



Resolución de Superintendencia N° 236-2023-SUNAFIL

Lima, 15 de junio de 2023

VISTOS:

El Acta de fecha 26 de mayo de 2023 y el Informe N° 297-2023-SUNAFIL/DINI, de fecha 02 de junio de 2023, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 210-2023-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 06 de junio de 2023, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 411-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 09 de junio de 2023, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

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

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

Que, de acuerdo con el literal b) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal, por lo que, están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en cualquiera de sus formas. Asimismo, el artículo 23 del citado texto constitucional señala que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento;

Que, por su parte, el artículo 1 de la norma constitucional dispone que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado, y que, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente al menor de edad que trabaja;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Firmado digitalmente por:
NOBLEC... SCUAL Raul
Luis F... 5195444
soft
Moti...
Fecha: 15/06/2023 15:24-0500



Que, el artículo 11 de la Ley N° 29981, Ley de creación de la SUNAFIL, concordante con el artículo 12 y los incisos c) y p) del artículo 13 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, establece que la Superintendencia es el órgano de Alta Dirección que ejerce la conducción general de los órganos y unidades orgánicas de la entidad y está a cargo del Superintendente que es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el titular del Pliego Presupuestal, y tiene por función aprobar las normas de regulación de funcionamiento interno y emitir las resoluciones en el ámbito de sus funciones;

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15/06/2023 17:16:45-0500

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, la Dirección de Inteligencia Inspectiva es un órgano de línea con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo; y, cuyo literal c) del artículo 34 establece que dicho órgano tiene como función formular y proponer normas para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, así como las que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo;

Que, mediante Informe N° 297-2023-SUNAFIL/DINI, la Dirección de Inteligencia Inspectiva remite para opinión a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la propuesta de Directiva denominada “Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, que tiene como objetivo establecer los aspectos y criterios técnicos, normativos, que coadyuven a la inspección del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, así como aquellos relativos a la actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT-TFI SUNAFIL), conformado mediante la Resolución de Superintendencia N° 179-2023-SUNAFIL, bajo un enfoque intersectorial e intergubernamental;

Firmado digitalmente por:
LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia
FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15/06/2023 14:14:23-0500

Que, la DINI señala que el proyecto normativo se sustenta técnica y normativamente en los puntos siguientes: i) integración de los instrumentos técnicos normativos en materia de trabajo infantil y trabajo forzoso, ii) actualización de la base legal de acuerdo con las normas vigentes sobre las materias, iii) la consolidación de las fases de la actuación inspectiva en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, iv) la integración de los criterios de actuación inspectiva en materia de trabajo forzoso y/o trabajo infantil; y, v) la actualización de las disposiciones sobre el GEIT – TFI SUNAFIL, entre otros;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 210-2023-SUNAFIL/GG/OPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Directiva denominada “Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en el Manual de Procedimientos N° 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que contiene, entre otros, la Ficha de Procedimiento “PE2.1.1 Elaboración o Actualización de Instrumentos Normativos”, aprobada por Resolución de Gerencia General N° 180-2022-SUNAFIL-GG; asimismo, precisa que la propuesta ha sido revisada con la participación de los representantes de la Dirección de Supervisión y Evaluación, la Dirección de Prevención y Promoción, la Intendencia de Lima Metropolitana, la Oficina de Asesoría Jurídica y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, según lo señalado en el Acta de fecha 26 de mayo de 2023;

Firmado digitalmente por:
RIVERA LECAROS Felix
Amadeo FAU 20555195444 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15/06/2023 15:10:22-0500

Que, mediante el Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable sobre la propuesta de Directiva denominada “Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, en razón a encontrarse alineada a la normativa vigente, así como sustentado con los informes técnicos emitidos por la Dirección de Inteligencia Inspectiva y por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en el marco de sus funciones; por lo que corresponde emitir la presente resolución;



Resolución de Superintendencia N°236-2023-SUNAFIL

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

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de Directiva

Aprobar la Directiva N° 001-2023-SUNAFIL/DINI, denominada “DIRECTIVA QUE REGULA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL”, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Derogación

Dejar sin efecto los instrumentos normativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, relacionados con la materia de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso (y sus respectivos anexos), que se detallan a continuación:

	INSTRUMENTO NORMATIVO	NORMA DE APROBACIÓN
1	Protocolo N° 002-2017-SUNAFIL/INII, denominado Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Infantil.	Resolución de Superintendencia N° 114-2017-SUNAFIL, de fecha 09 de junio de 2017.
2	Protocolo N.° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominado Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Forzoso.	Resolución de Superintendencia N° 038-2016-SUNAFIL, de fecha 29 de marzo de 2016
3	Versión 2 del Protocolo N° 001-2016-SUNAFIL/INII, Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Forzoso.	Resolución de Superintendencia N° 174-2020-SUNAFIL, de fecha 09 de octubre de 2020.
4	Protocolo N° 01-2018-SUNAFIL/INII, denominado Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT – TFI SUNAFIL).	Resolución de Superintendencia N° 05-2018-SUNAFIL, de fecha 10 de enero de 2018.
5	Versión 2 del Protocolo N° 01-2018-SUNAFIL/INII, denominado Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT – TFI SUNAFIL).	Resolución de Superintendencia N° 152-2019-SUNAFIL, de fecha 07 de mayo de 2019.

Firmado digitalmente por:
NOBLEC... SCUAL Raul
Luis F... 5195444
soft
Moti...
Fecha: 15/06/2023 16:35-0500



Artículo 3.- Disposición Transitoria sobre el GEIT – TFI SUNAFIL

Disponer que los numerales 9.2 y 9.3 de la Directiva aprobada según el artículo 1, no son de aplicación al Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT – TFI SUNAFIL), conformado mediante la Resolución de Superintendencia N° 179-2023-SUNAFIL, que continuará en ejercicio hasta la finalización de su periodo de vigencia, concluido el cual se deberán cumplir las disposiciones establecidas en la Directiva en lo que respecta a su conformación y requisitos para su integración, entre otros aspectos aplicables.

Artículo 4.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
SUPERINTENDENTE
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNAFIL

Firmado digitalmente por:
LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia
FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15/06/2023 14:14:36-0500

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. 070-2013-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://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/> e ingresando la siguiente clave: **2272712236449**

Firmado digitalmente por:
RIVERA LECAROS Felix
Amadeo FAU 20555195444 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15/06/2023 15:10:52-0500

**SUNAFIL**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL**Título:** Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL**Versión 1**
Fecha de vigencia:
15/06/2023**Directiva N°001-2023-SUNAFIL/DINI****DIRECTIVA QUE REGULA LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO
EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO
INFANTIL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL****Aprobado con Resolución de Superintendencia
N.° 236-2023-SUNAFIL**

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por	José Manuel Rodríguez Haya	Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva	15/06/2023	RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.15 17:15:24 -05'00'
Revisado por	Óscar Humberto Moreno Rubiños	Director de la Dirección de Supervisión y Evaluación	15/06/2023	MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.15 19:00:49 -05'00'
	Guillermo Enrique Fustamante Irigoín	Director de Prevención y Promoción	15/06/2023	Firmado digitalmente por FUSTAMANTE IRIGOIN Guillermo Enrique FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.15 18:28:08 -05'00'
	Flor Marina Cruz Rodríguez	Intendente de la Intendencia de Lima Metropolitana	15/06/2023	CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.16 11:17:59 -05'00'
	Félix Amadeo Rivera Lecaros	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (e)	15/06/2023	RIVERA LECAROS Felix Amadeo FAU 20555195444 hard Firmado digitalmente por RIVERA LECAROS Felix Amadeo FAU 20555195444 hard Fecha: 2023.06.15 15:13:40 -05'00'
	Carmen Cecilia López Díaz	Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica	15/06/2023	LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 4 soft Firmado digitalmente por LOPEZ DIAZ Carmen Cecilia FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.15 14:13:37 -05'00'
	Raúl Luis Felipe Noblecilla Pascual	Gerente General	15/06/2023	NOBLECILLA PASCUAL Raul Luis Felipe FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por NOBLECILLA PASCUAL Raul Luis Felipe FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.16 10:48:01 -05'00'
Aprobado por	Flor Marina Cruz Rodríguez	Superintendente (e)	15/06/2023	CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.06.15 12:27:13 -05'00'

**SUNAFIL**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL**Título:** Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL**Versión 1**
Fecha de vigencia:
15/06/2023**CONTROL DE CAMBIOS**

N.º	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	<p>Versión Inicial del documento</p> <p>El presente instrumento normativo reemplaza a:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) Protocolo de actuación en materia de Trabajo Infantil, aprobado con Resolución de Superintendencia N.º 114-2017-SUNAFIL.(ii) Protocolo de actuación en materia de Trabajo Forzoso, aprobado con Resolución de Superintendencia N.º 174-2020-SUNAFIL.(iii) Protocolo de actuación del grupo especializado de inspectores del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, aprobado con Resolución de Superintendencia N.º 152-2019-SUNAFIL.	1	



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Versión 1
Fecha de vigencia:
15/06/2023

ÍNDICE

1. OBJETIVO	4
2. BASE LEGAL	4
3. ALCANCE	5
4. DEFINICIONES	5
5. ABREVIATURAS	8
6. DISPOSICIONES GENERALES	8
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	9
8. CRITERIOS DE ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y/O TRABAJO INFANTIL	20
9. SOBRE LA ACTUACIÓN DEL GEIT –TFI SUNAFIL	23
10. ANEXOS	25



1. OBJETIVO

Establecer los aspectos y criterios técnicos, normativos, que coadyuven a la inspección del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil; así como, aquellos relativos a la actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (GEIT-TFI SUNAFIL), bajo un enfoque intersectorial e intergubernamental.

2. BASE LEGAL

N.º	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	<p>Establece que, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado; y que, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente, al menor de edad (...) que trabaja.</p> <p>Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.</p> <p>La Cuarta Disposición Final y Transitoria señala que: <i>las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias, ratificados por el Perú.</i></p>
2	Código de los Niños y Adolescentes	Establece el régimen para el adolescente trabajador, sus derechos y beneficios. Asimismo, la autorización para trabajar y las edades requeridas para determinadas actividades.
3	Código Penal	Los artículos 129-B, 129-C y 129-Ñ del Código Penal, señalan las formas agravadas de la Trata de Personas, Explotación Sexual y, Esclavitud y otras formas de explotación, respectivamente, que para efectos de la presente Directiva y al ámbito de actuación del SIT, se considera de aplicación solo en materia laboral. Por su parte, el artículo 129-O del mismo código, establece al Trabajo Forzoso como delito y la imposición de una multa.
4	Ley N.º 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del	<p>Declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso.</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en materia de prevención y</p>



	Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, cuyo reglamento se aprobó mediante Decreto Supremo N.º 005-2022-TR	erradicación del trabajo forzoso, realiza el seguimiento y vigilancia al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en las políticas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, en coordinación con la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
5	Decreto Supremo N.º 009-2022-MIMP, que aprueba la relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes	Aprueba una nueva relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes.
6	Resolución Ministerial N.º 240-2022-TR, aprueba los Lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil	El objetivo de dichos lineamientos es que permitan identificar casos de trabajo infantil, derivados y atendidos por las entidades competentes en el marco de sus competencias.
7	Resolución Ministerial N.º 163-2023-TR, dispone la prepublicación del proyecto de Decreto Supremo que aprueba la actualización del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.	El Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso aprobado con D.S. N.º 011-2014-TR, regula el abordaje del trabajo forzoso a través de 5 fases de intervención interinstitucional por parte de las entidades públicas involucradas en la lucha contra el trabajo forzoso.

3. ALCANCE

- 3.1. La presente Directiva es de alcance nacional y es aplicada por todos los funcionarios y servidores civiles de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.
- 3.2. En atención a la materia que regula esta Directiva, las actuaciones inspectivas se encargan preferentemente al personal inspectivo que integra el Grupo Especializado de Inspectores de Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil (GEIT-TFI SUNAFIL).

4. DEFINICIONES

- 4.1. **Adolescente:** todo ser humano desde los 12 años hasta cumplir los 18 años de edad.
- 4.2. **Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF):** instancia multisectorial de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional como regional. Está integrada, entre otros, por 1 representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y presidida por 1 representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



- 4.3. Equipo multisectorial:** grupo de trabajo que puede estar integrado, de manera permanente, por representantes de las siguientes entidades: MININTER, MIMP, PNP, MP-FN, MIDAGRI, MTPE y SUNAFIL, que tienen la responsabilidad de participar en acciones conjuntas para la fiscalización en materia de trabajo forzoso.
- 4.4. Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo forzoso y Trabajo Infantil de la SUNAFIL (GEIT – TFI SUNAFIL):** equipo integrado por personal inspectivo especializado, con la finalidad de lograr una mayor eficiencia y eficacia en la fiscalización que compete al Sistema de Inspección del Trabajo, bajo un enfoque intersectorial e intergubernamental, a fin de prevenir y erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- 4.5. Indicios de trabajo forzoso:** hechos, actos, circunstancias o signos acreditados y verificados durante las actuaciones inspectivas, a partir de los cuales el inspector del trabajo evalúa, bajo las reglas de la lógica, la ciencia o la experiencia, la existencia de los elementos del trabajo forzoso.
- 4.6. Niño:** todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los 12 años de edad.
- 4.7. Peores formas de trabajo infantil:** abarcan (i) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (ii) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la explotación sexual, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (iii) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y (iv) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
- 4.8. Trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes:** la relación actualizada de dichos trabajos o actividades que son peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes, se encuentra en el Decreto Supremo N.º 009-2022-MIMP, detalladas según trabajos y actividades peligrosas o nocivas por su naturaleza; excluyendo las actividades administrativas, documentarias y tareas no específicamente señaladas como peligrosas; asimismo, las actividades de educación técnico productiva para adolescentes o de transmisión familiar-comunitaria de conocimientos en la elaboración de productos artesanales, siempre que cumplan con las regulaciones de salud y seguridad correspondientes y; trabajos y actividades peligrosas o nocivas por sus condiciones.
- 4.9. Trabajo Adolescente permitido:** aquel trabajo realizado por un adolescente mayor de 14 años de edad, siempre que no afecte su educación, salud y desarrollo.
- 4.10. Trabajo forzoso:** todo trabajo o prestación de servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual no se ofrece voluntariamente; sea retribuido o no. Así, a efectos de la presente Directiva, se considera como



trabajo forzoso a toda situación de vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.

El concepto de trabajo forzoso presenta 3 elementos:

- (i) **Todo trabajo o servicio:** todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Así, a efectos del presente Protocolo, se considera como trabajo forzoso a toda situación de vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.
- (ii) **Amenaza de una pena:** la definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe para la víctima la presencia real o amenaza creíble de una pena, entre las que se incluyen –a modo solo enunciativo– violencia física, violencia sexual, encarcelamiento u otro confinamiento físico, penas financieras, denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.), exclusión de la comunidad y de la vida social, privación de alimento, cobijo u otras necesidades.
- (iii) **Falta de consentimiento:** el trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque afecta ilícitamente el ámbito de autodeterminación de la víctima, encontrándose imposibilitada de consentir válidamente si trabaja o no, para quién lo hace, bajo qué condiciones y si deja de hacerlo. La falta de consentimiento puede presentarse porque la víctima ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen (no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza); pero también como consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la víctima (por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; rapto o secuestro físico o venta de una persona a otra).

4.11. Trata de personas: en el marco de la inspección del trabajo, la trata de personas es aquella situación que se da con fines de trabajo forzoso.

4.12. Trabajo Infantil: es aquel trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. El trabajo infantil es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, interfiere con su escolarización, puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

Se trata de trabajo infantil cuando:

- (i) Los niños realizan actividades económicas por debajo de la edad mínima de admisión del empleo (14 años).
- (ii) Los niños realizan actividades que van en contra de su salud, seguridad y moralidad y se conocen como trabajo peligroso.
- (iii) Los niños son utilizados en actividades económicas en un contexto delictivo o ilícito como puede ser en la pornografía, explotación sexual,



trata, trabajo forzoso, reclutamiento en conflictos armados, tráfico de drogas, esclavitud y otras análogas.

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

5. ABREVIATURAS

- **CNA** : Código de los Niños y Adolescentes, Ley N.º 27337
- **CNLCTF** : Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso
- **DEMUNA** : Defensoría Municipales del Niño y Adolescente
- **DGDFSST** : Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **GEIT-TFI** : Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil
- **LGIT** : Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- **IRE** : Intendencia Regional
- **MIDAGRI** : Ministerio de Desarrollo Agrario y Riesgo
- **MINEM** : Ministerio de Energía y Minas
- **MIMP** : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- **MINJUS** : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- **MINSA** : Ministerio de Salud
- **MP-FN** : Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
- **PNP** : Policía Nacional del Perú
- **RLGIT** : Reglamento de la LGIT
- **SIT** : Sistema de Inspección del Trabajo
- **UPE** : Unidad de Protección Especial del MIMP

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. A efectos de regular la participación de la inspección del trabajo para fines de la presente Directiva, se tiene como referencia, en cuanto le resulten aplicables, las disposiciones contenidas en la LGIT, el RLGIT, así como, en la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva, vigente, o norma que la sustituya, y los precedentes administrativos de observancia obligatoria que el Tribunal de Fiscalización Laboral emita sobre la materia.

6.2. En la presente Directiva, el tratamiento del género de las personas se realiza bajo el uso genérico del masculino inclusivo, el cual incluye a ambos géneros sin distinción alguna (masculino y femenino).



- 6.3. El SIT procura actuar multisectorialmente en todas las fases de la actuación inspectiva, desarrolladas en los numerales 7.3 al 7.7 de la presente Directiva; sin perjuicio de que, luego de efectuar la hipótesis de investigación de un caso, las IRE consideren necesario realizar actuaciones inspectivas en materia de trabajo forzoso y/o trabajo infantil.
- 6.4. Conforme a los numerales 10.2. y 10.3. de la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada Servicio de Atención de Denuncias Laborales, vigente, corresponde recibir las denuncias presentadas en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil y, de corresponder, emitir la orden de inspección en el plazo máximo de 2 días, bajo responsabilidad.
- 6.5. En la atención y orientación que se brinde al ciudadano, que requiera acceder a los servicios de la Sunafil, se debe procurar desplegar los esfuerzos necesarios y oportunos para admitir denuncias en cualquier idioma; para lo cual, puede servirse de traductores gratuitos, a los que puede acceder vía *web*, dejando constancia de ello en la propia denuncia.
- 6.6. Para dicho efecto, la SUNAFIL, previa gestión de la Dirección de Prevención y Promoción (DPPR) o del órgano de línea que se designe, suscribe acuerdos o convenios con instituciones que brinden el servicio de traducción o interpretación necesario.
- 6.7. La SUNAFIL es responsable de articular y coordinar actuaciones conjuntas en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil con la Secretaría Técnica de la CNLCTF, la DGDFSST, el MEM, el MIDAGRI, el MINSA, el MINEDU, el MINJUS, los Gobiernos Regionales, la Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes del MIMP, la DEMUNA, la Defensoría del Pueblo y la PNP, entre otros actores involucrados.

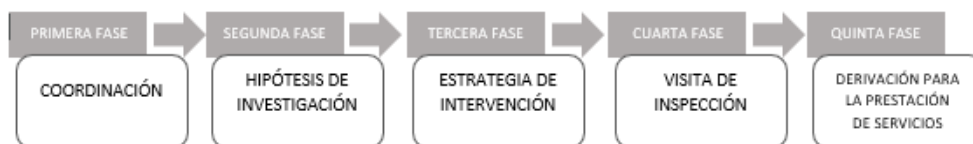
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. SOBRE LA ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS

En materia de trabajo forzoso y trabajo infantil son de atención urgente e inmediata, en concordancia con el criterio de protección de derechos fundamentales previsto en la Directiva sobre el Servicio de Atención de Denuncias Laborales.

7.2. SOBRE LAS FASES DE LA ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

- 7.2.1. Con el objeto de desarrollar una intervención de la inspección, de manera uniforme y articulada, se propone la aplicación de cada una de las fases de actuación en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, de acuerdo con el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia

- 7.2.2. El objetivo de estas fases es la elaboración y aplicación de estrategias de investigación eficaces que optimicen el uso de las facultades inspectivas en la investigación, y faciliten la elaboración de conclusiones en materia de trabajo forzoso y/o trabajo infantil.
- 7.2.3. En cualquier fase se puede incorporar a una o varias instituciones, siempre que ello resulte necesario para cumplir el objetivo de las mismas.
- 7.2.4. El desarrollo de las 5 fases se encuentra en los numerales 7.3 al 7.7 de la presente Directiva, en concordancia con lo regulado en la LGIT y el RLGIT sobre el origen y desarrollo de las actuaciones inspectivas.
- 7.2.5. La primera, segunda y tercera fase, se encuentran a cargo de la IRE, y constituyen acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas; sin perjuicio de la participación que el personal inspectivo pueda tener en dichas acciones, como parte de las coordinaciones para realizar la visita inspectiva.
- 7.2.6. La cuarta fase se inicia previa emisión de una orden de inspección y conforme con lo dispuesto en la LGIT y el RLGIT.

7.3. PRIMERA FASE: COORDINACIÓN

- 7.3.1. La fase de coordinación implica la realización de acciones internas, previas al inicio de las actuaciones inspectivas y, tiene como objeto la comunicación entre los diversos órganos que conforman el Equipo multisectorial, a fin de combinar los medios que tienen a su alcance para garantizar una actuación enfocada y unificada en el marco de sus competencias; por lo que, para su realización, no se emite orden de inspección.
- 7.3.2. En materia de trabajo infantil, la IRE coordina con la Secretaría Técnica del CPETI o con el CDRPETI de la región para que esta, a su vez, coordine la presencia del Equipo multisectorial necesario para el operativo; lo cual no impide que, la IRE pueda coordinar y solicitar la intervención, de considerarlo necesario para una oportuna atención.
- 7.3.3. En materia de Trabajo Forzoso y/o Trabajo Infantil, la IRE coordina con el GEIT-TFI SUNAFIL el intercambio de información necesaria sobre el caso y, con el MP-FN (Fiscalía de Familia o Fiscalía Provincial Penal Común competente o Fiscalía de Turno), según corresponda; con el MIMP (a través de la DEMUNA o de la UPE) y, con la PNP (a fin de garantizar la seguridad del



personal inspectivo y del equipo multisectorial); sobre su presencia en la ejecución de las siguientes fases de actuación.

- 7.3.4. Asimismo, de estimarlo necesario, gestiona la intervención de otras instituciones como el MINSA (para brindar atención ante posibles accidentes o cuidados médicos), el MIDAGRI (en caso las denuncias tengan relación con su sector) o el MINJUS (a través de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia).
- 7.3.5. La presencia de los distintos sectores debe ser evaluada en función al caso concreto y debe solicitarse solo la presencia de los operadores que brinden la atención inmediata y necesaria a las víctimas de trabajo forzoso y/o infantil; sin perjuicio de que, en cualquier fase de la actuación, se pueda incorporar a otra institución de la cual se requiera su presencia.
- 7.3.6. Aquellos casos en los que se identifique violencia física, violencia sexual, confinamiento físico, Trata de personas, u otros elementos que revistan gravedad, resulta necesario coordinar la presencia de instituciones como la PNP y el MP-FN, este último como titular de la acción penal que corresponda.
- 7.3.7. Los mecanismos de coordinación que debe seguir la SUNAFIL al recibir denuncias por parte de los inspectores municipales, ante el hallazgo de presuntos hechos que configuran trabajo forzoso o trabajo infantil en el marco de las alianzas estratégicas o convenios de colaboración celebrados por la institución, se rigen por lo dispuesto en los Lineamientos que sobre la materia se aprueben.
- 7.3.8. Al finalizar esta fase, la IRE, según sea el caso, elabora un informe que precise las principales coordinaciones, observaciones o problemas de coordinación detectados, así como sugerencias.

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

7.4. SEGUNDA FASE: HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- 7.4.1. Preparar la estrategia de intervención para la fase tercera y, de la visita de inspección (cuarta fase).
- 7.4.2. Con el informe emitido a la culminación de la Fase de Coordinación, la IRE determina al personal inspectivo que participa de esta fase. Se opta preferentemente por quienes conforman el GEIT-TFI-SUNAFIL, en función a las conclusiones de la fase de coordinación.
- 7.4.3. Para el planteamiento de la hipótesis de investigación, se recopila y procesa la información disponible que permita:



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

7.4.4. De ser necesario, en tanto no afecte la eficacia de la intervención, según el caso en concreto, la IRE, en coordinación y evaluación con cualquier miembro del Equipo multisectorial, determinan la realización de un acercamiento previo, a través de una visita de reconocimiento del lugar donde se desarrolla el trabajo infantil o donde se advierten indicios de trabajo forzoso.

7.4.5. La visita de reconocimiento constituye una acción previa a las actuaciones inspectivas, por lo que su ejecución corresponde a un acto de coordinación que no califica como visita de inspección en los términos del literal a) del sub numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT.

7.4.6. Sin perjuicio de ello, la IRE o cualquier miembro del Equipo multisectorial, evalúa la participación del personal inspectivo¹ en las coordinaciones que se requieran, en virtud de la atribución de competencias prevista en los artículos 6 y 10-A de la LGIT.

7.5. TERCERA FASE: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

7.5.1. En esta fase, la IRE determina los objetivos de la intervención, de acuerdo con lo establecido en la hipótesis de investigación, y la forma como se

¹ Principalmente al personal inspectivo a ser designado en las actuaciones inspectivas de la orden de inspección sobre la materia.



llevará a cabo. A tal efecto, la estrategia de intervención debe prever lo siguiente:

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

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

7.5.3. La intervención puede desarrollarse mediante operativos, tanto institucionales como conjuntos.

7.5.4. En el caso de operativo multisectorial, el supervisor inspector o inspector de trabajo, actúa como coordinador y de ser el caso, puede realizar las acciones señaladas en la Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, en el acápite concerniente a la solicitud de auxilio judicial de ingreso a un centro de trabajo.

7.5.5. Si el operativo conjunto se lleva a cabo a iniciativa del SIT, de ser posible y conveniente, el supervisor inspector o inspector de trabajo se constituye en el coordinador del Equipo multisectorial, quien lidera el operativo; sin perjuicio de las competencias y funciones de cada uno de los miembros del Equipo multisectorial.

7.5.6. El supervisor inspector o inspector del trabajo realiza las siguientes acciones:

- a) coordina la visita inspectiva
- b) concilia y ajusta las medidas de desplazamiento



- c) articula las acciones a seguir ante cualquier duda durante la visita de inspección; sin perjuicio de las competencias de cada uno de los miembros del Equipo multisectorial
- d) propicia y convoca a reuniones de coordinación a todo el Equipo multisectorial, de corresponder
- e) las demás funciones que coadyuven con la realización de esta fase.

7.5.7. De ser necesario, el supervisor inspector o inspector de trabajo realiza una reunión previa entre el equipo de inspectores y el Equipo multisectorial (este último, de considerarse necesario), a fin de revisar los objetivos de la intervención.

7.5.8. Asimismo, revisa la conformación del equipo, los aspectos logísticos, la mecánica propuesta para las actuaciones inspectivas, distribución de tareas, orden de recorrido, áreas de especial interés, principales sujetos a ser entrevistados, método de acercamiento con la presunta víctima, el mecanismo que se activa en el supuesto que la vida e integridad de los operadores asistentes se encuentre en peligro, si resulta conveniente obtener registros audiovisuales, quién es la persona encargada, entre otros.

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

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

7.5.10. Las medidas y elementos previstos en los literales b) y c) del numeral 7.5.9, que precede, son de carácter excepcional y solo se aplican cuando la visita inspectiva se realiza en lugar alejado y complejo, o cuando resulte estrictamente necesario.



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

7.6. CUARTA FASE: VISITA DE INSPECCIÓN

7.6.1. Disposiciones generales

7.6.1.1. Las actuaciones inspectivas se inician con la expedición de la orden de inspección, que designa al personal inspectivo o equipo de inspectores actuantes, luego de haber coordinado la estrategia de intervención (fase tres).

7.6.1.2. En todos los casos y, en particular, atendiendo a las denuncias que revisten complejidad y/o peligrosidad a la integridad física, participa un mínimo de 2 inspectores de trabajo en las órdenes de inspección.

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

7.6.1.4. Para designar al personal inspectivo o equipo de inspectores actuante, se debe considerar, principalmente, al personal inspectivo que integra el GEIT-TFI SUNAFIL o, de ser el caso, al personal inspectivo involucrado en las fases previas.

7.6.1.5. Las actuaciones inspectivas se inician en el mismo día de recibida la orden de inspección por parte del personal inspectivo designado; considerando las fases de actuación inspectiva reguladas en la presente Directiva, según corresponda.

En caso de operativos multisectoriales, el personal inspectivo designado inicia las actuaciones inspectivas dentro del plazo máximo de 10 días hábiles de recibida la orden de inspección.

7.6.1.6. En caso se advierta la presencia de armas de fuego u otra situación similar que suponga un peligro a la integridad física del personal inspectivo y no se encuentren efectivos de la PNP presentes, el inspector tiene la facultad de retirarse del lugar y notificar a la PNP para regresar con el apoyo respectivo.

7.6.1.7. De la misma manera, de advertir que no cuenta con los implementos de seguridad necesarios para la intervención; el personal inspectivo deja constancia de ello en la respectiva acta y, puede retornar al centro o lugar de trabajo, con dichos implementos de seguridad.



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

7.6.1.9. El personal inspectivo o equipo de inspectores debe actuar considerando que, el empleador podría ser un intermediario en una cadena mayor de explotación de trabajo forzoso y/o trabajo infantil.

7.6.1.10. El recorrido de todas las instalaciones del centro o lugar de trabajo, se realiza con la finalidad de detectar la presencia de víctimas, así como, de obtener información que permita identificar indicios de trabajo forzoso y/o trabajo infantil y, las condiciones en que desarrollan sus actividades; para el cumplimiento de la fiscalización.

En ese contexto, deben ayudarse –en lo posible– de registros audiovisuales; y, de ser necesario, en conjunto con la PNP y el MP-FN.

7.6.1.11. Solicitar a los funcionarios y/o servidores de las otras entidades que participan en las actuaciones, copia de las actas y/o documentos de constatación que se extiendan durante o sobre la intervención.

7.6.1.12. Durante la visita, el personal inspectivo actuante debe verificar la existencia de indicios de trabajo forzoso (Anexo 7) y sistematizar los más relevantes, los cuales se evalúan y verifican en conjunto, según el contexto particular en que se realice la fiscalización.

Para efectos de realizar dicha sistematización, los inspectores en conjunto, deben relacionar los indicios que encuentren con los elementos del trabajo forzoso, pudiendo identificarlos con las dimensiones del trabajo forzoso o etapas de la relación laboral: Reclutamiento (entrada), condiciones de vida y trabajo bajo dureza (ejecución), e imposibilidad de dejar al empleador (salida), no siendo necesario que se verifiquen indicios en todas las dimensiones (Anexo 7)².

7.6.1.13. En materia de trabajo infantil, el personal inspectivo actuante debe completar el Anexo 1 (Ficha de datos de presuntos menores de edad, inmersos en situación de trabajo infantil).

² Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú (OIT, noviembre 2014).



7.6.2. Disposiciones específicas - Respecto a la entrevista

- 7.6.2.1. Las entrevistas, en lo posible y en atención a cada caso concreto, deben efectuarse, en coordinación con el Equipo multisectorial, en una sola oportunidad, en privado y en ausencia de cualquier factor amenazante; considerando evitar la revictimización.
- 7.6.2.2. De llevarse a cabo la entrevista a la víctima, por parte del personal inspectivo, las preguntas iniciales deben estar dirigidas a revelar la plena identidad de las presuntas víctimas; para lo cual utilizan el Anexo 1 (Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo infantil) o Anexo 2 (Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso); conforme corresponda.

7.6.3. RESPECTO A LA ENTREVISTA EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL

- 7.6.3.1. El personal inspectivo, cuando entreviste a la víctima menor de edad, debe dejar constancia de ello en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
- 7.6.3.2. En caso la entrevista sea conducida por otra entidad, este conjunto de preguntas debe considerar indicadores del sistema de inspección del trabajo para acreditar la situación de trabajo infantil.
- 7.6.3.3. El personal inspectivo debe informar al menor que la visita y las respuestas que pueda brindar, no le causan perjuicio alguno.
- 7.6.3.4. El personal inspectivo, previo a la entrevista, debe intentar conversar con el menor; luego, formula las «preguntas tipo», a fin de obtener respuestas que le permitan determinar si es víctima de trabajo infantil.

Para tales efectos, el Anexo 3 de la presente Directiva, presenta la lista (no taxativa o cerrada) de las referidas «preguntas tipo», las cuales, de ser el caso, pueden adaptarse o adecuarse, en atención a la edad y/o condición en que se encuentre al menor de edad, según lo evaluado por el personal inspectivo.

- 7.6.3.5. Adicional a estas preguntas, se pueden incluir otras, relacionadas con la carga de trabajo, estudios, salud, familia, hospedaje, agua, higiene y otros relativos a la seguridad y salud en el trabajo, que coadyuven a determinar si es víctima de trabajo infantil.
- 7.6.3.6. Durante la aplicación del cuestionario, el personal inspectivo debe tener en cuenta lo siguiente:



- El contexto donde se desarrolla la actividad económica del empleador y la labor que realiza el menor de edad.
- Adoptarse a la realidad del menor de edad encontrado.
- Parafrasear y explicar las preguntas del cuestionario según: edad, sexo, idioma, etnia y nivel educativo del menor de edad.
- Aplicar el cuestionario al menor de edad en un ambiente seguro, privado y en la mayoría de los casos sin la presencia del empleador y/o su representante, brindando un tiempo prudencial para un adecuado abordaje.
- Evitar causar temor, tener una postura y timbre de voz adecuado a fin de generar confianza en el menor de edad.
- Colocarse a la altura del menor de edad a fin de que la mirada de este no se dirija hacia arriba.
- En la medida de lo posible, realizar preguntas cortas.

7.6.3.7. Respeto a la entrevista del sujeto inspeccionado

El personal inspectivo adapta las preguntas propuestas en el Anexo 6 de la presente Directiva, a la materia de trabajo infantil.

7.6.4. RESPECTO A LA ENTREVISTA EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO

- 7.6.4.1. En caso la entrevista sea conducida solo por la PNP o el MP-FN, este conjunto de preguntas debe considerar indicadores del sistema de inspección del trabajo para acreditar la situación de trabajo forzoso.
- 7.6.4.2. Las audiencias o entrevistas conjuntas son recomendables. No obstante, se aconseja la realización de entrevistas o audiencias individuales adicionales cuando el personal inspectivo identifica que algunas declaraciones son inconsistentes o contradictorias para la caracterización de las infracciones que se detecten, o cuando, según la evaluación del equipo de inspección actuante, lo consideren necesario.
- 7.6.4.3. Sin perjuicio de lo convenido en la primera fase de coordinación, el personal inspectivo, en uso de las facultades reconocidas en el artículo 15 del RLGIT, puede solicitar la presencia del MP-FN cuando entreviste al menor de edad y debe consignar ello en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
- 7.6.4.4. El personal inspectivo debe informar a los trabajadores que las respuestas que puedan brindar tienen el carácter de confidencial, para lo cual se toman en cuenta las medidas necesarias para la protección de su identidad, realizando las coordinaciones respectivas con las autoridades competentes como el MP-FN.



- 7.6.4.5. El personal inspectivo formula un conjunto de preguntas tipo dispuestas en el Anexo 5 (Cuestionario de trabajo forzoso para el trabajador) y en el Anexo 6 (Cuestionario de trabajo forzoso para el empleador) con la finalidad de determinar la existencia de trabajo forzoso.
- 7.6.4.6. Las respuestas son evaluadas en conjunto y son tomadas en cuenta para la elaboración de los resultados de su investigación (Informe o Acta de infracción), considerando que el entrevistado puede estar intimidado o haber sido adoctrinado por el presunto explotador.
- 7.6.4.7. El personal inspectivo también puede dirigir la entrevista a situaciones que pueden corresponder a terceras personas (compañeros de trabajo).
- 7.6.4.8. De considerarlo necesario para las investigaciones del caso presentado, el personal inspectivo, evalúa si se realiza la totalidad de las preguntas o si requiere otras preguntas adicionales a las contenidas en los Anexos 5 y 6.
- 7.6.4.9. Adicionalmente a las «preguntas tipo», se puede incluir otras relacionadas con la carga de trabajo, salud, familia, hospedaje, agua, higiene y otros relativos a la seguridad y salud en el trabajo, a criterio del personal inspectivo, según el caso concreto.
- 7.6.4.10. Durante la aplicación del cuestionario, el personal inspectivo o equipo de inspectores, debe tener en cuenta lo siguiente:
- El contexto donde se desarrolla la actividad económica del empleador y la labor que realiza la presunta víctima.
 - Adaptarse a la realidad de las presuntas víctimas de trabajo forzoso.
 - Parfrasear las preguntas del cuestionario según: edad, sexo, idioma, etnia, y nivel educativo de las presuntas víctimas.
 - Aplicar el cuestionario a la presunta víctima en un ambiente seguro, privado y en la mayoría de los casos sin la presencia del empleador o su representante, brindando un tiempo prudencial para un adecuado abordaje.
 - Evitar causar temor, tener una postura y timbre de voz adecuado a fin de generar confianza y comodidad en las presuntas víctimas.

7.7. QUINTA FASE: DERIVACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

- 7.7.1. El supervisor inspector debe remitir el Anexo 1 a la IRE, según corresponda, dentro de las 24 horas de suscrita; quien, a su vez, debe remitirlo y denunciar el hecho ante la Comisaría de la PNP o el MP-FN de la jurisdicción en la que se detectaron los hechos, dentro de las 24 horas de recibido el mencionado documento.



7.7.2. El supervisor inspector firma y remite el Anexo 1 a la DINI, en un plazo máximo de 24 horas; quien, en el mismo plazo, la remite a la Secretaría Técnica de la CNLCTF, para las medidas que correspondan en el marco de sus competencias y funciones.

7.7.3. Estas comunicaciones señaladas en los puntos 7.7.1 y 7.7.2, pueden realizarse vía correo electrónico, correo postal o a través de cualquier otra tecnología de información y comunicación permitidos para el cumplimiento del objetivo de las actuaciones, establecidos en las normas sobre la materia.

8. CRITERIOS DE ACTUACIÓN INSPECTIVA EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y/O TRABAJO INFANTIL

8.1. EN CASO DE ACTUACIÓN INSPECTIVA NO PROGRAMADA

8.1.1. Las actuaciones inspectivas no programadas en materia de trabajo forzoso y/o trabajo infantil, se realizan, en caso se detecte situaciones sobre dichas materias en el marco de una actuación inspectiva programada para otra materia o en el marco de una acción de orientación en materia de trabajo forzoso y/o infantil.

8.1.2. En estos casos, de corresponder, se debe seguir las pautas indicadas en el apartado 7.4 al 7.6 de la presente Directiva; sin perjuicio de lo cual, la labor inspectiva debe privilegiar la pronta implementación de medidas legales para resguardar a las víctimas e incorporar en la actuación inspectiva a la PNP y el MP-FN. Asimismo, el personal inspectivo actuante debe evaluar el caso e indicar si considera oportuna la intervención en ese momento o es necesario una intervención posterior debido a las siguientes razones:

- (i) la pérdida de oportunidad de rescate de las víctimas o,
- (ii) la intervención del personal inspectivo responsable puede resultar peligrosa.

8.2. EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL

8.2.1. Durante las actuaciones inspectivas se pueden presentar, principalmente, 3 casos:

8.2.1.1. Primer caso: cuando se encuentre a un menor de 14 años de edad trabajando, se considera como trabajo infantil.

8.2.1.2. Segundo caso: cuando se encuentre un menor de edad, mayor de 14 años, sin autorización, trabajando, el personal inspectivo verifica que,

- a. tenga las edades mínimas establecidas en el artículo 51 del CNA y/o en las disposiciones normativas que regulen regímenes o sectores especiales, de corresponder;



- b. no sobrepase la jornada mínima establecida en el artículo 56 del CNA y/o en las disposiciones normativas que regulen regímenes o sectores especiales, en caso corresponda;
- c. no realice las actividades previstas en la «Relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes» aprobada con D.S. N.º 009-2022-MIMP;
- d. la labor que realice no ponga en riesgo la salud, desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo del o la adolescente;
- e. no realice trabajo doméstico en el marco de la Ley N.º 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

8.2.1.3. Tercer caso: cuando se encuentre un menor de edad en situación de peores formas de trabajo infantil, es considerado como tal.

8.2.2. Los 3 casos señalados no son taxativos ni limitativos a efectos del presente instrumento normativo. Puede considerarse trabajo infantil, algún otro supuesto previsto, como tal, en los convenios internacionales ratificados y/o suscritos por el Estado peruano, que resulten aplicables.

8.2.3. En la etapa inspectiva se considera insubsanable los supuestos establecidos en el numeral 25.7 del artículo 25, de conformidad con el numeral 48.1-D del artículo 48 RLGIT; en cuyo caso, el personal inspectivo ordena la inmediata paralización de labores o tareas del menor de edad.

8.2.4. En cualquiera de los 3 casos, se incurre en la infracción prevista en el numeral 25.7 del artículo 25 del RLGIT, conforme a la normativa vigente.

8.2.5. Respecto al pago de remuneraciones y beneficios sociales, el personal inspectivo comisionado adopta las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento dentro del plazo concedido en la orden de inspección.

8.2.6. Adicionalmente, de considerarlo pertinente, el supervisor inspector, pone en conocimiento de la IRE o ILM, para que esta derive el caso a la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del MINJUS, así como, a la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador del MTPE o la que haga sus veces en regiones.

8.2.7. Si la orden de inspección culmina en acta de infracción, y siempre que el MP-FN no participó durante el operativo, se remite lo actuado a la Procuraduría Pública de la entidad, a efectos de que traslade la denuncia correspondiente al MP-FN poniendo en conocimiento los hechos verificados y los sujetos que pudieran resultar imputados.

8.2.8. Concluidas las actuaciones inspectivas de investigación, y de no haberse advertido incumplimientos, el personal inspectivo actuante emite el correspondiente informe de actuaciones inspectivas de investigación.



8.2.9. En caso el personal inspectivo comisionado advierta la comisión de infracciones, según corresponda, adopta la medida inspectiva. Posterior a ello, emite un acta de infracción, la cual se sujeta a las disposiciones establecidas en la LGIT, el RLGIT y la Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva.

8.3. EN MATERIA DE TRABAJO ADOLESCENTE

8.3.1. Además de lo establecido en la presente Directiva, el personal inspectivo requiere al sujeto inspeccionado, la autorización de trabajo adolescente.

8.3.2. Debe corroborar que dicha autorización sea válida a través del cruce de información con la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces en regiones.

8.4. EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO

8.4.1. Atendiendo a la naturaleza de la materia, en caso la presunta víctima de trabajo forzoso sea un extrabajador, de ser factible con su voluntad, se exceptúa el derecho a la reserva de su identidad. De no contarse con ello, la SIF evalúa si resulta necesario para el desarrollo de las actuaciones inspectivas, el levantamiento de reserva de identidad.

8.4.2. De acuerdo con la definición de trabajo forzoso de la presente Directiva, se le define a través de tres elementos; sin embargo, de no verificarse en la práctica estos 3 elementos, no debe conducir al personal inspectivo actuante a descartar su posible existencia; ello, en la medida que, a partir de la amenaza de una pena (segundo elemento) se puede inferir la ausencia de consentimiento (tercer elemento).

8.4.3. Debe tomarse en cuenta que, al momento de sistematizar los indicios hallados, es posible que, el mismo indicio de la presencia del segundo elemento, sea repetido como demostrativo de la existencia del tercer elemento.

8.4.4. Es necesario tener en cuenta que la “amenaza creíble” de una pena debe ser analizada y evaluada desde la perspectiva de la víctima de trabajo forzoso y no desde la del inspector del Trabajo o las autoridades. Para ello, es indispensable considerar factores educativos, sociológicos, económicos, culturales y psicológicos que influyen en la situación de la víctima.

8.4.5. Es importante poder evidenciar que, la «amenaza creíble» de una pena es de tal magnitud que quiebra la voluntad de la víctima para decidir si trabaja o no, para quién labora, bajo qué condiciones y, si decide dejar de hacerlo.

8.4.6. Respecto al pago de remuneraciones y beneficios sociales, el personal inspectivo comisionado adopta las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento dentro del plazo concedido en la orden de inspección.



- 8.4.7. Adicionalmente, de considerarlo pertinente, el supervisor inspector, pone en conocimiento de la IRE o ILM, para que esta derive el caso a la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del MINJUS, así como, a la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador del MTPE o la que haga sus veces en regiones.
- 8.4.8. El personal inspectivo ante la infracción verificada, de acuerdo con lo estipulado en el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, ordena la prohibición de trabajo o tareas del trabajador afectado.
- 8.4.9. En la etapa inspectiva se consideran insubsanables los supuestos establecidos en el numeral 25.18 del artículo 25 del RLGIT, en concordancia con el numeral 48.1-D del artículo 48 del RLGIT.

8.5. FINALIZACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

- 8.5.1. Concluidas las actuaciones inspectivas de investigación y de no haberse advertido incumplimientos, el personal inspectivo emite el correspondiente Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación.
- 8.5.2. En caso advierta la comisión de infracciones, emite un Acta de Infracción, cuyo contenido se sujetará a las disposiciones de la LGIT, el RLGIT y la Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva o norma que la sustituya.

8.6. MECANISMO DE RETROALIMENTACIÓN

La retroalimentación garantiza la óptima aplicación de la presente Directiva en la labor inspectiva, y permite el control de su aplicación por los propios miembros del SIT; y la adopción de las medidas correctivas necesarias sobre la base de la información retroalimentada, en atención a un proceso de mejora continua.

9. SOBRE LA ACTUACIÓN DEL GEIT – TFI SUNAFIL

9.1. Funciones del GEIT – TFI SUNAFIL:

- 9.1.1. Generar información que permita adoptar, elaborar y/o actualizar las políticas, planes operativos, acciones y estrategias en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil.
- 9.1.2. Generar información que, en el marco de las acciones previas y/o de fiscalización, permita retroalimentar la labor que realiza la SUNAFIL en materias de trabajo forzoso y trabajo infantil.
- 9.1.3. Coordinar con las IRE e/o ILM, la atención de las comunicaciones, alertas o hechos denunciados que ingresen a través del «Aplicativo S.O.S.» - Alerta contra el Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso, en particular, con el personal



responsable, designado por dichos órganos desconcentrados, para su revisión y atención.

- 9.1.4. Intervenir, conforme les corresponda, en las fases de la actuación inspectiva en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, señaladas en los numerales 7.2 al 7.7 de la presente Directiva.
- 9.1.5. Realizar las actuaciones inspectivas de fiscalización y orientación en materia de trabajo infantil y trabajo forzoso, de acuerdo con la programación del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) y cuando la SUNAFIL así lo requiera.
- 9.1.6. Promover el trabajo uniforme, articulado, multisectorial e/o intergubernamental, en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil.
- 9.1.7. Participar de las charlas, capacitaciones y/o pasantías en materia de trabajo forzoso, trabajo infantil o afines a estas; a cuyo término, debe replicar y compartir la información y/o documentación recibidos, con los servidores de las IRE e ILM, que participen en las fases de las actuaciones inspectivas.
- 9.1.8. Proponer mejoras, para el SIT, en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, las cuales debe alcanzar, según corresponda, a los órganos de la Sunafil que sean competentes para su evaluación y/o ejecución.
- 9.1.9. Las funciones que le asigne el responsable del GEIT – TFI SUNAFIL.

9.2. CONFORMACIÓN DEL GEIT – TFI SUNAFIL

- 9.2.1. Mediante Resolución de Superintendencia se designa a los integrantes del GEIT – TFI SUNAFIL, a propuesta de la Intendencia de Lima Metropolitana en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos (ORH).
- 9.2.2. La ORH verifica el cumplimiento de los requisitos necesarios para integrar el GEIT-TFI-SUNAFIL, señalados en el siguiente numeral (9.3); ello en coordinación con la Intendencia de Lima Metropolitana y la DINI (de corresponder), en el marco de sus funciones y competencias.
- 9.2.3. La periodicidad de la designación de los integrantes del GEIT–TFI SUNAFIL corresponde a 2 años, contados a partir del día hábil siguiente de su designación.
- 9.2.4. El GEIT-TFI SUNAFIL se encuentra conformado por un mínimo de 10 inspectores, entre supervisores inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares y, debe contar como mínimo con 1 supervisor inspector de la SUNAFIL.
- 9.2.5. La modificación de la composición del GEIT-TFI SUNAFIL puede ser total o parcial, previa evaluación de la dependencia a cargo de este grupo y, es efectuada mediante Resolución de Superintendencia.



9.3. REQUISITOS PARA INTEGRAR EL GEIT – TFI SUNAFIL

- 9.3.1. Contar con capacitación en alguna de las siguientes materias: Derecho Constitucional, Derechos Humanos y/o Derechos Fundamentales, Derecho del niño y adolescente, Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil, Seguridad y Salud en el Trabajo y/o materias afines a estas.
- 9.3.2. Tener como mínimo 1 año de servicios en la SUNAFIL, desde su incorporación como personal inspectivo.
- 9.3.3. Tener la condición de apto en los exámenes médicos, psicológicos y ocupacionales dispuestos por la SUNAFIL, según evaluación de la Oficina de Recursos Humanos de la Sunafil.

9.4. DEPENDENCIA ORGÁNICA DEL GEIT – TFI SUNAFIL

- 9.4.1. El GEIT-TFI SUNAFIL se encuentra a cargo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil.
- 9.4.2. Los integrantes del GEIT-TFI SUNAFIL desempeñan sus funciones en el órgano desconcentrado de la SUNAFIL al cual se encuentran adscritos.
- 9.4.3. El GEIT-TFI SUNAFIL es un grupo especializado distinto a los que maneja la Subdirección de Intervenciones Especiales de la DINI (SDIE), para el cumplimiento de sus funciones.

10. ANEXOS

- Anexo 1** : Ficha de datos de presuntos menores de edad inmersos en situación de trabajo infantil.
- Anexo 2**: Ficha de datos de presuntas víctimas de trabajo forzoso.
- Anexo 3** : Cuestionario de trabajo infantil (menor de edad).
- Anexo 4** : Cuestionario de trabajo infantil (sujeto inspeccionado).
- Anexo 5** : Cuestionario de trabajo forzoso (trabajador).
- Anexo 6** : Cuestionario de trabajo forzoso (empleador).
- Anexo 7** : Indicios de trabajo forzoso.



ANEXO 1
FICHA DE DATOS DE PRESUNTOS MENORES DE EDAD INMERSOS EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL

ANEXO 2
FICHA DE DATOS DE PRESUNTAS VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO

ORDEN DE INSPECCIÓN
FECHA DE VISITA INSPECTIVA

DNI / CE	SEXO	EDAD	FECHA DE NACIMIENTO	DOMICILIO	LUGAR DE NACIMIENTO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	RELACIÓN DE PARENTESCO CON EL EMPLEADOR	JORNADA LABORAL	INSTITUCIÓN DERIVADA
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						
			//						



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Versión 1
Fecha de vigencia:
15/06/2023

1. Apellidos y nombres

2. DNI/PASAPORTE/CE

Sexo

Edad

3. Domicilio

4. Nivel educativo

5. Relación de parentesco con el empleador

6. Actividad realizada

ANEXO 3
CUESTIONARIO DE TRABAJO INFANTIL
(MENOR DE EDAD)

1. ¿Vives en este distrito/provincia? Solo si la respuesta es negativa: ¿cuál es tu lugar de origen?, ¿quién te ha traído a este centro de trabajo?, ¿cómo te enteraste de este trabajo?



2. ¿Cuántos años tienes?, ¿cuántos días a la semana laboras?, ¿a qué hora inicias y finalizas tu jornada?, ¿almuerzas, desayunas y cenas?, ¿en qué lugar?

3. ¿A qué hora estudias? ¿A qué hora realizas tus tareas?

4. ¿Te has sentido mal de salud en este mes? ¿Por qué?

5. ¿Cuánto ofrecieron pagarte por tu trabajo? ¿Cuánto te paga tu empleador? ¿Recibes tu pago o parte de tu pago, en especie? ¿El pago de los meses anteriores, lo tienes? ¿Han realizado descuentos a tu pago, por qué razones?

6. ¿Por qué te quedas en este trabajo, le debes a tu empleador?

7. ¿Has sido golpeado o agredido física, sexual o psicológicamente por tu empleador o por alguien que lo represente?

8. ¿Dónde duermes? ¿Cuántas horas duermes?

9. ¿Puedes salir libremente del centro de trabajo?

ANEXO 4
CUESTIONARIO DE TRABAJO INFANTIL
(SUJETO INSPECCIONADO)

1. ¿A partir de qué fecha trabaja el menor de edad en el centro de trabajo?



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Versión 1

Fecha de vigencia:
15/06/2023

2. ¿Tiene algún vínculo de parentesco con el trabajador menor de edad identificado?

3. ¿La actividad económica que realiza la ejerce como persona natural o es titular de una persona jurídica (empresa)?

4. ¿Qué actividades realiza el menor de edad? ¿Cuál es el horario de trabajo?

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

6. ¿El menor de edad asiste a algún centro educativo?

7. ¿Tiene otros trabajadores menores de 18 años? ¿Quiénes son?

8. ¿Tiene autorización de trabajo para adolescentes?

9. ¿Quién es el tutor o responsable del menor de edad?

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

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE TRABAJO FORZOSO (TRABAJADOR)

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

SI

NO

(Pasar a la pregunta 2)



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Versión 1

Fecha de vigencia:
15/06/2023

2. ¿Quién lo tiene?

3. ¿Cuál es su lugar de origen?

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

5. ¿Cómo se enteró de este trabajo?

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

Diurno

Nocturno

7. ¿Usted almuerza, desayuna y cena?

8. ¿En qué lugar?

9. ¿Quién le brinda sus alimentos?

10. ¿Cuánto le paga su empleador?

11. ¿Cuánto ofrecieron pagarle por su trabajo?

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

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

14. ¿Por qué se queda en este trabajo?

15. ¿Usted le debe a su empleador?

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

NO

SI

(Pasar a la pregunta 18)

17. ¿Cómo ha sido agredido?

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

NO

SI

(Pasar a la pregunta 21)

21. ¿Cómo ha sido amenazado?



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Versión 1
Fecha de vigencia:
15/06/2023

22. ¿Dónde duerme?

23. ¿Cuántas horas duerme?

24. ¿Cuenta con alguna discapacidad?

ANEXO 6

CUESTIONARIO DE TRABAJO FORZOSO (EMPLEADOR)

1. ¿Qué actividades realiza el trabajador?



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Versión 1
Fecha de vigencia:
15/06/2023

2. ¿Cuál es el horario de trabajo?

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

4 ¿En qué circunstancias llegó al centro de trabajo?

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

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

ANEXO 7
INDICIOS O INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO³

Modalidad/Indicador de trabajo forzoso	Explicación
--	-------------

³ OIT. "Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores de trabajo de Perú", noviembre, 2014

**SUNAFIL**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL**Título:** Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL**Versión 1****Fecha de vigencia:**
15/06/2023

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

**SUNAFIL**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL**Título:** Directiva que regula la Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL**Versión 1****Fecha de vigencia:**
15/06/2023

	trabajadores/as, se liberen de la deuda, sobrevalorando los precios de los productos que les otorgan, así como los intereses e infravalorando el trabajo o producto que entrega el trabajador. Además, el periodo de trabajo para pagar la deuda, no suele estar especificado ni ser predecible.
Condiciones de trabajo y vida abusivas	Los trabajadores forzados suelen trabajar o vivir en condiciones que una persona libremente no aceptaría. Puede tratarse de situaciones de trabajo humillantes y degradantes; así como circunstancias de vida insalubres, hacinamiento y confinamiento. Las malas condiciones de trabajo o vida, no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, ya que las personas pueden aceptarlas ante la falta de otras opciones de trabajo. No obstante, estas deben funcionar como alerta para inspeccionar el caso concreto.
Tiempo extra excesivo	Los trabajadores/as forzados, suelen trabajar tiempo extra, por encima de los límites que establece la normativa; puede que se les nieguen descansos y días libres, se les obligue a hacerse cargo de los turnos y horarios de trabajo de colegas ausentes, o estar a disposición las 24 horas del día, 7 días a la semana. La determinación de si el tiempo extra constituye o no trabajo forzoso, puede ser muy complejo. Como regla general, si los trabajadores/as están obligados a trabajar más horas extras de las que se permite en la legislación nacional, bajo algún tipo de amenaza (por ejemplo, el despido) o con el fin de ganar por lo menos el salario mínimo, esto constituye un indicador de trabajo forzoso.