*
- 2. OO's emitidas en mat. TI-Forzoso ILM 2019-2023 Act. 09.06.23 – el cual contiene la información solicitada sobre la Ordenes de Orientación y asistencias técnicas a nivel de Lima Metropolitana por distritos respecto de la materia: Trabajo infantil y Trabajo Forzoso y sus sub materias durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 1.2*

<https://outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATE0YjUwLWlzMGMtZTZhMl0wMAItMDAKAEYAAAPTks%2BpVPySae6hzBnh3LBwBGsE...> 1/2

27/6/23, 18:49

Correo: Mónica Mó Cáceres H. - Outlook

- 3. OI's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.06.23 - el cual contiene la información solicitada sobre ordenes de inspección respecto a las materias de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso y sus materias en el distrito de La Victoria, durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 2.1*

- 4. OO's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.03.23- el cual contiene la información solicitada sobre Ordenes de Orientación y asistencias técnicas respecto a las materias de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso y sus materias en el distrito de La Victoria, durante los años 2019,2020,2021,2022 y 2023, según detalle en el punto 2.2*

Por otro lado, se informa que lo requerido en los Puntos n° 3, n° 3.1 y N° 3.2 de la solicitud, ya se encuentran respondidos en los cuadros de Nombres: OI's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.06.23 y OO's emitidas en mat. TI-Forzoso 2019-2023 (La Victoria) Act. 09.03.23."

Siendo ello así, en atención a la Directiva N° 002-2019-SUNAFIL/GG, denominada "Normas para la Atención de las Solicitudes de Acceso a la Información Pública en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL", aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° 56-2019-SUNAFIL/GG, dando respuesta a lo solicitado, se remite la presente información al correo electrónico consignado en su solicitud. Asimismo, debo indicar, que la información consignada corresponde a nivel de Lima Metropolitana.

Cabe señalar que este medio es para uso exclusivo de entrega/respuesta a las Solicitudes de Acceso a la Información Pública, y la confirmación de recepción de la misma.

En ese sentido, mucho agradeceré se sirva dar por confirmada la recepción de este correo electrónico.

Atentamente,

Funcionaria Responsable del Acceso a la Información Pública
UNIDAD FUNCIONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - ILM

<https://outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATE0YjUwLWlzMGMtZTZhMl0wMAItMDAKAEYAAAPTks%2BpVPySae6hzBnh3LBwBGsE...> 2/2

Transcripciones de entrevistas

ENTREVISTA 1

Entrevistadora: Hola, buenos días, mi nombre es Mónica Cáceres, como estudiante de la Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, me encuentro desarrollando el proyecto de tesis denominada Eficiencia de la Inspección de Trabajo frente a trabajos prohibidos de adolescentes en el distrito de La Victoria 2021 2022, motivo por el cual le agradezco su predisposición para practicarle una entrevista, que cuenta con la autorización de la institución y con el consentimiento informado suscrito previamente por usted. ¿Podemos empezar con el cuestionario?

Entrevistada: Si.

Entrevistadora: Gracias, ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?

Entrevistada: Se realizan operativos multisectoriales y también operativos de orientación.

Entrevistadora: Perfecto, ¿Estas son planificadas?

Entrevistada: Las que son multisectoriales son planificadas con una primera etapa de inteligencia previa por parte del equipo de la policía y después nosotros llegamos a intervenir en el momento.

Entrevistadora: ¿En qué espacios se realicen las actuaciones inspectivas o comprobatorias y acciones de orientación en la victoria?

Entrevistada: A veces son en el centro comercial como Gamarra porque en caso de los textiles se hace una inteligencia previa para ver si hay adolescentes trabajando en trabajos prohibidos y peligrosos; y después se hace la intervención juntamente con la policía, con la Fiscalía, con la UPE del Ministerio de la Mujer y con la municipalidad.

Entrevistadora: Ah perfecto, en el distrito de La Victoria ¿Qué trabajos prohibidos predominan? Casi lo que hemos podido observar en La Victoria ha sido trabajos en las textiles, no en la parte de comercialización de las prendas, sino en la parte de

fabricación y confecciones porque están en lugares cerrados, los menores en mayor medida utilizan máquinas que son prohibidos y básicamente eso, trabajos en otros talleres que no son formales.

Entrevistadora: ¿A qué se debe?

Entrevistada: Se debe a la informalidad, sí claro están los talleres en pisos superiores de las galerías, no en las tiendas que 1 normalmente va a comprar sino de los pisos superiores hay grandes espacios cerrados donde detrás de esas puertas negras están los talleres informales.

Entrevistadora: Perfecto, ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación de trabajo de menores y trabajo forzoso? Su experiencia y especialización. ¿Usted es abogado de profesión?

En mi caso Abogada, estoy como parte del grupo GEIT-TFI y bueno yo desde el año 2013 formo parte también de la comisión de lucha contra el trabajo forzoso del Ministerio de trabajo- CPETI.

Entrevistadora: Esta especializada e identificada con el tema. ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes de trabajo prohibidos en La Victoria?

Entrevistada: Bueno nosotros no vemos plan de acción.

Entrevistadora: ¿En la institución?

Entrevistada: El Ministerio tiene se supone una política de empleo juvenil, en la cual la mirada es hacia que los niños estén en las escuelas para poder tener un primer empleo decente. Entonces, ante esa situación lo que se debe hacer es que se pueda de alguna manera dar el trabajo a los adultos no a los jóvenes y a los adolescentes sino sus padres y familia o la población joven, las otras personas que conviven con los adolescentes puedan tener un empleo adecuado para que los niños vayan a donde tengan que ir que es al estudio sino estos se generan un ciclo de pobreza.

Entrevistadora: Perfecto, ante la identificación de trabajo de menores, ¿Qué ocurre con los menores que son detectados?

Entrevistada: Nosotros como inspección de trabajo no podemos hacer más que solamente detectar, el rescate, el siguiente procedimiento, la policía traslada al menor hacia una otras entidades del Estado, la policía los lleva al personal de la UPE del Ministerio de la mujer. Se cuida mucho porque son menores de edad, que ellos sean recibidos por las autoridades, que no sean re victimizados y luego pasan por un proceso judicial. El inspector solamente verifica en operativos multisectoriales y la autoridad competente los entregan. Los inspectores no rescatamos ni menores y adolescentes.

Entrevistadora: ¿Qué solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes?

Entrevistada: La contratación de adolescentes no se da en empresas formales, sino se dan en las microempresas y sobre todo informales, entonces el problema acá es la informalidad, que esta economía informal. Se tiene que lograr a través de fomentar que la gente esté en planilla que se contraten adultos, que no se vea solamente mano de obra barata donde no tiene ningún beneficio, en la promoción de la normatividad laboral, la difusión de tolerancia cero del trabajo infantil en las galerías una por una, se les tiene que explicar que no pueden contratar a adolescentes porque muchas veces ellos creen que les están haciendo un favor pero están incumpliendo la norma, entonces ellos refieren que los tiene porque los papás los entregan, pero lo que se le tiene que explicar a cada 1 es que ellos no pueden contratar ningún menor de edad para estar trabajando en talleres, porque es un trabajo peligroso.

Entrevistadora: Usted, ¿Cuenta con los medios logísticos para realizar su trabajo?

Entrevistadora: Bueno, GEIT-TFI es un grupo nuevo acá en Perú ha querido seguir con el símil de Brasil, pero no cuenta con infraestructura económica, ni el número de personal, ni la exclusividad para el trabajo, porque el grupo hace 3 cosas a la vez. En el grupo los inspectores no ven solo esos expedientes de trabajo infantil o forzoso, ven derechos fundamentales, por la cantidad de expedientes y el poco número de integrantes que tenemos no se puede hacer toda esa gran campaña preventiva porque nos exigen órdenes de fiscalización, entonces al final estamos viendo otros temas y no solo lo que debiera ser exclusivo.

Entrevistadora: ¿Con qué tipo de medios le gustaría contar?

Entrevistada: Lo que pasa que nosotros necesitamos todos los aparatos de inteligencia previa, poder contar con mayor personal de inteligencia previa como lo tiene la policía para poder hacer estudios, tener un carro propio para poder movilizarnos, los operativos son de noche y tenerlo siempre a la disponibilidad, porque a veces hay que tener que esperar que esté el carro y llegamos tarde a los operativos, pues estos no son en horario normal son en horarios de madrugada, noche, sábado o domingo en donde es propicio contar una móvil propiamente para este grupo. También, lo importante es que estos temas no solo se ven cuando se va a La Victoria, se puede hacer una inteligencia constante de seguimiento, para eso debe haber un personal exclusivamente haciendo seguimiento para poder identificar estos sitios porque están cerrados.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar el trabajo prohibido DE menores?

Entrevistada: Cada vez más el grupo se sigue reduciendo y como te digo no solamente ven trabajos de tipo trabajo infantil y forzoso sino también otros derechos.

Entrevistadora: ¿Cuál sería el ideal de inspectores según su criterio?

Lo que pasa es que este grupo tiene que ser nacional no puede ser solamente de Lima y ese grupo debería ser solo de trabajo infantil y forzoso, pero viajar, capacitar, orientar en todas las zonas que se han identificado como zonas posibles de trabajo forzoso e infantil. El trabajo infantil está en Lima, pero también está en la selva está en Puno, en Cusco. En Perú tenemos una herramienta que se llama MIRTI, con la que se ha hecho un mapeo de todo el Perú para ver cuáles son las zonas con más riesgo de existir el trabajo infantil, de trabajo prohibido y peligroso, entonces el grupo debería utilizarlo para hacer esas campañas de sensibilización tolerancia cero en esas zonas, para eso tendría que dedicarse exclusivamente hacer esas labores en Lima pero también bajar a provincias, replicar para formar allá y tener otros puntos focales en cada una de las regiones. Eso sería lo ideal, así tener un equipo macro, pero tener un punto focal en cada región y hacer operativos macros desde acá.

Entrevistadora: Perfecto, ¿La institución realiza capacitaciones en convenio con otras instituciones especializadas sobre materia? Solo con OIT, se cuenta con un proyecto para acceder a capacitaciones virtuales asincrónicas sobre trabajo forzoso.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistada: Claro, pero no es suficiente porque como te repito casi todas las actividades de inspección son las más numerosas y como existe tanta carga ya las de orientación se quedan, a veces se prima otros temas de orientación y no de trabajo infantil y forzoso, hay otros temas por los cuales la SUNAFIL tiene una prioridad. Entonces si la institución no tiene la prioridad de dar a conocer sobre el trabajo infantil o forzoso, por no estar dentro de sus metas no se realizan. Entiendo que el grupo está haciendo capacitaciones macro regionales, ahora han programado para otras regiones de manera virtual eso es lo que está dentro del plan del actual grupo que va a sacar para este año y por ejemplo ellos también reciben capacitación y luego lo replican en las provincias o lo replican a otros funcionarios, otras sedes de las regiones todo dentro del sistema, hacia el público se necesita más difusión.

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la acción más exitosa que usted recuerda?

Entrevistada: Bueno tuvimos una en Tumbes cuando fuimos en compañía de los miembros del equipo móvil de Brasil hacer la inspección allá, donde pudimos encontrar a gente que estaba haciendo labor de langosteros y visibilizamos que existen muchas contradicciones entre nuestra legislación y la brasileña porque para ellos era ya un trabajo forzoso lo que encontramos y para nuestra legislación malas condiciones.

Entrevistadora: ¿A partir de las acciones de orientación los adolescentes conocen sus derechos? Entrevistada: Es muy complicado porque ellos tienen los sentimientos encontrados, ellos conocen que no deben trabajar, pero viven en un mundo paralelo, porque les podemos orientar, ellos no lo entienden mucho porque necesitan aportar a su casa, entonces ellos creen que sus vacaciones son para

hacer sus trabajos, pero se les dice que sí que ellos pueden trabajar, pero en trabajos ligeros y con la debida autorización. Yo creo que más el problema es porque no saben cómo pedir la autorización, es de conocimiento claro, pero por ejemplo yo conozco una experiencia que he venido apoyando a un grupo de adolescentes de San Martín en la selva, ellos hacen todo un encuentro de trata ya muchos años y me han venido invitado para dar unas charlas, allí ellos han hecho un trabajo con escuelas, se hace un ensayo y se premia el mejor trabajo de todos los colegios de la región San Martín. En ese encuentro hay una capacitación masiva del tema dentro de las escuelas a través de este concurso. Después, de hacer esta capacitación masiva, ellos hacen el encuentro de 3 días donde vienen padres, alumnos, profesores, y algunos funcionarios y todos juntos aplican y dicen todo lo que han aprendido en el evento y ahí está la difusión, insisto por ejemplo refieren en tal sitio, en mi casa ,en la esquina yo creo que hay trabajo prohibido de adolescentes, son consientes y se presenta la difusión hacia su realidad y eso podría ser replicado en cualquier momento y realidad con el apoyo de ONG, del Gobierno regional sumado a las escuelas, a los alumnos, a los padres o sea un trabajo en conjunto a ser replicado en cualquier municipalidad.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistada: Claro, el año pasado se hizo una campaña mayor que se llamaba “No te creas el cuento”, entonces era Tu adolescente no te creas el cuento de que se te está dando una oferta mejor para tu vida y tu familia, en realidad es un trabajo forzoso. Esa campaña se hizo en programas radiales y funciona. Como te digo la municipalidad o en cualquier zona donde se toma conocimiento que existe algún tipo de indicio sobre alguien se puede hacer, cómo diciéndole oye al joven adolescente, tú que te llega esta oferta, sabes ¿Qué es lo que hay detrás? Entonces considero que el tema de la orientación debe ir o debe darse a partir de un lenguaje que llegue e impacte en el menor que debe ser el público objetivo. Nosotros lo pensamos en historietas, en campaña comunicacional con dibujos y colores que servían al menor, en su idioma con ejemplos gráficos y lo puedan decir. Ah esto me pasó, no solo es una charla pura con diapositivas, eso no funciona con los adolescentes; ellos necesitan leer en su cerebro que tú le digas algo y que a la vez esto sucede.

Entrevistadora: Muchas gracias por su valiosa colaboración.

ENTREVISTA 2

Entrevistadora: Buen día, le agradezco su tiempo y buena predisposición a colaborar con mi investigación.

Entrevistadora: Empezamos.

Entrevistado: Bueno, sí.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realizan?

Entrevistado: Eh, bueno, en los últimos 3 años hemos estado, formamos parte del grupo especializado en el trabajo infantil y trabajo forzoso. Entonces, en el 2020 y 2021 y a partir del 2022 con el regreso después de pandemia, se han realizado diligencias inspectivas en el centro comercial de Gamarra, así como también operativos de orientación con asistencia técnica, orientación para prevenir las peores formas de trabajo infantil.

Entrevistadora: ¿En qué espacios? Bueno ya me había manifestado que los realizaba preferentemente alrededor del emporio de Gamarra.

Entrevistado: Así es básicamente en los talleres, en las galerías del centro comercial Gamarra.

Entrevistadora: En el distrito de La Victoria, ¿Que trabajos prohibidos, predominan?

Entrevistado: Eh, por ejemplo, para trabajadores adolescentes, el uso de máquinas de costura, eso es lo que más predomina y si se ha encontrado menores de edad haciendo este tipo de labores.

Entrevistadora: ¿A qué cree que se debe este tema?

Entrevistado: Eh creo que básicamente, la situación económica que pasan muchas familias, no, sobre todo familias, de otras regiones que aprovechan la época escolar de sus hijos para enviarlos a trabajar, también la necesidad, el deseo de los adolescentes de agenciarse de recursos para poder seguir estudiando, comprarse útiles escolares, libros para seguir estudiando los jóvenes.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores?

Entrevistado: Eh... hacer fiscalizaciones en trabajo infantil, es decir lo que buscamos es de alguna manera ver que los trabajadores adolescentes puedan laborar, sí, pero digamos en actividades que no presenten riesgo para su vida, para su integridad y también que no se puedan extender en el tiempo para poder seguir estudiando.

Entrevistadora: Perfecto. ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en la victoria?

Entrevistado: Eh, como institución, básicamente, seguir capacitando, seguir orientado tanto a empleadores, básicamente empleadores informales. Lo que está faltando también es hacer alguna campaña; se me ocurre de repente traerlo a medios de comunicación, la radio y la televisión u otra forma, redes sociales donde se pueda difundir o educar más a toda la población. Es muy poco lo que hacemos con los recursos que tenemos, básicamente recursos Humanos. Este grupo es de 08 inspectores que se dedican a este tema y otros, creo que es poco lo que se puede hacer con ese personal.

Entrevistadora: Ante la identificación del trabajo de menores ¿Qué ocurre con los menores que son detectados?

Entrevistado: Eh con cuando los menores son detectados realizando trabajo prohibido se pone en conocimiento de la Policía, Ministerio Público y también a la UPE del Ministerio de la Mujer, que es la entidad que tienen la competencia para este tema. Digamos, este personal se hace cargo del menor de edad hasta que puedan comunicarse con sus padres y ver cuál es la situación real de esos menores.

Entrevistadora: ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?

Entrevistado: Mayor difusión. Gamarra está compuesto de empresarios o emprendedores que generalmente pues no tienen una formación empresarial de base, son más que todo emprendedores y por lo tanto muchas veces en la mayoría

de los casos que desconocen, digamos la normativa socio laboral, las prohibiciones que hay, entonces a veces incurren en infracciones por desconocimiento. Porque algunos creen que le están haciendo un bien al menor de edad en darle trabajo, pero a veces desconocen qué es o está prohibido, no lo pueden hacer.

Entrevistadora: ¿Usted cuenta con los medios logísticos para realizar su trabajo?

Entrevistado: Bueno, si la entidad nos proporciona los medios básicos para poder desarrollar nuestras labores. Tenemos equipo de cómputo, el uso de drones y una movilidad con la cual podemos solicitarla para para los operativos que se van a realizar.

Entrevistadora: En vista que cuenta con los medios básicos, ¿Con que otros le gustaría contar?

Entrevistado: De repente con 1 equipo de investigación previa, con inteligencia previa a las actuaciones inspectivas. Adolecemos de un grupo especializado de investigación, prácticamente el inspector hace todo, a veces se solicita que se haga una investigación previa, pero la entidad no cuenta, digamos con personal suficiente para hacer esa labor, más que todo con personal especializado, pueden mandar a cualquier personal administrativo, hacer lo que pueden. Entonces yo creo que necesitamos mayor inteligencia previa, investigación previa para detectar el trabajo infantil, entonces se manda inspectores o personal administrativo días antes para poder mirar la zona a criterio del que esté haciendo recorridos, el ve trabajadores que a su criterio le parecen que pueden ser menores de edad, entonces va tomando nota informando para que se haga la inspección, pero digamos en la mitad de los casos en la realidad no eran menores de edad, eran personas que tenían 18 años, 19 años por la apariencia solamente se pensaba que eran menores y eso es en los centros de trabajo que de alguna manera permanecen abiertos al público, que están a la vista del público, pero es imposible tener conocimiento de menores de edad que están trabajando en talleres cerrados, es más limitada la información previa.

Entrevistadora: Dígame, ¿Es suficiente el número de personal inspectivo destinado para trabajo prohibido menores?

Entrevistado: No, es totalmente insuficiente, no ve solo estos temas.

Entrevistadora: ¿Cuál sería el ideal?

Entrevistado: Creo que, para Lima, pues yo creo que no menos de 100 para Lima Metropolitana, en regiones no tenemos grupos especializados, No, no hay en realidad.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas sobre trabajo forzoso infantil?

Entrevistado: Si, con organismos como la OIT, siempre están buscando realizar cursos de capacitación.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen a la disminución o no de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistado: Mínimamente por el alcance que tienen, mínimamente, por ejemplo, hablando en Gamarra. No sé, no tengo idea de cuantos empresarios o pequeños empresarios existen. A veces cada galería, cada puesto que de repente no tiene ni dos 3 m², en cada 1 puede ser un empleador, entonces con los 8 a 10 inspectores que hacen actuación inspectiva una vez a la semana es imposible abarcar a todos, digamos que no se hace la capacitación con bastante alcance, no se hace bien.

Entrevistadora: Desde su experiencia, ¿Cuál ha sido su acción más exitosa?

Entrevistado: Exitosa, bueno, será cuestión de 6 o 7 años, cuando ya se tenía información precisa con la Policía, con la Fiscalía, se hizo una intervención donde hubo una orden de descerraje en el distrito de ATE, en el centro de trabajo en la que se ingresó utilizando las fuerzas, se encontró, no solo niños, sino también personas que estaban retenidas, dormidas y sus documentos de identidad los tenían retenidos el empleador. Entonces sí se pudo rescatar a menores de edad.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?

Entrevistado: Trabajo adolescente, yo creo que será pues, un promedio de 20 a la fecha en toda la experiencia de los años que se tiene en este trabajo.

Entrevistadora: ¿Tiene algún caso que le genere mayor significación para usted?

Entrevistado: Bueno, en realidad este. En los 12 años casi ninguna oportunidad en la que nos habíamos podido tocar, digamos, con un trabajo adolescente que tenga que ver con las peores formas de empleo. No he encontrado trabajo adolescente en peores formas en ventas, en pequeños talleres. A veces la intervención de la inspección del trabajo es por el sistema de normas con las que contamos, formalidades. A veces me queda esa sin sabor, que si bien es cierto ubicamos, identificamos el trabajo infantil, pero siempre me he preguntado si al final cuando concluye el caso, éste favorece, es beneficioso a favor del menor. En mi opinión, en la mayoría de los casos, al momento que llega el inspector, este adolescente tiene que dejar de trabajar. El empleador básicamente lo que va a hacer para de alguna manera librarse de responsabilidades, va a dejar de contratarlo. El menor que de repente vino con toda la esperanza para trabajar en sus vacaciones y luego volver a su ciudad o localidad de origen, termina frustrado por no lograr su deseo de superación por formalismos, entonces creo que habría que enfocar el tema por otro lado.

Entrevistadora: A partir de las acciones de orientación, ¿Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistado: Sí, a los adolescentes a quienes se pudo orientar, como le decía mayormente la orientación es hacia el empleador, y poco hacia los adolescentes, que necesitan ser informados verdaderamente.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistado: La reacción, básicamente es de sorpresa porque, no pensaban que no pudiesen trabajar en determinadas actividades. Entonces también a veces, se quedan fastidiados o aceptan, a veces están apenados porque entienden que ya no deben trabajar en el sitio donde estaban trabajando, algunos son empeñosos y han aprendido la actividad, pero siendo una actividad considerada por la norma como una actividad peligrosa o de riesgo para ellos se retiran. Muchos de ellos que ya habían adquirido habilidades, simplemente por imposición de la norma, no lo van a poder seguir haciendo hasta que tengan la mayoría de edad.

Entrevistadora: Como última pregunta, ¿Usted considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistado: Si, a los que a los que les llega la información, claro que sí. Conocen mejor sus derechos. Saben que hay una entidad a la cual pueden recurrir como es la SUNAFIL, saben que si bien es cierto ellos pueden trabajar, pero hay límites para para sus labores, como, por ejemplo, el tema del horario de trabajo, entonces toman conocimiento de que no pueden laborar desde más allá de la jornada que establece la norma. También, toman conocimiento de la existencia, por ejemplo, de un sueldo mínimo, en la mayoría de los casos los menores de edad perciben sueldos menores a la remuneración mínima vital. Entonces, con esos conocimientos pueden también escoger una mejor oferta de trabajo, tomar mejores decisiones, digamos saber dónde les conviene trabajar y donde no.

Entrevistadora: Muchas gracias por su participación.

ENTREVISTA 3

Entrevistadora: Hola, buen día gracias por haber suscrito su consentimiento informado para participar de esta entrevista. Empezamos con las preguntas le parece.

Entrevistado: Claro, podemos comenzar.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?

Entrevistado: Ya, después de las visitas que realizamos en los centros de trabajo entregamos el requerimiento de información. Actualmente incluso también de nuevo hemos regresado a realizar inspección y de paso a entregar el requerimiento de comparecencia.

Entrevistadora: Dígame, ¿Estas actuaciones efectivas son planificadas?

Entrevistado: En la victoria las fiscalizaciones si han sido planificadas.

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realizan las actuaciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en La Victoria?

Entrevistado: Básicamente, bueno dentro de los centros comerciales, en las tiendas y también en los talleres que están en los últimos pisos.

Entrevistadora: ¿En el distrito de La Victoria que trabajos prohibidos, predominan?

Entrevistado: Dentro de los trabajos prohibidos. Condiciones asociadas al exceso de horario. Es el que predomina, jornadas superiores a las de 6 horas. Eso básicamente, es el tema de la jornada en algunos en intervenciones en talleres donde realizan estampados o también en el tema de la costura.

Entrevistadora: ¿A qué se debe que existan esos trabajos prohibidos en La Victoria?

Entrevistado: Consideró que fue por un tema de reducir costos.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso? Lo siento, ¿Cuál es su especialización? Es decir ¿Tiene algún curso de especialización?

Entrevistado: Si nosotros que somos integrantes del GEIT, pertenecemos y participamos de los programas de capacitaciones que realiza la OIT y tenemos otras capacitaciones para el mejor desempeño de la función.

Entrevistadora: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria? ...Me refiero si la institución, sabe cuál es el plan. ¿Existe un plan?

Entrevistado: El año pasado bueno campaña de prevención, este año directamente no conocemos 1.

Entrevistadora: Ante la identificación del trabajo de menores, ¿Qué ocurre con los menores detectados?

Entrevistado: Bueno, cuando los operativos son multisectoriales tenemos la posibilidad de poder coordinar con la unidad de protección especializada (UPE) del Ministerio de la Mujer. En esos casos se le pone a disposición de los especialistas de dicha unidad para que ellos se encargan de una vez. Si no están ellos, pues es directamente con la Policía o el Ministerio público.

Entrevistadora: ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de menores en labores prohibidas?

Entrevistado: Debería haber una mayor capacitación hacia los empresarios, a fin de que puedan ayudarse a formalizar la contratación en labores permitidas y tener una mejor productividad. Ahorita eso.

Entrevistadora: ¿Usted cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?

Entrevistado: En algunos casos, pero sí considero que faltan otros, por ejemplo, para la identificación del menor de edad. No tenemos ahorita el tema de acceso al RENIEC y tenemos que estar recurriendo a terceros que cuentan con dicho acceso o a través de la policía nos agenciamos. Por otro lado, debemos de ser directamente nosotros los que manejemos esa data, debemos entrenarnos. Así también, no tenemos acceso directo al registro de autorizaciones de trabajo adolescente del Ministerio de Trabajo, para acceder a la información se hacen las

coordinaciones y luego nos remiten la información, pero directamente no lo tenemos, no en el momento.

Entrevistadora: ¿Considera que es suficiente número de Inspectores del Trabajo para abordar el trabajo de menores?

Entrevistado: Bueno, actualmente y para abordarlo directamente, yo considero que cuando sale un solo inspector no de suficiente, tiene que afrontar las inspecciones con más inspectores. Porque cuando 1 aborda fiscalizaciones y encuentra a menores al tener que hacer entrevista, por ahí se te puede escapar el menor, entonces 1 solo es complicado. Ahora en conjunto como grupo tampoco considero que se hace un trabajo óptimo, el que debería hacerse. El tema está en que no solamente los inspectores del GEIT se dedican a ver la materia específica, sino también vemos otras materias.

Entrevistadora: ¿Cuál usted cree según su criterio, debería ser el número aproximado de inspectores?

Entrevistado: Planificación podría comentarte.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas sobre materia de trabajo forzoso infantil?

Entrevistado: Sí, aunque este año todavía no tenemos. No hemos tenido algo específico.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen a la disminución o no de la contratación de menores?

Entrevistado: Orientación no se está haciendo.

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?

Entrevistado: No le puedo precisar, pero básicamente recuerdo cuando interviene un centro de trabajo con la División de Trata de la Policía, considero que son estas actuaciones inspectivas las más exitosas. Un trabajo en conjunto con la PNP. Eso es trabajo articulado con la policía especializada.

Entrevistadora: A partir de las acciones de orientación, ¿Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistado: Estamos actualmente viendo fiscalización, en su momento cuando se hacían las orientaciones si era bastante provechoso porque en base a la orientación que se efectuaban, posteriormente podríamos ver la fiscalización. En la práctica ahora no se están haciendo orientaciones, Pero cuando estas se realizaban ellos conocían a través de las orientaciones sus derechos, se les dejaban volantes, los trípticos.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre normatividad laboral?

Entrevistado: Los adolescentes son abiertos a tener más conocimiento al respecto de ¿Cuáles son los trabajos peligrosos?, ellos muestran interés en conocer del derecho laboral, preguntan.

Entrevistadora: ¿Las orientaciones que son dirigidas a los menores, los empodera?

Entrevistado: Claro porque el conocimiento es un poder. Consideran que también son parte de la sociedad, que son productivos. Ya que el inspector no solamente va a ver al empleador y a los trabajadores mayores de edad, sino también a ellos, se sienten preferidos, que también ellos están, se sienten mejor, identificados en una sociedad que los incluye.

Entrevistadora: Muchas gracias por su tiempo.

ENTREVISTA 4

Entrevistadora: Hola buen día, muchas gracias por su predisposición en aceptar la entrevista.

Entrevistado: Con gusto.

Entrevistadora: Empezamos, ¿Qué tipo de acciones inspectivas o comprobatorias realizar?

Entrevistado: Y... bueno, cuando nos asignan una orden de inspección, si tenemos identificado al empleador, lo que hacemos es la comprobación de datos a través de SUNAT, todo para verificar la información registrada y con éxito realizar las visitas y remitir los requerimientos de información. Si se trata de una orden genérica donde no tenemos identificado a el empleador, las ordenes las iniciamos ahí con una visita y posterior a eso se hacen además diligencias comprobatorias. Probabilidades de realizar todas las actuaciones que sean necesarias tales como requerimiento de información, comparecencias, sí lo consideramos pertinente.

Entrevistadora: ¿Las actuaciones inspectivas o comprobatorias son planificadas?

Entrevistado: En la mayor parte de ellas sí, porque son operativos que se realizaron. Sin embargo, también se atienden casos que son denuncias con identidad y para conocer la identidad de los menores, esas se abordan directamente en el momento.

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realicen las actuaciones inspectivas comprobatorias, las acciones de orientación en La Victoria?

Entrevistado: ¿En qué espacio?

Entrevistadora: Sí, o sea, me refiero es a la vía pública en los centros de trabajo.

Entrevistado: Son realizado en las galerías, en centros comerciales de Gamarra.

Bueno, la oportunidad que participe de operativo de orientación fue en 1 galería.

Entrevistadora: En el distrito de La Victoria, Qué trabajos prohibidos, ¿predominan?

Entrevistado: Realmente en los talleres por manipulación de maquinarias que son peligrosos para los menores que realizan costuras.

Entrevistadora: ¿A qué se debe?

Entrevistado: Pienso que pues los empleadores lo que buscan es minimizar costos que buscan mano de obra barata y utilizan menores por los sueños que tienen los adolescentes de querer generarse ingresos.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso? Me refiero, ¿Tiene alguna maestría, una especialidad?

Entrevistado: Sí, capacitaciones que se han dado a través de la institución. Entonces exactamente participar en una capacitación macro regional que se hizo en Piura sobre trabajo infantil y forzoso. También cuento con capacitación que nos ofrece la OIT, también hemos sido capacitación en funciones de otros organismos.

Entrevistadora: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria? que conozcan ustedes como institución.

Entrevistado: Bueno las capacitaciones y orientación que se programen para los empleadores. Creo más en eso.

Entrevistadora: Ante la identificación de trabajo menores, ¿Que ocurre con los menores detectados?

Entrevistado: Bueno, cuando participamos conjuntamente con la Fiscalía, pues ya también ellos asumen las facultades que ellos tienen que es derivar a los menores o comunicarse en caso de advertir que existe algún familiar cercano para que pueda acompañarlos también.

Entrevistadora: ¿Qué propuesta de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes?

Entrevistado: Por ejemplo, también sería dar capacitaciones. Cursos en los colegios donde se sean los jóvenes el público objetivo para que puedan conocer cuáles son sus derechos. Eso, eso ayudaría bastante.

Entrevistadora: ¿Usted cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?

Entrevistado: Sí lo básico. Equipo de cómputo y telefónico que se nos asignó. más bien sí, requerimos el poder tener acceso al RENIEC para verificar. Se está gestionando.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el personal inspectivo designado para abordar el trabajo de menores?

Entrevistado: Quizás es necesario que haya un mayor número para poder también inclusive bueno realizan operativos mayores, actualmente el grupo está formado por 13 miembros, pero ejecutan realmente el servicio inspectivo en Lima 8 integrantes, debido a la necesidad de personal en otras áreas o porque asumieron los inspectores otros cargos en la institución o fuera de ella.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con alguna institución especializada en materia de trabajo de menores y trabajo forzoso?

Entrevistado: Si con la OIT.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos? ¿Por qué?

Entrevistado: Si, porque eso permite que el empleador tenga conocimiento de la normativa, las prohibiciones que existen, las condiciones para contratar adolescentes, en qué actividades están permitidas y en que no. Lo que permite que el empleador se informe. Siendo una acción exitosa mediante el servicio de inspección en educación.

Entrevistadora: ¿Cuál cree usted que ha sido la acción más exitosa?

Entrevistado: Los operativos articulados. Los operativos que hemos realizado en estos temas de trabajo adolescente en La Victoria que resultan más significativa es la que se realizaron en las galerías de Gamarra. Mediante la labor de orientación seguida de fiscalización, cuando realizamos orientaciones para capacitar al público seguido de la fiscalización es mejor porque se hace con la información que se levanta en la asistencia. Los orientados refieren lugares donde existe o puede existir.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos del trabajo adolescente ha verificado?... que recuerde.

Entrevistado: Bueno varios casos. No, podría precisar el número en este momento.

Entrevistadora: ¿Algún caso exitoso que usted recuerde?

Entrevistado: Son tantos casos... Sí, eh... El caso de un adolescente que encontramos laborando en un. Frigorífico donde procesaban productos marinos congelados y bueno, esas actividades no son permitidas para ellos por que atentan contra su salud.

Entrevistadora: A partir de las actividades de orientación, ¿Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistado: Si a partir de la labor de orientación dirigidos a adolescentes, Sí conocen porque preguntan.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistado: Lo toman con agrado, ellos agradecen que se les informe de que se le pone un conocimiento de sus derechos que muchos señalaron desconocer, no los conocían, no sabían qué derechos eran y en qué condiciones deberían desempeñarse.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistado: Claro que sí. Les permite conocer su derecho y en base a eso, poder exigir a sus empleadores, eh, las condiciones que son favorables para ellos. A partir de ahí.

Entrevistadora: Bueno, nuevamente muchas gracias por participación.

ENTREVISTA 5

Entrevistadora: Buen día, muchas gracias por su consentimiento para realizarle una entrevista. Comenzamos.

Entrevistado: Claro.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de acciones de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?

Entrevistado: Bueno, las que están determinadas por ley. La comprobación de datos, las visitas de inspección, requerimiento de comparecencia, por requerimiento de información, en general eso.

Entrevistadora: Dígame, ¿Estás son planificadas?

Entrevistado: Tenemos distintos tipos de actuaciones que resultan ser planificadas previamente y otras que resultan de las denuncias que se ingresen, las cuales en esos casos no te permite una planificación adecuada, inmediatamente tienes que actuar para poder intervenir y verificar la presencia de menores de edad.

Entrevistadora: Perfecto, ¿En qué espacios se realizan las actuaciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en el distrito de La Victoria?

Entrevistado: Últimamente, por lo general estamos atacando todo lo que es el damero de Gamarra, lo que son desde talleres de confección hasta lo que son tiendas de distribución.

Entrevistadora: ¿En el distrito de La Victoria, que trabajos prohibidos predominan?

Entrevistado: Por lo general, los trabajos que se encuentran dentro de talleres con el uso de máquinas que pueden resultar perjudiciales o nocivos para la salud de los menores.

Entrevistadora: ¿A qué se debe que estos trabajos o predominen?

Entrevistado: Son dos factores, 1 la poca oferta de empleo para menores de edad y el segundo que los empleadores que más allá de la informalidad, buscan reducir sus costos laborales, contratando menores de edad.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso?

Entrevistado: Antes de ingresar a la inspección estaba a cargo de lo que era la coordinación del CPETI, la coordinación también de la Comisión contra el Trabajo Forzoso y luego ya los cursos de especialización que nos brinda la entidad y estoy capacitado para aplicar en mi día a día.

Entrevistadora: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?

Entrevistado: Un plan de acción definido para el distrito de La Victoria no existe. Existe un plan operativo institucional que determina cuantas actuaciones inspectivas en materia de orientación, de asistencia técnica, de inspección, se tienen que hacer en el año, pero esto es en general, no está focalizado directamente a La Victoria.

Entrevistadora: Ante la identificación de trabajo de menores ¿Qué ocurre con los menores detectados?

Entrevistado: Va a determinar con quien participamos en las actuaciones inspectivas, si hacemos una labor multisectorial, por lo general es el Fiscal de Familia el encargado de brindarle el resguardo al menor y de ser el caso de encontrarse en riesgo, pues derivarlo a las entidades correspondientes. Ya cuando estamos en una situación de participación solo de los inspectores se pone en conocimiento de la Policía para que ellos se comuniquen con el Ministerio Público y siga todo el procedimiento que tiene que seguir.

Entrevistadora: ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?

Entrevistado: Una mayor difusión con relación a cuáles son los riesgos a los que se exponen los menores, pero también la creación de proyectos o de programas sociales de empleo por parte del Estado que les brinden empleo, captar a empresas y de una u otra forma obtener algún tipo de beneficio, por ejemplo, reducción de impuestos, algo por decir, pero siempre y cuando brinden trabajos a menores.

Entrevistadora: ¿Cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?

Entrevistado: Muchas veces el principal factor que nos detiene o limita es el no tener el acceso al RENIEC de menores.

Entrevistadora: ¿Con cuáles le gustaría contar?

Entrevistado: El acceso a RENIEC para detectar menores es básico para el desarrollo de la labor, por toda vez que es la única forma de poder identificar plenamente si una persona es menor o no es menor.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar el trabajo prohibido y menores?

Entrevistado: No, no es suficiente porque hablando específicamente Gamarra. Gamarra es un mundo, con el cual atacar ese mundo con 8 inspectores que estamos en Lima es difícil, se necesitaría un poco más, pero todo va a depender de si se va a establecer planes operativos direccionados o focalizados a un determinado distrito, una determinada actividad para poder establecer el número de inspectores que se requieren para ello.

Entrevistadora: ¿Cuántos inspectores cree usted que debería contar el grupo?

Entrevistado: Para empezar, el grupo GEIT debería estar en Lima.

Entrevistadora: En Lima.

Entrevistado: Actualmente tenemos integrantes del GEIT-TFI que están en provincias. Entonces, eso hace que la labor propiamente del GEIT-TFI no se vea reflejada en los resultados y obviamente aparte el GEIT-TFI como tal no solo se especializa en investigaciones sobre trabajo infantil y forzoso, sino que adicionalmente se nos otorga carga de trabajo de otras materias que nos impiden poder focalizarnos nosotros en actuaciones en materia de trabajo infantil.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas sobre materia de trabajo forzoso e infantil?

Entrevistado: Sí, por lo general siempre se busca las capacitaciones con OIT y Naciones Unidas, que son los especialistas en el tema.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistado: No necesariamente, porque una acción de orientación implica el desplazamiento del inspector a un determinado lugar, orientar, indicar cuáles son las obligaciones, cuáles son las prohibiciones, pero si tú no haces ese seguimiento posterior de si es que tu orientación resulta efectiva, no puedes decir que algo es efectivo, pues simplemente estás yendo para cumplir con la disposición del momento y sin importar si realmente logró su cometido, la orientación. No se mide.

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?

Entrevistado: A partir de las intervenciones en Gamarra, el rescate de menores de en talleres de confección, donde sin ninguna capacitación, sin ningún equipo de protección los colocan los empleadores a los menores a trabajar en esas máquinas.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?

Entrevistado: Trabajo adolescente, tú puedes verificar desde el trabajo adolescente permitido hasta el trabajo adolescente peligroso en cuanto a trabajo decente permitido, pues la data es muy, muy poca porque dependemos de la cantidad de autorizaciones que emite el Ministerio de trabajo y en el último año no han sobrepasado a las 30 autorizaciones, así que no hay mucho que fiscalizar en ese tema en el trabajo permitido; y en el trabajo no permitido. Bueno, básicamente, pues las acciones de fiscalización que se realizan en talleres de confección.

Entrevistadora: A partir de las acciones de orientación, ¿los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistado: Sí, se interesan por conocer un poco más sus derechos, pero la respuesta que ellos dicen es ya los conozco, nadie me los cumple.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistado: Reconocen que existe determinados requisitos para poder ingresar a trabajar, reconocen que existen también determinados peligros a los cuáles ellos

se exponen en determinadas actividades. Pero, sin embargo, se ven obligados a ingresar a ese tipo de actividades porque no hay otras ofertas de trabajo que se les pueda dar. Entonces, el menor de edad lo recibe, pero frente a la necesidad de poder tener un trabajo, pues no le queda otra que meterse en ese tipo de actividades y permanecer en esta actividad.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistado: Los empodera en el sentido de que conocen sus derechos y que saben que exigir sí, pero el tema no es solo decirle qué es, lo que tienes a favor, cuál es tu derecho, si no hacer ese seguimiento, hacer ese monitoreo de si realmente estás logrando que, a través de la orientación, el menor tome conciencia de que no debería estar en ese tipo de actividad.

Entrevistadora: Muchas gracias por su valiosa colaboración.

ENTREVISTA 7

Entrevistadora: Hola, muy buenos días, gracias por su consentimiento para participar de la presente entrevista. ¿Podemos empezar con el cuestionario?

Entrevistada: Adelante.

Entrevistadora: Gracias, ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?

Entrevistada: Bueno, soy Supervisora, le cuento que, en mi caso, mi experiencia en el GEIT ha sido más que nada, en sus inicios en la que solamente nos abocamos a ver trabajo forzoso. Fue una etapa de investigación más que de actuaciones, pero si también se hicieron actuaciones, pero fue mayormente de investigación, se realizaron actividades comprobatorias a través de consultas de textos que de alguna manera hacían alusión a que actividades o en que determinados sectores en el Perú por actividades económicas había indicios de la existencia del trabajo forzoso y también trabajo infantil.

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realicen las actuaciones inspectivas o comprobatorias y acciones de orientación en La Victoria?

Entrevistada: Bueno, en La Victoria generalmente en la parte del sector, confecciones, normalmente en esos sectores se determinó o se ha detectado la presencia de menores de edad o de también personas mayores que trabajan en malas condiciones o de alguna manera coaccionadas también para realizar algún tipo de conducta.

Entrevistadora: En La Victoria, ¿Qué trabajos prohibidos predominan? ¿A qué se debe la existencia de esos trabajos prohibidos?

Entrevistada: El factor se debe a la oferta de la existencia de población menores de edad y que muchos adolescentes venidos de provincia desean agenciarse un salario para su familia y también para cubrir sus gastos.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación de trabajo de menores y trabajo forzoso?

Entrevistada: No le oí.

Entrevistadora: Me refería a su experiencia, especialización. ¿Usted es abogado de profesión?

Entrevistada: Soy abogada y tengo especialización académica con cursos de especialización en derecho infantil, en derechos fundamentales y especialización en derecho del trabajo, que me ha permitido aplicarlo en mi vida laboral.

Entrevistada: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?... ¿Sabe si existe algún plan?

Entrevistada: Realmente no estoy informada porque ya no íntegro ese equipo. Tengo entendido que, si existe un plan o programa de actividades anual, un plan de acción específicamente a ese sector no conozco.

Entrevistadora: Ante la detección de trabajo de menores, ¿Qué ocurre con los de menores detectados?

Entrevistada: Como ahora las actuaciones se hacen de manera multisectorial, este trabajo está bueno, participa la policía, participa la Fiscalía y el Ministerio de la mujer, entonces ellos son, digamos, los encargados de velar por la protección de los menores que son rescatados de situaciones de peligro.

Entrevistadora: ¿Qué solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes?

Entrevistada: Bueno, tener alternativas de estudio porque muchos de ellos son menores que han desertado de la escuela o que ya han terminado, adolescentes que han terminado sus estudios escolares, pero no tienen la posibilidad de acceder a una mayor educación, entonces aparece la necesidad también de su familia y de sobrevivir y necesitan trabajar, entonces la alternativa podría ser, pues justamente capacitaciones para esos menores y también desde el sector trabajo les otorguen opciones para el trabajo, becas de educación técnica para esos menores, darles mayores alternativas para que pueda acceder en especial a las mujeres en puestos de trabajo temporales.

Entrevistadora: ¿Cuentan con los medios logísticos para realizar su trabajo el grupo?

Entrevistada: Que yo sepa no hay presupuesto independiente para el grupo. En alguna oportunidad cuando éramos parte de este grupo en el inicio se estableció una partida para poder asumir los temas de traslado, pero que yo sepa actualmente no tienen esa partida porque eso era en el Ministerio de Trabajo. Ahora no tenemos nada, digamos un rubro especial porque los gastos de movilidad que sirva adicional no, solo los viáticos, que sea asignan por los días de traslado al interior del país. Pero los lugares donde hay trabajo adolescente forzoso o prohibido son lugares de difícil acceso, imaginemos trasladarnos a ver trabajo en la selva donde no hay medio de transporte. No, no hay manera de cubrir esos gastos.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el personal inspectivo designado para abordar el trabajo prohibido de menores?

Entrevistada: Creo que sí, porque no hay muchas denuncias de abordar, solo fiscalizaciones por operativos conjuntos. Esas labores deberían hacerse para proteger a los menores de edad en un ámbito a nivel nacional y no se hace.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitaciones en convenio con otras instituciones especializadas sobre la materia?

Entrevistada: Si, hay mucha capacitación al respecto, inclusive al inicio, una asesoría técnica de la OIT al inicio de la conformación del grupo, y capacitación a través de consultorías especiales o personal especializado, que era propicio para el tema de cómo abordar el tema del trabajo forzoso.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores?

Entrevistada: Sí, definitivamente es una manera de alertarlos también. Es decirles a los empleadores estoy orientándote y luego realizare inspecciones y en caso de contratar menores de edad, en actividades que no sean permitidas como lo establece la ley serán multados, Sera mejor cumplir las normas.

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la acción más exitosa que usted recuerda?

Entrevistada: Bueno, déjeme que me recuerde, ya, una intervención en las arroceras donde rescatamos a menores de edad. En las chacras en época de cosecha de las arroceras en Tumbes que se da en época de descansos

vacacionales de los escolares y había pequeñitos no adolescentes. Eran menores de 10 años de edad. Realmente menores por debajo de la edad permitida que es 14 años, porque estos pequeños era gente menudita para que puedan hacer el trabajo. Eran unos 15.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?

Entrevistada: Considero que en promedio unos quince casos en mi experiencia.

Entrevistadora: ¿Cuál de estos casos de trabajo adolescente le ha parecido más significativo?

Entrevistada: Todos, pero no sé, creo que el de las arroceras en la ciudad de Tumbes por tratarse de niñitos y estar sumergidos en humedales y descalzos.

Entrevistadora: A partir de las acciones de orientación, ¿Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistada: A veces, las orientaciones están enfocadas más que todo a los empleadores y poblaciones adultas no a los menores. No se ha hecho mucha difusión en lugares donde exista poblaciones de adolescentes.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistada: No es fácil que les llegue las orientaciones a los menores porque están dirigidas al público adulto, pero cuando se hacen campañas de difusión en establecimientos educativos sí han sido más efectivos, pero a veces cuando hemos realizado operativos de intervención hemos encontrado a padres o familiares de éstos que los llevan a sus lugares de trabajo para que juntamente con ellos laboren y allí se informa a la familia y los menores refieren que son sus padres los primeros en hacer que trabajen en esos lugares, entonces debe estar bien.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistada: Sí, se advierte que sienten más seguros, pero existe la necesidad entienden que no deben ejecutar trabajos en esa actividad pero que al existir demanda de su mano de obra debido a la destreza de sus manos más pequeñas

entre otros motivos siguen en la actividad informal, pero exigen que se les pague más.

Entrevistadora: Gracias por su participación.

ENTREVISTA 8

Entrevistadora: Hola buen día, antes de empezar le doy las gracias por participar de esta entrevista. ¿Pasamos a las preguntas?

Entrevistada: Sí.

Entrevistadora: ¿Qué actuaciones inspectivas o comprobatorias realizan?

Entrevistada: Tenemos dos tipos de mecanismo de actuación, 1 que son los de inspección fiscalizadora y las de comprobación que son asistencia técnica y también las orientaciones, las fiscalizadoras, lo hacemos de oficio y también por denuncia.

Entrevistadora: ¿Estas son programadas, planificadas? Perdón.

Entrevistada: Es, como señale al inicio son programadas, cuando son de oficio porque tenemos que hacer operativo a zonas, distritos donde hemos encontrado trabajo adolescente, trabajo forzoso, en ese sentido sí y también cuando vamos a salir a hacer fiscalizaciones cuando han sido personas que han denunciado dónde se está contratando mano de obra infantil o adolescente.

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realizan las actuaciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en el distrito de La Victoria?

Entrevistada: Generalmente son las zonas de la avenida Gamarra y las calles transversales de La Victoria.

Entrevistadora: Perfecto, en La Victoria, ¿Qué trabajos prohibidos predominan?

Entrevistada: Eh... "generalmente lo que nosotros hemos podido advertir en estas intervenciones son talleres industriales de confección y estampado".

Entrevistadora: Perfecto. ¿A qué se debe este esta situación?

Entrevistada: De los trabajos prohibidos y donde contratan adolescentes los factores, la pobreza, la principal y la tolerancia también.

Entrevistadora: Ok. ¿Cuál es su especialidad en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso?

Entrevistada: Nuestra institución hizo un convenio con la Universidad Católica y nos especializamos en un diplomado de derechos fundamentales y ahí nos capacitaron, también en una especialización del trabajo infantil.

Entrevistadora: Y ¿éste lo aplica?

Entrevistada: Si lo aplico a diario porque soy un grupo especializado en esta materia.

Entrevistadora: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos de La Victoria?

Entrevistada: Lamentablemente, La Victoria es un sector de extrema pobreza, la gente que trabaja cada día trabaja para comer, creo en las campañas de asistencia técnica a los conglomerados, a los centros comerciales de La Victoria y también las orientaciones que hacemos puesto por puesto en la galería también tienen una fuerte acción para que esas personas puedan recapacitar, los empleadores y contratar adolescentes para trabajo permitidos y también limitarse los trabajos que serían prohibidos por su naturaleza y condiciones.

Entrevistadora: Perfecto, ante la identificación de trabajo menores, ¿Qué ocurre con los menores detectados?

Entrevistada: Cuando encontramos a menores de edad, después de hacer esta intervención en forma conjunta con la Policía y el Ministerio Público, pasan a disposición del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de la unidad especial de protección que ellos tienen.

Entrevistadora: Sí, ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?

Entrevistada: Que existan políticas públicas de programas de empleo para menores rescatados.

Entrevistadora: ¿Cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?

Entrevistada: Sí y no. Sí, en el sentido que sí contamos con herramientas mínimas para hacer nuestro trabajo como los equipos celulares, pero estando que el trabajo prohibido y el trabajo forzoso ya no solamente constituyen faltas administrativas,

sino también delitos, sería necesario equipos especializados para poder hacer investigaciones estando que son delitos, investigaciones criminales, por ejemplo. Equipos de grabación que son.... con cámara espía, esos que son con ese fin, que no se aprecian a simple vista porque cuando hacemos la inteligencia inspectiva necesitamos eso para poder hacer la inteligencia invisible, que la gente no note que somos funcionarios que estamos investigando y también contar acceso a la RENIEC en este caso para ver si son menores y pasar la ficha RENIEC y tener la edad verdadera.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar trabajo prohibido de menores?

Entrevistada: En realidad, si bien somos un grupo especializado que somos pocos, pero todo inspector de trabajo cuando detecta, en este caso el trabajo de un menor no puede soslayarse, tiene que intervenir y para eso nos comunicamos, no nosotros tenemos equipos electrónicos donde podemos interactuar con nuestro par inspector de trabajo en normas socio laborales e inclusive de seguridad. Y, en caso está cerca de nuestro lugar donde nos encontramos, podemos constituirnos para poder apoyarle y nosotros continuar la investigación.

Entrevistadora: Perfecto. ¿Cuál sería el ideal de personal inspectivo según su criterio en este?

Entrevistada: El grupo en realidad yo creo que el grupo especializado debe contar con 12 personas, pero debe capacitarse a todos es lo que venimos haciendo desde el 2022, estamos haciendo capacitaciones macro regionales.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas sobre la materia de trabajo forzoso infantil?

Entrevistada: Sí, nosotras continuamente, el año pasado tuvimos capacitaciones del Ministerio de Justicia, de la Fiscalía del Ministerio público y de energía.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistada: Sí, las capacitaciones de orientación que van dirigidos porque tienen que ir dirigidos a sectores de extrema pobreza, que son los conos de nuestra Lima Metropolitana, Las acciones relevantes han permitido dar a conocer a muchas personas porque sabemos que las normas, si bien se publican en El Peruano y es de público conocimiento, pero para la gente de extrema pobreza que solamente vive cada día para comer, conocer de las normas es difícil. Yo creo a través de la SUNAFIL de todo el aparato logístico de orientación que tiene ha servido para poder darles a conocer que deben hacer y que no deberían hacer.

Entrevistadora: Excelente. ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?

Entrevistada: Consideró que durante las actuaciones inspectivas que he tenido el rescate de menores en trabajos del hogar, lo que hemos visto es cómo infantes porque no eran adolescentes, sino infantes, han sido traídos de provincia y han vulnerado sus derechos y su dignidad de persona. Yo creo que han sido los más resaltantes para mí, lo que más me impresionaron porque vi el maltrato que sufrió ese menor durante todo el transcurso de los años, cuando son traídos de provincia a trabajar en las casas por la figura del padrinazgo o madrinazgo.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?

Entrevistada: En el año 2022, hemos verificado 17 casos.

Entrevistadora: Ok. A partir de las acciones de orientación, ¿Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistada: Sí, porque cuando les informamos que ellos pueden trabajar en actividades permitidas, pero previo a una autorización de la autoridad administrativa de trabajo, se sorprenden y también, les hablamos que en el Ministerio de Trabajo hay una bolsa de trabajo donde podrían ellos presentarse y poder postular a un puesto de trabajo.

Entrevistadora: Ya, ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistada: Se sorprenden, ellos piensan que como menores no tienen derechos, pero les digo mientras el trabajo esté permitido, un adolescente tiene los mismos derechos que un trabajador adulto y eso les trae un cierto bienestar y le decimos

las facilidades también que pueden ellos tener para poder gestionar la autorización de trabajo adolescente cuando son intervenidos por parte de nosotros, les explicamos que venimos coordinando con el Ministerio de Trabajo para que les puedan expedir en forma más rápida la autorización que lamentablemente el trámite se ha vuelto un poco engorroso y demora 15 días, lo que antes era en un día, ahora demora 15 días y deberíamos ver que las ofertas de empleo en nuestro país son muy pocas y la demanda de empleo es extraordinario, porque tienen que concursar con quienes, con adultos, los cuales inmediatamente pueden ingresar a trabajar en una en un empleo.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a menores los empodera?

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Sí es necesario, yo creo que para poder conocer tus derechos necesitas primero saber que hay una ley que te permite trabajar y como adolescente tienes todo el derecho, eres un ciudadano y debemos de aterrizar y ver que ahora adolescentes que terminaron sus estudios a los 16 años ya son padres de familia, tenemos que darles esa oportunidad de que puedan ellos sostener a su familia sin tener el temor de que puedan detenerlos y mandarlos a un centro de asistencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables donde lamentablemente son privados de su libertad porque hicieron un trabajo prohibido.

Entrevistadora: Gracias por su valiosa colaboración.

ENTREVISTA 9

Entrevistadora: Buenos días, gracias por haber aceptado participar de esta entrevista. Le parece si empezamos con las preguntas.

Entrevistado. De acuerdo.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?

Entrevistado: ¿Qué tipo de visita? Bueno visitas a través de operativos, a través de denuncias. Bueno, en atención a operativos, denuncias, visitas inspectivas, requerimientos de información vía casilla electrónica o también que se notifican en las visitas inspectivas. Hay una comprobación de datos en base a la información que está en SUNAT y que tenemos acceso. En comparecencias física, etc.

Entrevistadora: ¿Esas acciones son planificadas?

Entrevistado: Sí, sí, son planificados ya sea por el por el mismo grupo de trabajo o de atención por la misma situación de denuncias.

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realizan las acciones inspectivas, comprobatorias y las acciones de orientación en La Victoria?

Entrevistado: ¿En qué lugares? Ah los más usuales, por ejemplo, sería en Gamarra en las galerías, depende del día donde vendan textiles, por ejemplo, también en coordinación algunas veces con el serenazgo como la policía.

Entrevistadora: En el distrito de La Victoria, ¿Que trabajos prohibidos predominan?

Entrevistado: Lo que he podido ver hasta ahora es trabajo en talleres textiles. Es advertido mediante un trabajo previo, no es el más usual, por el tipo de negocio que se maneja en esos lugares.

Entrevistadora: Claro, eh. ¿A qué se debe que hallan esos trabajos prohibidos?

Entrevistado: Quizás a la necesidad de los de los trabajadores, en este caso del menor de edad, por ejemplo, la necesidad que tienen de generar ingresos o también puede ser por la participación de parte de los empleadores que buscan mano de obra barata.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialidad en el tema de erradicación de trabajo a menores y trabajo forzoso? ¿Es Abogado?

Entrevistado: Ah, claro, claro sí abogado, especializado en materia laboral.

Entrevistadora: ¿Entonces aplica sus conocimientos?

Entrevistado: Por supuesto.

Entrevistadora: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?

Entrevistado: El plan de acción, bueno de parte de la inspección es en principio, la prevención. Llevar la información que corresponde a los empleadores, que ya sea que por desconocimiento o por negligencia pueden omitir realizar algunos trámites para contratar o simplemente no contrata. Sí el trabajo es prohibido primero será la prevención y luego pues esta es la parte inspectiva, que de alguna forma es cortar este problema y cortar los ciclos laborales en los que han sido contratados menores.

Entrevistadora: Ante la identificación del trabajo menores, ¿Que ocurre con los menores detectados?

Entrevistado: Bueno, se realiza una inspección si se identifica que hay un menor de edad trabajando sin la autorización debida o realizando trabajo prohibido es buscar cesar con esa labor que están realizando. Si se trata de una intervención de fiscalización y se está en compañía de la Policía o compañía de la Fiscalía. Nosotros nos encargamos de la parte laboral. Levantamos las actas correspondientes realizando las entrevistas correspondientes y es ya la Fiscalía o la Policía quienes realizan la parte de protección, por así decirlo de menor.

Entrevistadora: ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?

Entrevistado: La prevención es lo primero. Informar, llevar las comunicaciones correspondientes a las personas que realizan estas actividades de contratación, porque muchas veces desconocen o simplemente no contratan a menores o solo los quieren contratar sin saber que son trabajos prohibidos, pero lo hacen porque

no saben que está prohibido porque ya es una costumbre adquirida, porque les es conveniente.

Entrevistadora: ¿Cuenta con los medios logísticos para la realización de su trabajo?

Entrevistado: Sí, sí, todos.

Entrevistadora: ¿Cómo cuáles?

Entrevistado: Los medios logísticos, por ejemplo, tenemos una computadora que está equipada, tenemos un celular con línea pagada y contamos con movilidad para hacer los traslados en las visitas.

Entrevistadora: ¿Con cuál más le gustaría contar?

Entrevistado: Accesos, por ejemplo, a la RENIEC para conocer la identidad exacta de las personas que vamos encontrando al fiscalizar.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para? ¿Abordar el trabajo prohibido de menores?

Entrevistado: Bueno, ésa pregunta tendría que ser estudiada y tendría que ser planteada por los directivos. Yo, no le puedo decir.

Entrevistadora: ¿Cuál sería el número ideal?

Entrevistado: No, no lo podré precisar.

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas sobre materia de trabajo infantil y trabajo forzoso?

Entrevistado: Sí, con OIT y también con las municipalidades, la policía y la Fiscalía.

Entrevistadora: ¿Cree que necesita alguna capacitación adicional?

Entrevistado: Sí de parte de todos los actores que intervienen en temas de trabajo realizado por menores de edad, creo que capacitarnos entre nosotros y de parte de nuestros especialistas a ellos, siempre es bueno coordinar y conocer cuáles son las facultades de cada quien.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistado: Si, contribuyen, pero también es necesario más publicidad, es muy fría la difusión, porque bueno, puntualmente cuando vamos, a veces en los lugares hay afiches sobre SUNAFIL, entonces ya eso te da una noción de que han pasado por ahí la orientación. Sin embargo, parece que no siempre es suficiente, Se necesita constante orientación es necesario.

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?

Entrevistado: Ah, por ejemplo, fui un par de años atrás y se encontró menores laborando en talleres en trabajos que no eran peligroso y en otros trabajos que si eran peligrosos. Toco dar la asistencia técnica porque advertimos que el menor no tenía la autorización para esa opción de trabajo, pero trabajos que sí son peligrosos, conllevan a una capacitación previa más rigurosa, a una coordinación previa con empleador para una enseñanza previa porque a veces los menores están expuestos a peligros físicos y los empleadores creen que hacen favor al dar trabajo.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado? Un promedio.

Entrevistado: A ver, por ejemplo, el año pasado verifique 5 casos y este año por diversos motivos, he estado con descanso médico y no podría contabilizar. Pero el año pasado si fueron 5 casos.

Entrevistadora: Para usted, ¿Cuál ha sido el más significativo?

Entrevistado: Cuando encontré al trabajador menor detrás de un mostrador de restaurante elaborando platos de comida en la cocina. Entonces estaba autorizado y en planillas, pero de pronto aparecen las sanciones en materia de trabajo infantil que son bastante drásticas porque la actividad que estaba realizando el menor era prohibida y no limpiando mesas. La Gente debe conocer que el empleador pequeño emprendedor si bien tenía su autorización y contaba con todas las formalidades y se le respetaban las normas laborales establecidas, por desconocimiento el empleador lo había contratado para trabajar en la cocina sin saber que no podía

trabajar en cocina. Para mí es un indicativo positivo. Porque el trató de hacerlo formal desde su bajo conocimiento laboral, contratarlo poniéndolo en pandilla, pero le faltaba esa información adicional para saber de qué ahí en esa área no podía estar laborando, porque me parece que quiere ayudarlo al menor dándole un puesto de trabajo formal y en otro caso un empleador lo tuvo en planilla a un menor como mesero, pero quizás desconocía que tenía que hacer un trámite previo de autorización.

Entrevistadora: A partir de las acciones de orientación, ¿Los adolescentes cuando son sus derechos?

Entrevistado: Si, he tenido la oportunidad incluso de llevar orientación a estos lugares. No recuerdo el nombre, pero esos lugares donde brindan educación secundaria.

Entrevistadora: ¿Los CEBAS?

Entrevistado: Si, Allí y en otros lugares y al realizar charlas sobre sus derechos laborales en los conos, ellos son receptivos y entre bromas preguntas y se absuelven sus dudas.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre normatividad laboral?

Entrevistado: ¿Cuál es la reacción? Se sorprenden, a veces no, no conocen que tienen que pasar por una autorización que les va a permitir identificar su trabajo. Se sorprenden también, sabiendo incluso que pueden trabajar piensan que tiene que ser de manera informal para poder trabajar, no saben de las amenazas de daño físico que pueden ser víctimas ante trabajos peligrosos o prohibidos. Les llama la atención y de alguna manera le despiertas ese sentido de formalidad, no que a veces no tenemos cuando somos jóvenes.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistado: De acuerdo, porque él empoderamiento parte del conocimiento, el conocer las normas, de conocer mis derechos. Entonces se le da cierta manera el empoderamiento para que afronten o para que quieran salir al mundo laboral.

Entrevistadora: Gracias por su colaboración.

ENTREVISTA 10

Entrevistadora: Hola, Buenos días, muchas gracias por tu consentimiento para realizar una entrevista. Eh. ¿Puede empezar?

Entrevistada: Sí.

Entrevistadora: Gracias. ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas comprobatorias realiza?

Entrevistada: Bueno, realizamos las actuaciones inspectivas, dentro de la institución de la SUNAFIL nos dan las órdenes por materias y nosotros vemos qué tipo de actuación vamos a realizar.

Entrevistadora: ¿Estas son planificadas?

Entrevistada: Es sí porque se centran en que son denuncias que entran en una programación donde hay un personal especializado que se encargan de poder distribuir en cada materia y poder asignar al inspector competente en el día.

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realizan las acciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en La Victoria?

Entrevistada: Por sectores, en este caso en los sectores comerciales de los hoteles, los restaurantes, tiendas.

Entrevistadora: Ok. ¿En el distrito de La Victoria que trabajos prohibidos predominan?

Entrevistada: En los negocios más pequeños, no en los trabajos que son al paso a la mano, sino en trabajos prohibidos se ha visto mucho en la prostitución, que contratan a personas bajo otra fachada para otras cosas. Donde tienen a las personas que les quitan sus documentos y donde no se respetan los derechos de las personas.

Entrevistadora: ¿A qué se debe esto?

Entrevistada: Desconocimiento total de las leyes, se necesita más información en todo sentido tanto de las personas que buscan empleo, como también de la persona que contrata, llegar como Estado a las personas que buscan empleo.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso?

Entrevistada: Bueno tenía una especialización en derecho de familia, yo estoy integrando el grupo GEIT recién desde enero de este año, he llevado cursos sobre la materia y sobre derechos humanos.

Entrevistadora: Perfecto, ¿entonces usted aplica sus conocimientos?

Entrevistada: Así es.

Entrevistadora: ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?

Entrevistada: Bueno, en este caso es la orientación y realizar asesorías técnicas, brindar una orientación a los empleadores para que ellos tengan conocimiento y sepan que está prohibido, que puedan respetar y conocer las normas de estos menores.

Entrevistadora: ¿Ante la identificación del trabajo de menores, ¿Qué ocurre con los menores detectados?

Entrevistada: En este caso, como siempre, detectado el menor, se le pone a disposición de la Policía y se les explica porque muchas veces ellos no tienen familiares que dependan de ellos, a veces vienen de provincia y dependen del último, ni siquiera están con sus padres, entonces todo eso se tiene que hacer y poner en conocimiento del Ministerio de la Mujer para que no se les lastime.

Entrevistadora: ¿Qué solución propondría para que no se contrate trabajadores menores?

Entrevistada: Solución, propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos, mayor difusión de la norma porque hay un requisito con el que los adolescentes tienen que contar para trabajar y es con un permiso para menores y muchas personas no conocen las sanciones que estas son muy altas y

por eso tenemos problemas con los menores que se encuentran, Ellos sienten que no se respeta su derecho a trabajar y el empleador no sabe muchas veces que esta infringido la ley.

Entrevistadora: ¿Cuenta con los medios logísticos para realizar para la realización de su trabajo?

Entrevistada: Si, la institución nos brinda a nosotros todo el soporte, nos capacita, también tenemos nuestra movilidad, tenemos todo lo que nos pueda dar los conocimientos.

Entrevistadora: ¿Con qué medios le gustaría contar adicionalmente?

Entrevistada: Eh adicionalmente un medio logístico, en este caso, tener mayor cobertura en las redes sociales para poder entrar más allá y buscar al empleador que a veces se esconde, crean fachadas y a veces de repente ahí tenemos limitaciones. También necesitamos una movilidad propia para nosotros como grupo para atenciones de inmediato, cuando nos enteramos de que hay un menor que estaba en peligro, entonces nosotros poder acudir de inmediato y obviar el trámite de solicitar movilidad y esperar disponibilidad.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar el trabajo prohibido de menores?

Entrevistada: Pienso que no es suficiente, pero aquí en el grupo lo hacemos con buen ánimo, todos nos ayudamos. La verdad que estamos nosotros al frente, ahorita, pero sería bueno que vengan más personas para que nos puedan apoyar

Entrevistadora: ¿Cuántos más o menos cree a su criterio debe ser el número de inspectores?

Entrevistada. ¿Podríamos ser un número de 20 personas especializadas en temas de Trabajo infantil y forzoso?

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitaciones en convenio con otras instituciones especializadas sobre trabajo?

Entrevistada: Si con la OIT tenemos capacitaciones, también con el Ministerio de la Mujer, son muy importantes.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de capacitaciones se requeriría?

Entrevistada: Capacitaciones en este caso, para poder aprender más sobre la trata de personas y sobre cómo se le puede abordar a la persona que se encuentra en dicha situación sin re victimizarla. Me gustaría que se haga una cadena articulada entre todas las instituciones como la Fiscalía, el Ministerio de la Mujer, la municipalidad, para al final poder intervenir intensamente todos como Estado, porque muchas veces se va al centro y se puede observar otras cosas que de repente nosotros no podemos, pero juntos podemos abarcar todo.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistada: Bueno sí, la orientación de parte de las demás áreas, pero considero que debería de ser más de repente vistosa y constante ya que si se siguen encontrando menores laborando sin permiso o invisibilizados. Lo que nosotros queremos es erradicar esto, que baje o desaparezcan.

Entrevistadora: Ok. ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?

Entrevistada: Recién desde este año 2023 estoy en el grupo.

Entrevistadora: En lo que va de su permanencia en el grupo.

Entrevistada: Considero que la difusión de las normas, muchas veces por desconocimiento, ellos mismos de sus derechos laboran en informalidad, cuando le hemos explicado a los menores, ellos reciben el conocimiento y advierten que podemos ser amigos, les ayudamos con su trámite y regularizaron los requisitos, y se van formalizado los empleadores para poder sacar el permiso para poder acceder a un puesto de trabajo.

Entrevistadora: Interesante ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?

Entrevistada: Hasta ahorita sólo dos.

Entrevistadora: ¿Podría hablarme de estos, el caso más significativo?

Entrevistada: Bueno, el último pues fuimos de manera conjunta con la municipalidad, Ministerio de la Mujer, la Fiscalía y se encontró en una empresa y

dentro de esta empresa había 5 empresas que a su vez estaban metidas en las instalaciones. Nos sorprendió porque al fondo de las instalaciones de la empresa de fachada encontramos menores, pero no al supuesto empleador que ellos nombraban, fuimos a buscar al empleador y advertimos que habían dentro del local pequeños negocios que realizaban las mismas labores dentro de ese local, hasta que encontramos a la señora la estaba contratando a menores para trabajos no permitidos, así que se le explico que no deberían de estar juntos todos los trabajadores adultos y menores por el riesgo de la actividad y de inmediato se encendieron las alarmas, se tuvo que explicar al empleador que había infringido la norma al sub arrendar su local para que se realicen labores prohibidas y tuvimos que atender al menor rápidamente y paso a la Fiscalía.

Entrevistadora: ¿A partir de las acciones de orientación, Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistada: Claro, sí, porque se les informa todos los pasos a seguir para la autorización de trabajo, se les orienta que actividades no son permitidas por los riesgos, de sus derechos. Cuando he orientado, creo que fue muy bien.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistada: Para algunos toman con buen ánimo, pero para otros lo ven como algo de repente muy engorroso, por los trámites, más algo como qué de difícil acceso, porque no es la costumbre. Siempre se les orienta a que deben de cumplir la regla y está en la formalización, que es importante para exigir todos sus derechos.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistada: Por supuesto que sí, porque muchos han aprendido cuáles son sus derechos, los horarios, las jornadas que laboren pueden hacer que implique riesgo. Ellos conocedores, se sienten que deben de respetar sus derechos. Se presentarán a una vacante diseñada para ellos de acuerdo con su edad en labores que pueden hacer y no, se van ordenando con el empleador.

Entrevistadora: Perfecto. Muchas gracias por su colaboración.

ENTREVISTA 11

Entrevistadora: Buenos días estimado Inspector. Gracias por participar de esta entrevista. Pasamos a las preguntas.

Entrevistado: Por supuesto.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de actuaciones inspectivas o comprobatorias realiza?

Entrevistado: Como inspector en GEIT hacíamos actuaciones de orientación y de fiscalización.

Entrevistadora: ¿Estas eran planificadas?

Entrevistado: Algunas eran planificadas, otras venían por denuncias de la Fiscalía, la Policía por realización de trabajos de niños. Las de orientación eran programadas

Entrevistadora: ¿En qué espacio se realizaban las actuaciones inspectivas o comprobatorias y las acciones de orientación en el distrito de La Victoria?

Entrevistado: Este, por lo general, se hacían en Gamarra en el sector textil y en el sector pesquero en la venta de pescado por la avenida San Pablo y lo que es lavadero de autos. En esos principales sectores.

Entrevistadora: En el distrito de La Victoria, ¿Qué trabajos prohibidos predominan?

Entrevistado: Lo que es trabajo con máquinas textiles. Manipulación de máquinas textiles, sobre todo trabajando a veces hasta más allá de las 19:00 h de la noche.

Entrevistadora: ¿A qué se debe la existencia de adolescentes en esos trabajos prohibidos para adolescentes?

Entrevistado: Ah bueno, a veces en muchos casos que hemos podido detectar a menores que han venido y vienen de provincias de la selva, de la Sierra. Los traen entonces y no los dejan jugar, no tiene espacios para dormir, para pernoctar mejor. Ellos vienen con una ansiedad de mejoras, por lo general, en épocas de vacaciones pasa esto.

Entrevistadora: ¿Cuál es su especialización en el tema de erradicación del trabajo de menores y trabajo forzoso? ¿Usted es abogado?

Entrevistado: Si soy profesional de Derecho, con especialidad en derecho del trabajo y familia. Además, hemos tenido capacitaciones sobre trabajo infantil y que actividades están prohibidos por OIT, por allí viene la especialización.

Entrevistadora ¿Cuál es el plan de acción para disminuir el empleo de adolescentes en trabajos prohibidos en La Victoria?

Entrevistado: Eso no lo sé actualmente, creo que le compete a la supervisión.

Entrevistadora: Ante la identificación de trabajo de menores, ¿Que ocurre con los menores detectados?

Entrevistado: Una vez que se identifican a los menores, primero se trata de ubicar si tienen sus padres cercanos y si están cerca por ahí y si tienen conocimiento, se los llama, se los ubican caso contrario, a veces los operativos se hacen con participación de la PNP y la Fiscalía. Entonces se ponen y quedan a disposición de la Fiscalía y la Policía.

Entrevistadora: ¿Qué alternativas de solución propondría para disminuir la contratación de adolescentes en trabajos prohibidos?

Entrevistado: Automáticamente que exista una especie de alerta, así como temas de seguridad, salud y accidentes de trabajo, que existe una alerta que emita el MTPE para verificar de manera inmediata desde la fecha que se autoriza e inicia la relación para que vaya inspector a verificar si ese trabajo está dentro de lo que realmente se autorizó y es permitido. De esa manera, cualquier empleador sabría qué van a saber de qué ya se registró un menor e inmediatamente van a ir a verificar. Eso un poco desalienta el trabajo prohibido.

Entrevistadora: ¿Cuenta con medios logísticos para la realización de su trabajo?

Entrevistado: A veces sí, a veces tenemos limitaciones con la movilidad inmediata para desplazarnos a los centros de trabajo con indicio de trabajo adolescente prohibido y no tenemos acceso a la coordinación con otras entidades.

Entrevistadora: ¿Con qué medios le gustaría contar?

Entrevistado: Otros medios logísticos para mejorar la labor. Una movilidad permanente puede ser muy importante para hacer operativos tanto de orientación

como de fiscalización y llegar a los sectores económicos donde podría haber mayor incidencia de trabajo infantil que están más alejados.

Entrevistadora: ¿Es suficiente el número de personal inspectivo designado para abordar el trabajo de prohibido de menores?

Entrevistado: En el distrito de La Victoria existe bastante trabajo infantil, no se imagina, en las galerías, en las partes superiores de los centros comerciales que se encuentran cerrados y se requiere bastante personal.

Entrevistadora: ¿Cuál cree que sería el número ideal de inspectores? Un aproximado.

Entrevistado: Para la victoria solamente para ese distrito podría ser de 8 a 10 inspectores

Entrevistadora: ¿La institución realiza capacitación en convenio con otras instituciones especializadas sobre materia de trabajo forzoso e infantil?

Entrevistado: Sí existen capacitaciones con la OIT, también a veces en coordinación con la Fiscalía y con la policía.

Entrevistadora: ¿Que qué tipo de capacitaciones usted requeriría para el grupo?

Entrevistado: La capacitación, es necesario que sea articulada con otras entidades, para conocer la labor de las otras entidades, tanto de la policía, la Fiscalía. Para que en el momento del operativo poder realizar mejor las funciones y no realizar generalmente acciones repetitivas que conlleva a re victimizar a veces a los menores en el tema de las entrevistas.

Entrevistadora: ¿Considera que las acciones de orientación de la SUNAFIL contribuyen o no a la disminución de la contratación de menores en trabajos prohibidos?

Entrevistado: Definitivamente sí, sí, contribuye a la disminución, en tanto haya una planificación constante, ósea orientación y fiscalización con ello se contribuye a la reducción en la medida que sean planificadas.

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la acción más exitosa?

Entrevistado: Desde mi experiencia, se refiere algún caso.

Entrevistadora: Desde tu experiencia o algún caso visto por el grupo.

Entrevistado: Ay, bueno, tenemos un caso de menores que estaban trabajando en lo que es centro automotor estaba ellos como jaladores introducidos en las zanjas para alcanzar herramientas a los mecánicos expuestos a peligros y sin sus equipos de protección. En otro operativo realizado en un lavadero de autos, advertimos que los adolescentes lavan sino guantes con contacto de los químicos, expuestos a charcos de agua y cerca a algunas conexiones eléctricas mal instaladas, lo que era una bomba de tiempo, pues con un cortocircuito podrían morir. Estos menores están expuesto a varios peligros y se logró rescatar a esos menores. Me acuerdo de que se trabajó en un operativo en conjunto como grupo.

Entrevistadora: ¿Cuántos casos de trabajo adolescente ha verificado?

Entrevistado: En varios de estos casos he participado sobre todo en orientaciones y fiscalizaciones.

Entrevistadora: ¿Usted recuerda algún caso más significativo para usted desde su experiencia?

Entrevistado: Que me impacto, bueno un caso en San Luis, el que se realizó en los Night-clubs tipo bares. Había menores, pero también se encontró a una trabajadora extranjera que estaba con su menor hija, que era parte del personal que se encargaba de las atenciones a los clientes. Fue una locura para mi ver como la mamá expone a su propia hija a trabajar en eso. Hay necesidad y es grande, pero no para tanto.

Entrevistadora: A partir de las acciones de orientación, ¿Los adolescentes conocen sus derechos?

Entrevistado: Si conocen sus derechos a través de las orientaciones cuando se hacen a los centros educativos, colegios, también a los centros de formación. Creo que sí. sé si dirigen las orientaciones a este publico van conociendo un poco de los trabajos prohibidos, esos trabajos que ponen en riesgo su salud y que beneficios tienen.

Entrevistadora: ¿Cuál es la reacción de los adolescentes ante la información recibida sobre la normatividad laboral?

Entrevistado: Suelen ser muy receptivos, participan haciendo algunas preguntas en que labores si pueden realizar y porque son prohibidas como por ejemplo el no trabajar en panaderías por el riesgo que implica. Algunos suministran un apoyo a los padres, pero a veces no saben que si hay actividades que son permitidas, aunque y que no son riesgosas. Se tiene que explicar que realizar una labor como apoyo familiar que pueden ser más común resulta prohibida por la norma como en el caso de las labores en la agricultura. Pero ahora por ley a la agricultura es una labor prohibida establecido en la ley.

Entrevistadora: ¿Considera que la orientación dirigida a los menores los empodera?

Entrevistado: Si, porque ellos van a conocer sus derechos. Para que puedan exigirlos no en el momento que sean contratados o de repente también como una formación hacia proceso de ser mayores de edad. Van conociendo los derechos laborales.

Entrevistadora: Gracias por su colaboración.