

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



PUCP

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO INFANTIL EN EL PERÚ, DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA DOCTRINA DE PROTECCIÓN INTEGRAL**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

AUTOR

Victor Andres Mendoza Guerra

ASESOR

Sergio Arturo Quiñones Infante

Lima, 2018



***“El presente trabajo se lo dedico a mis padres
por todo su amor y apoyo incondicional”***

AGRADECIMIENTOS

Primero, agradezco a Dios por haberme guiado durante todo este tiempo para poder afrontar y concluir el presente trabajo de investigación.

Segundo, agradezco al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que han sido las principales instituciones que me han brindado su apoyo para poder obtener acceso a la información y concluir la presente investigación.

Tercero, agradezco a mi asesor de tesis Dr. Sergio Quiñones Infante por la guía académica que me ha brindado y por hacer posible que pueda mejorar la presente investigación con sus correcciones oportunas y absolución a mis continuas dudas e interrogantes.

Finalmente, un agradecimiento especial al Lic. Carlos Tasayco Jiménez y Lic. Yesenia Campos Macha por su apoyo y aliento durante todo este tiempo.

RESUMEN

El trabajo infantil es un problema multidimensional que es difícil separarlo de los componentes económicos y culturales de un país, afectando en la actualidad a diversos Estados, siendo por ello un objetivo crucial la erradicación, prevención y abolición del mismo. Entendido así la problemática del trabajo infantil, el presente trabajo tiene por objetivo verificar si en la actualidad el Estado Peruano regula de manera efectiva el trabajo infantil, considerando los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral, con la finalidad de resguardar el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes que desempeñan una actividad laboral a pesar de su corta edad.

Para ello, se ha procedido analizar las corrientes doctrinarias relacionados a legislación de niños, niñas y adolescentes que han sido enfocados y aplicados a lo largo de la historia; asimismo, se ha procedido a revisar la normativa internacional y nacional vigente, teniendo en consideración las estadísticas de las fuentes e instituciones oficiales de nuestro país, sin dejar de lado el estudio concreto de los programas y políticas sociales relacionadas a la lucha del trabajo infantil, impartidas por las principales autoridades. Aunado a ello, se evidencia que la lucha contra el trabajo infantil en nuestro país no es una tarea exclusiva del Estado, sino por el contrario, es necesario desarrollar un trabajo más concatenado, involucrando a diversos actores como son las empresas del sector privado, organizaciones de trabajadores y organizaciones no gubernamentales, siguiendo el ejemplo de diversos países.

ABSTRACT

Child labor is a multidimensional problem that is difficult to separate from a country's cultural and economic components, affecting the current situation in different governments on a global level; therefore a crucial objective for several countries is eradication, prevention and abolition of child labor in their society. Therefore, this paper aims to verify if the Peruvian government currently regulates child labor effectively, considering the legal principles of the Doctrine of Comprehensive Protection, in order to protect the integral Development of Children and Adolescents who perform labor activities despite their young age.

For this, we have proceeded to analyze dogmatic trends related to children and adolescents that have focused throughout history, likewise, international and national regulation in force have been reviewed, taking into consideration sources and official institutions' statistics of our country, without neglecting the specific study of programs and social policies related to the struggle against child labor, taught by the main authorities. In addition with it, we will point out that the struggle against child labor in our country is not a Government's exclusive task but, on the contrary, it is necessary to develop a more concatenated work, involving several agents such as private sector companies, workers' rights organizations and Non-governmental organizations, following the example of several countries.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	8
ABREVIATURAS	13
CAPITULO I	15
1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	15
1.2 CORRIENTES DOCTRINALES REFERENTES A LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES	20
1.2.1 Doctrina de Situación Irregular.....	21
1.2.1.1 Características de la Doctrina de Situación Irregular	23
1.2.2 Doctrina de Protección Integral.....	24
1.2.2.1 Características de la Doctrina de Protección Integral.....	26
1.3 LEGISLACIÓN SOBRE EL TRABAJO INFANTIL	27
1.3.1. Normativa internacional sobre el tratamiento del trabajo infantil	28
1.3.1.1 Convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo.....	28
1.3.1.2 Convenio Número 138° de la OIT sobre la edad mínima (1973) 30	
1.3.1.3 Convenio Número 182° de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil	32
1.3.1.4 Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	33
1.3.1.5 Convención sobre los derechos del niño de 1989 33	
1.3.1.6 Protocolos internacionales relacionados a los NNA	35
1.3.1.7 Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el MERCOSUR.....	35
1.3.2. Normativa nacional.....	36
1.3.2.1 Constitución Política del Perú.....	36
1.3.2.2 Ley N° 27337 Código de los Niños y Adolescentes.....	37
1.3.2.3 Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes - Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES.....	39
1.3.2.4 Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012 – 2021 (PNAIA)	40
1.3.2.5 Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2012 (ENPETI)	42

1.3.2.6 Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento	43
1.3.2.7 Protocolo intersectorial contra el trabajo forzoso – Decreto Supremo N° 011-2014-TR	46
1.3.2.8 Protocolo de actuación en materia de trabajo infantil 46	
CAPITULO II.....	47
2.1 ANÁLISIS DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LAS AUTORIDADES DE NUESTRO PAÍS EN LA LUCHA DEL TRABAJO INFANTIL	47
2.2 ANÁLISIS DE LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LOS PLANES NACIONALES PNAIA Y ENPETI.....	47
2.2.1 Reducción del porcentaje de NNA que trabajan por debajo de la edad mínima.....	48
2.2.2 Implementación de Comités Directivos Regionales de Trabajo Infantil	49
2.2.3 Programa Nacional Yachay.....	50
2.2.4 Sistema de Registro de Trabajo Infantil en el Perú	54
2.3. ANÁLISIS DE LAS INSPECCIONES REALIZADAS POR LA AUTORIDAD DEL TRABAJO DESDE EL AÑO 2012 AL 2016.....	55
2.3.1 Materia de inspecciones.....	57
2.3.2 Rango de edades de las órdenes de inspecciones realizadas a los NNA.....	59
2.3.3 Ordenes de Inspecciones de NNA por Categoría de Trabajo.....	61
2.3.4 Materias de orientación	63
2.3.5 Autorizaciones para trabajo adolescente.....	66
CAPITULO III.....	69
3.1 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO INFANTIL EN EL PERÚ	69
3.2 APORTE POR PARTE DE LOS EMPLEADORES	70
3.2.1. Códigos de conducta empresariales.....	71
3.2.2 Asociación y/o agrupación de empleadores	75
3.2.2.1 Creación de políticas corporativas marco y/o estrategias de lucha en contra del TI.....	77
3.2.2.2 Trabajar con empleadores formales en toda la cadena de producción	77

3.2.2.3 Participación con el Estado, ONG's y Organismos Internacionales	78
3.2.2.4 Implementación de convenios de alianzas público-privadas	79
3.3 APOORTE POR PARTE DE LOS SINDICATOS	80
3.3.2 Concientización y campañas contra el TI en el plan de trabajo de los sindicatos a nivel nacional e internacional	81
3.3.3 Negociación colectiva y su estrecha relación con el TI	83
3.3.4 Agrupación de sindicato a nivel nacional e internacional	87
3.3.5 Secretaria sindical especializada	87
3.3.6 Aplicación de los acuerdos marcos globales	88
3.4 APOORTE DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES	89
3.4.1 Estudios sobre el TI y revisión de planes de acción	90
3.4.2 Desarrollo de programas sociales	91
3.4.3 Participación en espacios de discusión y concertación	92
CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	96
ÍNDICE DE TABLAS	104
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	105

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad resolver la interrogante si en la actualidad el Estado Peruano regula de manera efectiva el trabajo infantil, considerando los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral. Es por ello, que el presente tema se encuentra relacionado con la especialidad de los derechos del niño, niña y adolescentes y con el derecho laboral, el cual es un derecho de reconocimiento jurídico y por tanto reviste especial interés siendo garantizado actualmente por la normativa internacional y nacional de la materia.

Cabe señalar que actualmente el trabajo infantil es un problema que afecta a diversos Estados como un fenómeno social, el cual data de una larga historia plasmada en las diversas sociedades hace unos siglos atrás, siendo una gran preocupación por diversos países a nivel mundial.

Si bien los Estados tienen la obligación de combatir y erradicar el trabajo infantil así como su explotación, a la fecha la abolición del mismo ha sido imposible, motivo por el cual, una de las opciones que han tenido los Estados es reforzar la regulación jurídica del mismo, con el único fin que los niños, niñas y adolescentes puedan gozar su bienestar plenamente, garantizando su óptimo desarrollo integral.

Este fenómeno social, se incrementa e intensifica en nuestro país, debido a las diversas causas de permisividad social como son la pobreza y la crisis económica que atraviesa nuestro Estado (como país en vías de desarrollo), produciendo desaceleración de la producción y aumento en la tasa de desempleo, las cuales son condiciones que favorecen un aumento del trabajo infantil; en ese sentido, es evidente el nexo de casualidad que existe entre la pobreza, la crisis económica y el trabajo infantil (dado que uno es la causa y la otra la consecuencia), sustentándose dicha posición de acuerdo a lo manifestado por Organización Internacional de Trabajo: (OIT, 2009:1)

- ① La deterioración de las condiciones de vida, por lo general fuerza a las familias pobres a enviar a sus hijos a trabajar (la mayoría de ellos menores de edad), motivo por el cual retiran a sus hijos de la escuela, ya que no pueden solventar los costos

y/o gastos educativos, dificultando el derecho a una educación, vulnerando lo establecido en el artículo 28 de la Convención sobre los derechos del niño de 1989.

- ⓐ) Asimismo, la pobreza y la crisis económica traen como consecuencia la disminución de los presupuestos educativos nacionales en los Estados, generando el riesgo de una repercusión considerable sobre las oportunidades de acceso a la educación y la calidad de la educación, siendo afectado principalmente los niños, niñas y adolescentes.

En ese sentido se puede corroborar que al existir pobreza y crisis económica en nuestro país, se genera un aumento progresivo en la tasa de desempleo, afectando a los jóvenes y adultos, motivo por el cual los ingresos que generaban en sus hogares se encuentran limitados, obligando de manera indirecta a las familias que sus niños, niñas y adolescentes realicen trabajos que limiten su desarrollo integral.

Según las estadísticas arrojadas por la Encuesta Nacional de Hogares del año 2011, aproximadamente en la actualidad 1,700, 000 niños, niñas y adolescentes cuyas edades comprenden entre 5 y 17 años, se encuentran realizando trabajos (en la mayoría de los casos peligrosos), coincidentemente la Encuesta sobre Trabajo Infantil del año 2015 señala una cifra de similar número ascendente a 1,619, 200 niños, niñas y adolescentes, lo que representa una tasa de niños en trabajo infantil de 21,8 por ciento del total de niños a nivel nacional. (MINTRA, 2015:15)

Ante lo señalado, diversos países (incluido el nuestro) han construido de manera conjunta diversas normativas internacionales tales como son la Convención de los Derechos de Niño y Adolescentes de 1989 (aprobada por las Naciones Unidas), así como Convenios Internacionales de Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo N° 138 y sobre las peores formas de trabajo infantil N° 182 (aprobado por la Organización Internacional del Trabajo), así como programas sociales internacionales tales como es el caso del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (implementado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo y el Fondo para la infancia de Naciones Unidas). En ese sentido, en la actualidad existe a nivel internacional normativas y programas sociales que tienen como único fin prevalecer y velar por los

derechos de los niños, niñas y adolescentes teniendo en consideración los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral.

Cabe señalar que el Estado Peruano no ha dejado de atender el trabajo infantil, pese a que su análisis sea complejo, debido a la amplitud de temas que se abordan, ya sea desde el aspecto cultural, sociológico, educativo, entre otros. Por ello, nuestro país ha logrado realizar diversos avances significativos en el aspecto normativo, así como la creación de diversas políticas y programas sociales, consistentes en el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Un claro ejemplo de ello, son la propuesta del Nuevo Código de Niños y Adolescentes (se pretende modificar la Ley N° 27337, promulgada en el año 2000) atendida actualmente por el Congreso de la República, la implementación de planes y/o programas sociales como son el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 y/o Estrategia Nacional para la Prevención del Trabajo Infantil 2012-2021, liderados por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la fiscalización exhaustiva del trabajo infantil a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, los cuales son evidencias concretas de la priorización de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Bajo la premisa anterior, nuestra legislación peruana, regula y fiscaliza el trabajo infantil de manera meticulosa; debido a que, está en juego el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, los cuales se encuentran en un estado vulnerable. En ese orden de ideas, el presente trabajo de investigación, se enfoca en la normativa que regula el trabajo infantil; el cual se encuentra enmarcado bajo una legislación que pretende velar a todas luces por los derechos de los niños, niñas y adolescentes; por lo que, actualmente se observa la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; Superintendencia Nacional y Fiscalización Laboral; y Congreso de la Republica, quienes en adelante los denominaremos como “Autoridades”, las cuales tienen como una de sus principales funciones velar por los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Consideramos importante la intervención de las Autoridades en mención, debido a que son principalmente los competentes en regular todo relacionado al trabajo infantil,

implementando normativa, programas y políticas de Estado que ayuden a garantizar lo estipulado por nuestro actual Código de Niños y Adolescentes.

Sin embargo, nos planteamos la interrogante ¿Si en la actualidad el Estado Peruano regula de manera efectiva el trabajo infantil, considerando los instrumentos internacionales, normativa nacional y los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral?

Por ello, la finalidad del presente trabajo está referida a que si bien en nuestro país existen Autoridades que se encuentran a cargo de la regulación normativa, así como de la implementación de programas y políticas sociales relacionadas al trabajo infantil, pretendo demostrar si dichas Autoridades, consideran los principios jurídicos de la doctrina de protección integral, los cuales ayudan a prevalecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes; y en el caso de cumplirla, evidenciar si efectivamente podemos mejorar diversos aspectos del trabajo infantil, con la finalidad de proteger de manera cabal el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación se divide en tres capítulos, siendo el primero de ellos teórico y conceptual, dado que se presentará la definición del trabajo infantil, así como explicación de las doctrinas jurídicas que identifican a los niños, niñas y adolescentes -centrándonos en la diferenciación de las doctrinas de situación irregular (caracterizada por su sentido asistencialista) y la doctrina de protección integral (caracterizada por un sentido garantista)-, lo cual nos permitirá entender el principio rector y guía como es el interés superior del niño y la conceptualización de los niños, niñas y adolescentes como persona con características propias y específicas, catalogándolo como sujeto de derechos. Aunado a ello en el presente capítulo, analizaremos los diversos instrumentos legales y programas sociales nacionales e internacionales que velan por los niños, niñas y adolescentes. Cabe señalar que esta parte del trabajo estará basada en una publicación realizada por el mismo autor, haciendo referencia a la reutilización de material propio que fue elaborado mediante una tesis de investigación académica para la obtención del título de licenciatura. (Mendoza, 2013).

Asimismo, el segundo capítulo abordará un análisis sobre la información estadística recogida en (i) Los informes anuales del Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia desde el año 2012 hasta el 2016; (ii) Información estadística emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la autorización de trabajo adolescentes durante los años 2012 hasta el 2016; (iii) Información estadística sobre las inspecciones realizadas en materia del trabajo infantil a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante los años 2012 hasta el 2016. Con dicha información se evaluarán componentes e indicadores del trabajo infantil, evidenciando que pese a la existencia de políticas y programas sociales que versan sobre este tema, la problemática sigue manteniéndose activa y en algunos casos se sigue complejizando, demostrando que pese a los denodados esfuerzos por parte de las Autoridades la problemática del trabajo infantil sigue incrementándose en nuestro país, ya sea por la inexistencia de un financiamiento exclusivo para atender dicha problemática o por los pocos programas sociales dirigidos a abordarlos.

Para finalizar, el tercer capítulo, presenta alternativas y/o soluciones a la problemática del trabajo infantil en el Perú con la finalidad de mejorar la regulación actual, no siendo los principales protagonistas las Autoridades en mención, sino se considera la viabilidad de participación de los empleadores, organizaciones de trabajadores sindicales e intersindicales, así como organizaciones no gubernamentales a fin de poder erradicar y prevenir el trabajo infantil en nuestro país, teniendo como modelo el trabajo realizado por otros países.

ABREVIATURAS

CPETI	Comité Directivo Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil
CDNA	Código de Niños y Adolescentes
CDN /Convención	Convención de Niños y Adolescentes de 1989
CDRPETI	Comité Directivo Regional de Trabajo Infantil
Congreso	Congreso de la República del Perú
Constitución	Constitución Política del Perú
DEMUNA	Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente
DGDFSST	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
EMN	Empresas Multinacionales
ENPETI	Estrategia Nacional para la Prevención del Trabajo Infantil
ENAHU	Encuesta Nacional de Hogares
ETI	Encuesta sobre Trabajo Infantil 2015
G/DRTPE	Gerencia/Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
GEIT	Grupo Especial de Inspección del Trabajo
INABIF	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar
INII	Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IR	Intendencias Regionales
LGT	Ley General de Trabajo
LPCL	Ley de Productividad y Competividad Laboral
LRCT	Ley de Relaciones Colectivas
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
MINP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

MINEDU /MED	Ministerio de Educación
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MININTER	Ministerio del Interior
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina
MINAG	Ministerio de Agricultura
MINJUS	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MINSA	Ministerio de Salud
NNA	Niños, Niñas y Adolescentes
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PBI	Producto Bruto Interno
PCM	Presidencia de Consejo de Ministros
PEA	Población Económica Activa
PNAIA	Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021
PNP	Policía Nacional del Perú
RETP	Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud
SRTI	Sistema de Registro de Trabajo Infantil
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TI	Trabajo infantil
UN	Naciones Unidas
UNICEF	Fondo para la infancia de Naciones Unidas

CAPITULO I

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

El TI lamentablemente es un fenómeno social de envergadura mundial y de gran complejidad que afecta a diversos países en la actualidad. De acuerdo a las cifras emitidas en setiembre del 2017, aproximadamente existen 152 millones de NNA entre las edades de 5 a 17 años que son víctimas del trabajo infantil -64 millones de niñas y 88 millones de niños- (OIT, 2017a:8), por ello la prevención y erradicación del mismo es un objetivo que se plantean diversos Estados con la única finalidad de asegurar el resguardo de los NNA, procurando así generar un trabajo decente para todos los ciudadanos.

Asimismo, la complejidad para poder analizar el TI no tan solo deviene de las connotaciones económicas y su estrecha relación con el factor pobreza, por el contrario, existen diversas matices de análisis que son de carácter cultural, sociológico y antropológico, pudiendo determinar que la solución que deben brindar los Estados no tiene un enfoque unidimensional, (Silva y Damianovic, 1998:10) sino se observa la necesidad de poder abordar dicha problemática de manera amplia, siendo ello un requisito primordial que ayudará a los principales actores (Estado, Sociedad y Familia) a crear y aplicar políticas públicas, poniendo en marcha diversas estrategias que permitan brindar soluciones de manera integral, dado que de no realizar acciones inmediatas en contra del TI, se continuará teniendo consecuencias negativas para los NNA tales como:

- (i) Afectación a su derecho y acceso a la educación.
- (ii) Vulneración a sus derechos fundamentales como la salud y desarrollo integral.
- (iii) Socava la oportunidad de acceder más adelante a un trabajo decente.

Pese a lo expuesto, debemos señalar que a la fecha existen posiciones a favor y en contra del TI las cuales distan entre ellas; sin embargo cada una de dichas posturas mantiene argumentos que trata de sustentar su posición tal como lo detallamos a en el siguiente cuadro.

Tabla 1: Posturas a favor y en contra al TI

Posturas a Favor al TI	Posturas en contra al TI
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si el Estado toma en cuenta la problemática social de trabajo infantil, podrá legislar de manera correcta, no estableciendo un límite de edad para los NNA, dado que actualmente a partir de los 5 años de edad los niños comienzan a trabajar, principalmente en actividades agrícolas. (Según información reflejada en las Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2011 – Instituto Nacional de Estadística Informática) ✓ El trabajo infantil prepara para la vida a los NNA. ✓ De continuar estableciendo límites de edad para el trabajo infantil no lo erradicará, sino por el contrario se estaría generando mayor trabajo clandestino. ✓ Los NNA de las familias pobres podrían generar ingresos realizando actividades asalariadas. ✓ De permitir el trabajo infantil de manera plena, se podría crear movimientos sindicales conformado por NNA. ✓ El trabajo infantil es el ejercicio de derecho inherente que todo NNA debe tener al ser un sujeto de derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Genera impactos negativos, en los NNA siendo principalmente consecuencias sociales, físicas y educativas. ✓ Si se permite el trabajo en los NNA se estaría vulnerando su óptimo desarrollo integral. ✓ La mayoría de trabajos realizados por los NNA son perjudiciales para la salud, ya que ellos no tienen las mismas condiciones físicas que un adulto. ✓ Se privaría a los NNA de gozar de una plena infancia. ✓ Los NNA tienen derecho a la educación, sin que esta se vea afectada. ✓ Atenta contra lo establecido por la normativa nacional e internacional de la materia. ✓ Los NNA por su condición de vulnerabilidad son propensos a que exista una explotación por parte de sus empleadores.

Fuente y elaboración: Propia

Luego de exponer cada uno de los argumentos de las posturas a favor y en contra del TI, debemos señalar que el presente trabajo de investigación evidenciara que existen mayores argumentos que establecen lo pernicioso y nocivo que es el TI.

Aunado a ello, diversos autores y organizaciones coinciden en su definición del trabajo infantil, tal como detallamos a continuación:

Para el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil el TI es:

(...) “todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.” (IPEC, 2016)

Para el Fondo para la Infancia de Naciones Unidas el TI es:

(...) “trabajo que priva al niño de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es dañino para su desarrollo físico y mental. Incluye el trabajo que es mental, físico, social o moralmente peligroso y dañino para el niño; el trabajo que interfiere con su educación escolar; y el empleo de niños que tengan una edad menor que la edad mínima para trabajar establecida por la legislación nacional o la normativa internacional (...)”(UNICEF, 2009:6)

Para la ONG Humanium el TI es:

“El trabajo infantil se refiere a cualquier trabajo o actividad que priva a los niños de su infancia. En efecto, se trata de actividades que son perjudiciales para su salud física y mental, por lo cual impiden su adecuado desarrollo.” (Humanium, 2016)

Según los Convenio núm. 138 y núm. 182 de la OIT:

(...) el trabajo infantil comprende las categorías siguientes: Un trabajo realizado por un niño que no alcance la edad mínima especificada para el tipo de trabajo de que se trate, y que, por consiguiente, impida probablemente la educación y el pleno desarrollo del niño; un trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, y que se denomina trabajo peligroso y; las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil, que internacionalmente se

definen como esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución y pornografía, y actividades ilícitas. (...). (MINTRA, 2015:14)

El ENPETI define al TI:

(...) Se considera trabajo infantil que debe ser objeto de prevención o erradicación: (i) El trabajo de niños, niñas y adolescentes que están ocupado en la producción económica y que tienen menos de la edad mínima permitida para trabajar de acuerdo con la legislación nacional y la normativa internacional; (ii) El trabajo de adolescentes que están ocupados en la producción económica y que teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizar actividades peligrosas que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral; (iii) La explotación infantil y adolescente, también denominada “peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso” de niños, niñas y adolescentes.(...). (MINTRA, 2012:15)

Para la OIT define al TI:

(...) no todos los trabajos que realizan los niños menores de 18 años son “trabajo infantil”, ya que muchos trabajos se dan en contextos que son coherentes con su educación y desarrollo integral. Esta organización define tres formas de trabajo infantil que deben abolirse: “1) el trabajo realizado por un niño cuya edad es inferior a la edad mínima fijada en la legislación nacional para ese tipo de trabajo; 2) el trabajo que sea perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, es decir, el trabajo peligroso , y 3) las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil definidas internacionalmente, como la esclavitud, el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados, la prostitución y la pornografía, y las actividades ilícitas (...) (OIT 2002:10)

De lo expuesto el presente trabajo de investigación definirá al trabajo infantil como aquella actividad productiva asalariada o no (Debemos entender que dicha actividad no es considerado un trabajo ligero, sino por el contrario es una actividad que perjudica la

escolarización y la salud de los NNA) realizada y ejecutada por los NNA cuyas edades comprenden entre 5 a 17 años de edad, el cual los perjudica, dado que: (i) Los priva de su plena infancia y al derecho a la educación; (ii) Atenta de manera indirecta y/o directa su óptimo desarrollo integral (dado que afecta su bienestar mental, físico o moral); ¹ y (iii) Atenta contra la normativa nacional e internacional de la materia.

Debemos considerar que actualmente la integración de los NNA en el plano laboral se produce de manera gradual, motivo por el cual no se logra identificar cuando un menor de edad comienza a generar actividades que deberían ser consideradas como un trabajo infantil, prueba de ello, se evidencia en las zonas rurales de nuestro país, cuando los NNA ayudan a sus familias a realizar trabajos domésticos y/o ayudan a sus padres en el campo o en el negocio familiar. Es por ello, que la normativa internacional y nacional nos ayuda a delimitar cuando una actividad realizada por los NNA debe ser considerado como un trabajo doméstico, trabajo ligero² o incluso un trabajo infantil.

En la mayoría de los casos el trabajo infantil, se origina debido a las desigualdades sociales, marginación social, conflictos armados, analfabetismo, ausencia del factor educación, siendo la causa principal el factor pobreza el cual origina la intensificación del presente fenómeno social; asimismo, los NNA son requeridos en trabajos netamente informales; debido a su docilidad, obediencia y sobre todo, por que generan un costo menor a lo que puede generar un adulto, es decir, son los denominados “mano de obra barata”, pues evidentemente se suprimen a largo plazo, el pago de seguros, beneficios sociales y laborales, entre otros pagos, así como prescindir fácilmente de ellos si se requiere realizar recortes de personal, obteniendo una optimización de recursos económicos para las empresas que emplean a los NNA de manera informal, alcanzando así, mayores ventajas competitivas en el mercado nacional e internacional. (OIT, 2003a:4)

¹ De acuerdo a lo establecido por nuestro Código de Niños y Adolescentes en su artículo 4, entenderemos al desarrollo integral como aquel rol primordial que tiene los padres de “hacerse cargo del desarrollo integral de los hijos/as”, por el cual se entiende al desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social del niño/a.

² La autora Cybel Burga define al trabajo ligero permitido como aquel “*trabajo para niños con edades por debajo de la edad mínima de admisión que a) no perjudiquen su salud o desarrollo, y b) no interfieran con la asistencia escolar, con la participación en programas de orientación o formación profesional o con el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.*” (Burga, 2009:20)

Ante lo expuesto, el presente trabajo de investigación, propone que el TI que atenta contra el desarrollo integral de los NNA debe ser suprimido; debido a que entorpece el desarrollo del NNA, el cual al ser un sujeto de derechos que no puede tomar sus propias decisiones por su condición humana y desarrollo en la que se encuentra, se siente obligado de realizar una actividad productiva que no le corresponde realizar a su temprana edad, siendo violentado sus derechos fundamentales como niño, así como exponerlo a riesgos físicos y mentales.

Por ello, de acuerdo a lo establecido por la CDNA y por los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral es responsabilidad del Estado, sociedad y de la familia, ser protagonistas de la lucha contra el TI, dado que de no eliminarse, tendríamos como única opción mejorar las condiciones de trabajo de los NNA.

1.2 CORRIENTES DOCTRINALES REFERENTES A LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

La incorporación de los NNA al trabajo no es un hecho nuevo, pues como lo comentamos inicialmente, es un hecho que se presentó en diversas épocas, siendo un problema innegable en los orígenes de la Revolución Industrial. Ante lo expuesto, se generó una reacción por parte del Derecho, estableciendo ante ello edades mínimas para poder trabajar, así como una regulación especial y beneficiosa para los NNA. (Cámara, 2003:125)

Es por ello, que a lo largo de la historia se ha podido evidenciar la evolución doctrinaria relacionada a los NNA, siendo la Doctrina de Protección Integral la que rige en la actualidad; sin embargo, para poder entender la misma, es necesario analizar su doctrina antecesora, denominada Doctrina de Situación Irregular, debido a que se podrá comprender la evolución normativa y conceptualización que tenían anteriormente sobre los NNA, corroborando así el avance doctrinario.

1.2.1 Doctrina de Situación Irregular

La presente doctrina estuvo presente a finales del siglo XIX en Europa y a inicios del siglo XX en América Latina, dicha doctrina tenía como objetivo brindar protección a los menores de edad cuando se encontraban en una situación de indefensión, denominándolos como “menores de edad en situación irregular”.

Para ello, los Estados definían a los “menores de edad en situación irregular”, como aquellos sujetos cuyas edades eran inferiores a la de 18 años que eran pobres o eran abandonados material y moralmente tanto por sus familias como por la sociedad, así como aquellos menores que eran infractores a la ley penal³ y que presentaban problemas mentales y/o físicos. Por ello, una de las características esenciales de dicha doctrina, era catalogar a los menores de edad como sujetos de necesidades en lugar de considerarlos como sujetos de derechos.

Cabe resaltar que el mecanismo de protección que deseaba brindar el Estado a los menores de edad en situación irregular era de “seudo protección” o “protección perversa”, dado que la finalidad en sí, no era proteger a estos últimos, sino por el contrario, lo que planteaba el Estado de manera indirecta era proteger a la sociedad de aquellos menores que podían atentar contra la sociedad misma por encontrarse en una situación irregular, motivo por el cual el Estado albergaba de manera indefinida a los menores de edad en situación irregular en centros asistenciales o albergues hasta que estos logren cumplir la mayoría de edad, utilizando en muchos casos el maltrato y humillación como “método educativo”. (Barrera, 2014:19)

Pese a lo señalado, esta doctrina es de suma importancia, dado que con ella se dio inicio a la creación de la legislación de menores,⁴ promovidas por movimientos reformistas que tenían como único objetivo realizar la diferenciación de la ley penal entre el adulto y el

³ Los adultos y menores de edad que cometían delitos, eran juzgados por la ley penal, sin realizar distinción alguna, es decir todas las personas infractoras a la ley eran sometidos al mismo tratamiento legal sin importar la edad.

⁴ La presente doctrina es un hito y marca el inicio de un sistema jurídico especializado en el menor.

menor de edad, dado que no tan solo se les aplicaba la ley sin distinción alguna por su condición humana y etapa de desarrollo, sino que al momento de ser reclusos en los centros penitenciarios, los menores de edad eran albergados conjuntamente con las personas adultas.

En ese sentido, se observa la necesidad de que exista una legislación exclusiva para los menores, por ello se realizan un sinnúmero de acciones, un ejemplo de ello, fue el Primer Congreso Internacional del Tribunal de Menores de Paris en 1911 (AIMJF, 2016), así como la creación de diversos instrumentos internacionales tales como la Declaración de Ginebra de 1924 y la Declaración Universal de los Derechos del Niño de 1959⁵, las cuales fueron implementados debido a que, existía una preocupación por proteger a los menores de edad en aquel entonces.

Esta preocupación fue incrementada; debido a, los conflictos bélicos internacionales que se produjeron en la primera mitad del siglo XX, tales como la Primera Guerra Mundial (1919) y la Segunda Guerra Mundial (1945); por ello, se establecieron un conjunto de deberes y obligaciones que cada nación deseaba desarrollar en su legislación interna, con el único fin de dar una protección a los menores de edad que se veían afectados por dichos conflictos.

Sin embargo, pese a que existió una preocupación por parte de los Estados (creadores de dichas declaraciones), estos no incluyeron dichos instrumentos normativos en su legislación interna, pudiendo determinar que el esfuerzo y dedicación sobre las presentes declaraciones no eran de efecto vinculante, ni de carácter obligatorio, determinando así su naturaleza débil como mecanismo para la exigibilidad de derechos. En ese sentido, las presentes declaraciones únicamente recogían éticamente situaciones de derecho y principios que actuaban como modelos abiertos para los Estados firmantes.

⁵ Se precisa que la Declaración Universal de los Derechos del Niño reconoce 10 derechos fundamentales para los niños y niñas, enfatizando al derecho a ser protegido contra el abandono y la explotación en el trabajo.

1.2.1.1 Características de la Doctrina de Situación Irregular

El desarrollo de la Doctrina de Situación Irregular fue basada en tres puntos esenciales tales como: El desarrollo histórico que tuvo la concepción de la niñez a partir del siglo XVII; Las corrientes criminológicas del siglo XIX; y Las legislaciones de Menores de Europa del siglo XIX. Es por ello, que sus principales características fueron las siguientes (Mendoza, 2013: 97-101):

- (i) La doctrina de situación irregular contiene un enfoque de lástima y caridad hacia aquellos menores.
- (ii) Se consideraban a los menores como sujetos de necesidades, es decir, no le otorgaban la categoría de sujetos de derechos, tratándolos como simples “objetos de protección”.
- (iii) Eran catalogados únicamente como menores, dado que no existía una diferenciación entre niño y adolescente.
- (iv) No existía una justicia especializada para los menores, dado que los jueces se encargaban de atender no solo temas de orden jurídico, sino temas de orden social, en ese sentido, un tratamiento especial y diferenciado para los menores de edad infractores a la ley no era viable.
- (v) Toda conducta antisocial de los menores de aquella época, era un indicio para ser catalogado como un menor en situación irregular.

Cabe resaltar que esta doctrina influenciaba a diversos países y nuestro país no fue la excepción, un ejemplo de ello fue la Conferencia del Niño Peruano de 1922, así como la creación de Juzgados de Menores y el anteproyecto al Código de Menores de 1933, con la promulgación del mismo en el año 1962.

Con la presente explicación, podemos concluir que dicha doctrina fue importante porque pudo realizar una diferenciación entre los menores de edad y los adultos; sin embargo, bajo un discurso de protección por parte de los Estados, excluyeron de la sociedad a los menores en situación irregular para no ser víctimas estos últimos.

1.2.2 Doctrina de Protección Integral

La presente doctrina surge con la finalidad de derogar los principios jurídicos y enfoques de la doctrina de situación irregular, la cual había influenciado de sobremana la legislación de Latino América a inicios de las primera décadas del siglo XX. Por ello, luego del segundo conflicto bélico a nivel mundial, las Naciones Unidas continuó trabajando constantemente en instrumentos internacionales que permitan de manera eficaz la pronta protección y promoción de los derechos humanos, enfocándose principalmente en los NNA, dado que la Declaración Universal del Niño de 1959 carecía de enumeración de los derechos del niño y no tenía fuerza o carácter vinculante entre los Estados Partes que suscribieron dicho instrumento internacional; sin embargo, sus esfuerzos denodados terminaron siendo intentos fallidos. Hacemos hincapié en la creación de normativas fallidas debido a la elaboración de proyecto de Convención de Derechos del Niño de 1978, promovido por el Estado de Polonia, a través del profesor Adam Lopatka (Información extraída del documento E7CN.4/L.1366/Rev.1, presentado por los países de Polonia, Siria, Austria, Senegal, Bulgaria, Colombia, Jordania a las Naciones Unidas en la reunión del 13.02.1978).

Posterior a los 30 años de la conmemoración de la Declaración Universal de los Derechos Niño de 1959, y teniendo como base instrumentos internacionales tales como “Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores” y “Las Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de Menores Privados de Libertad” la UN crea el 20 de noviembre de 1989 el instrumento internacional más importante de la regulación de los NNA, el cual es un considerado como guía y rector para toda la legislación de menores denominándola “Convención sobre los Derechos del Niño”, a partir de dicho instrumento internacional nace la Doctrina de Protección Integral, derogando los postulados de la doctrina de situación irregular que aproximadamente duró un siglo.

Debemos señalar que algunos Estados se oponían a la presente Convención dado que señalaban que los derechos de los NNA se encontraban inmersos en otros instrumentos internacionales que conceptualizaban los derechos humanos y elaborar un instrumento internacional exclusivamente para los NNA vulneraría de manera directa el principio de igualdad; sin embargo, las Naciones Unidas logró explicar que lo que pretende el presente

cuerpo normativo no era otorgar derechos especiales a los NNA, sino derechos específicos debido a su condición humana e intrínseca por su temprana edad.(Mendoza, 2013:159)

La Doctrina de Protección Integral trae consigo diversos conceptos de suma relevancia, siendo entre ellos los más importantes:

Tabla 2. Principales definiciones de la Doctrina de Protección Integral

<p>Derecho al Desarrollo Integral</p>	<p>Rol primordial que tiene los padres de “hacerse cargo del desarrollo integral de los hijos/as”, por el cual se entiende al desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social del niño/a. (Barletta, 2007:6). El cual se ve afectado cuando no cuenta el niño, niña o adolescente con una familia que se haga cargo de su cuidado y atención. (Artículo 4 del CDNA)</p>
<p>Participación del niño</p>	<p>Es uno de los cuatro principios esenciales de la Convención de 1989. Todos los NNA tienen derecho a que su voz y opinión sean tomadas en cuenta en función a su edad y estado de madurez; para ello se necesita el apoyo del Estado, sociedad y familia para que sea promovida dicha participación por parte de los NNA.</p>
<p>Principio del Interés Superior del Niño</p>	<p>Es uno de los principios esenciales en la Convención de 1989. Tiene una conceptualización jurídica como una directriz o aspiración estatal a partir de su incorporación en el sistema internacional de protección de los derechos del niño. Este principio apunta a la satisfacción máxima de derechos en el niño, permitiendo arbitrar los conflictos de derecho que pudieran tener origen, al permitirse la prelación de un derecho sobre el otro. (Barletta, 2008:102-103). Asimismo, se sustenta en nuestra legislación en el Artículo IX del T.P y Art. 3 del C.N.A. y se basa doctrinalmente en el Principio de Guía, en el Principio de Carácter Imperativo y en la Ponderación de Derechos. En el año 2002 la Corte Interamericana de</p>

	<p>Derechos Humanos OC-17/2002 del 28.08.02 establece la expresión “interés superior del niño” implica que el desarrollo de este y el ejercicio pleno de sus derechos deben ser considerados como criterios rectores para la implementación y aplicación de normas relativas al NNA. (CPETI, 2011:59). El autor Daniel O’Donnell define el Principio del Interés superior del Niño como todo aquello que favorezca su desarrollo físico, psicológico, moral y social para lograr el pleno y armonioso desenvolvimiento de su personalidad. Con base en ese interés, el NNA tendrá prioridad para recibir protección y socorro en toda circunstancia. (O’Donnell, 2004:19)</p>
<p>Trilogía Sociedad-Familia-Estado</p>	<p>Dicha definición se materializa a través del articulado de la Convención, la cual no solo se caracteriza por generar obligaciones a los Estados Partes, sino que crea y origina una responsabilidad tripartita para el cumplimiento del resguardo efectivo de los derechos de los NNA, distribuida en el Estado, teniendo como co-responsables a la sociedad y a la familia. (Mendoza,2013:155)</p>

Fuente y elaboración: Propia.

1.2.2.1. Características de la Doctrina de Protección Integral

- (i) La Doctrina de Protección Integral se fundamenta en principios jurídicos que brindan una nueva visión socio jurídica de quién es “niño” o “adolescente”, definiéndolo al niño (a través del artículo 1° de la Convención) como toda persona menor de dieciocho (18) años de edad, es decir, se crea la categoría de “niño”, eliminando de manera inmediata el término menor. Si bien la Convención no realiza una distinción entre niño y adolescente, nuestra propia legislación a través del CDNA plantea una división etaria, definiendo el concepto de niño desde la concepción hasta los doce (12) años de edad y a los adolescentes desde los doce (12) años hasta los dieciocho (18) años de edad.

- (ii) Con dicha doctrina, se realiza la justicia especializada para los NNA, considerando como base el principio del interés superior del niño (el cual garantiza el óptimo desarrollo integral de los NNA).
- (iii) Una característica esencial de la presente doctrina es que reconoce al niño como un sujeto de derechos generales -en su calidad de persona humana-, pero también se reconocen derechos específicos, -en su calidad de niño-; dado que tiene atributos y características específicas por su intrínseca condición humana, considerándose características distintas a la de los adultos, motivo por el cual justifica una protección especial, sin violentar el principio de igualdad y no discriminación, (Mendoza, 2013:147), tema de análisis que no se realizaba en la Doctrina de Situación Irregular.
- (iv) La presente Doctrina no solo responsabiliza al Estado sobre el cuidado, protección y garantía de los derechos de los NNA, sino por el contrario involucra y responsabiliza para la protección de los mismos, a la sociedad y a la familia como actores primordiales, creándose lo que hoy día conocemos como “la trilogía de Sociedad-Familia-Estado”.
- (v) Con la Convención, los Estados Partes (firmantes del presente convenio), incluyen el presente instrumento internacional, en su legislación interna, pudiendo determinar el carácter vinculante y efecto obligatorio, comenzando así a tener en cuenta los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral.

1.3 LEGISLACIÓN SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

El TI es un tema consagrado en diversos instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos, siendo considerado por la Organización Internacional de Trabajo y por nuestro país como uno de los principios fundamentales en el trabajo, el cual estamos obligados a cumplir a cabalidad debido a su gran relevancia.

Dado que el ordenamiento jurídico peruano contiene una diversidad de normas referidas al TI, hemos procedido a diferenciar la normativa de origen nacional e internacional.

1.3.1. Normativa internacional sobre el tratamiento del trabajo infantil

A continuación, señalamos de manera resumida las principales normas internacionales que son referidas al TI.

1.3.1.1. Convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo desde inicios del año 1919 creó un sinnúmero de convenios internacionales, así como recomendaciones que regulan el acceso al trabajo de los menores de edad en distintas actividades económicas, teniendo como finalidad perseverar y proteger a los estos últimos de las condiciones irregulares que atentaban contra su estado físico y mental.

Tabla 3: Principales convenio internacionales de la OIT relacionados con el TI

a) Convenios sobre la edad mínima de admisión al trabajo:	<ul style="list-style-type: none">• Convenio número 5, sobre la edad mínima (industrias), 1919.• Convenio número 7 sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920. Revisado por el número 58.• Convenio número 10, sobre la edad mínima (agricultura), 1921.• Convenio número 15, sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.• Convenio número 33, sobre la edad mínima (trabajo no industrias), 1932.• Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (revisado)• Convenio número 60, sobre la edad mínima (trabajos no industrias), 1937 (revisado)• Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959.• Convenio número 123, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación número 124, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965. • Convenio número 138, sobre la edad mínima, 1973. • Recomendación número 146, sobre la edad mínima, 1973. • Convenio número 182, Sobre peores formas de trabajo infantil, 1999.
b) Exámenes médicos a menores para su admisión y permanencia en el trabajo – Instrumentos relativos a exámenes médicos a menores de edad:	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 16, sobre el examen médicos de los menores (trabajo marítimo); 1921. • Convenio número 77, sobre el examen médicos de los menores (industria); 1946. • Convenio número 78, sobre el examen médicos de los menores (trabajos no industriales); 1946. • Recomendación número 79, sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946. • Convenio número 124, sobre el examen médicos de los menores (trabajo subterráneo); 1965.
c) Trabajo nocturno de menores:	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 6, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919. • Convenio número 79, sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946. • Recomendación número 80, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948, (revisado). • Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (revisado).
d) Desarrollo físico de menores:	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación número 4 sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.

Fuente y elaboración: Propia.

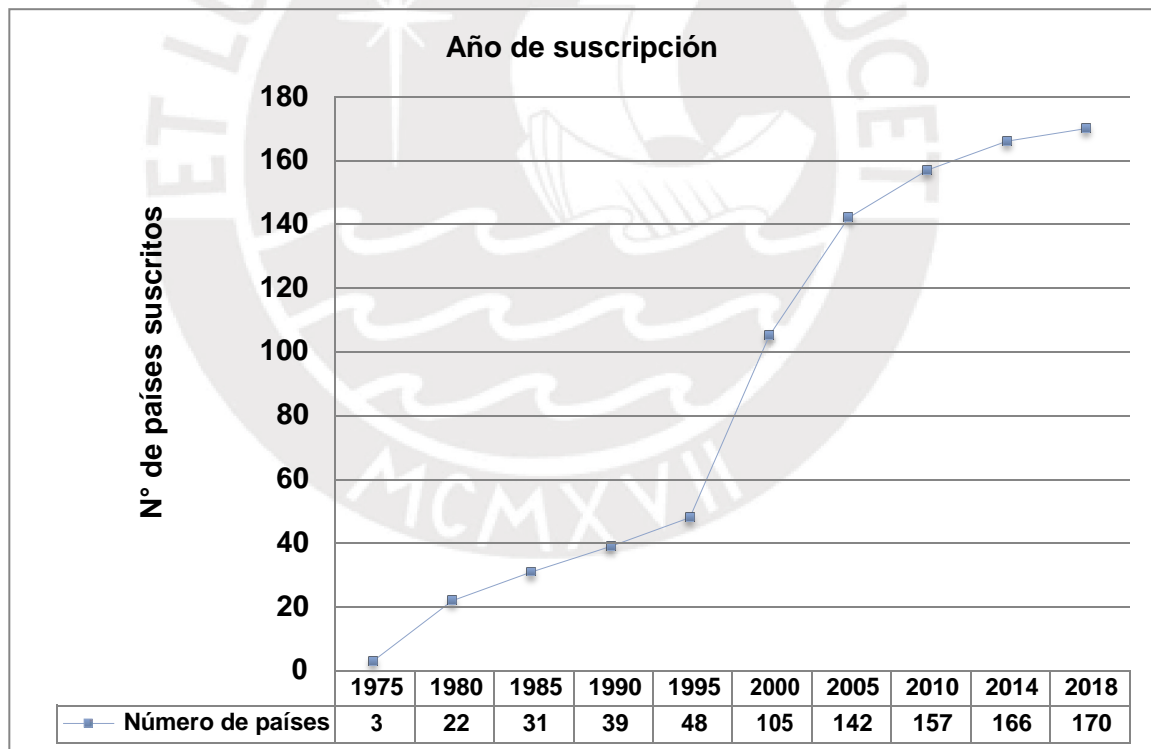
Es por ello, que en las décadas de los años de 1920, 1930, 1950, 1960, 1970 y 1990 se adoptaron diversos convenios, siendo los convenios número 138° (1973) y número 182°

(1999) los más importantes para la prevención y combate de la explotación económica de los NNA, pues ambos se caracterizan por tener una proyección moderna en relación a la situación que prevalecían los diversos convenios internacionales precedentes.

1.3.1.2. Convenio Número 138° de la OIT sobre la edad mínima (1973)

El presente convenio internacional es y sigue siendo de suma importancia para la regulación del TI, es por ello, que a la fecha existen 170 Estados que han ratificado el presente convenio, incluyendo nuestro país (El Perú ratificó el presente convenio el 13.11.02), aumentando la suscripción de dicho instrumento internacional de manera progresiva desde el año 1973, lo que evidencia la preocupación de los Estados por la problemática del TI relacionado a la edad mínima.

Ilustración 1: Evolución anual de países suscritos al Convenio N° 138



Fuente: (OIT, 2018)

Elaboración: Propia.

Debemos resaltar que el convenio tiene en consideración los diversos instrumentos internacionales expuestos en la “Tabla 3”, siendo sus principales objetivos:

- (i) Abolir de manera efectiva el TI, garantizando que cada NNA tenga un óptimo desarrollo integral, por lo que apunta a eliminar todo trabajo que ponga en peligro y/o riesgo la educación y desarrollo de los NNA.
- (ii) Establecer parámetros de la edad mínima de admisión y acceso a cualquier trabajo para los NNA.

Por ello, se compromete a los Estados Partes a seguir una política nacional para la abolición efectiva del TI, aumentando progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo para los NNA; por lo tanto, podemos afirmar el Convenio núm. 138 cuenta con la definición internacional más completa sobre la edad mínima de admisión al empleo.

A continuación señalamos un cuadro con las especificaciones y excepciones de las edades mínimas, establecidas por el presente convenio de acuerdo a su articulado:

Tabla 4: Especificaciones y excepciones de la edad mínima al empleo

	Especificaciones generales de Edad Mínima	Excepciones para los países en desarrollo
Edad mínima (Art. 2°)	15 años	14 años
Trabajo peligroso (Art. 3°)	18 años	sin excepción
	16 años bajo ciertas condiciones estrictas	
Trabajo ligero (Art. 7°)	13-14 años (Fijada en 15 años)	12-13 años (Fijada en 14 años)

Fuente y elaboración: Burga; 2009:5

Entiendo así, podemos determinar que el Convenio núm. 138 permite que los adolescentes puedan realizar determinados tipos de trabajo en función a la edad y naturaleza de labor a desempeñar (Defensoría del Pueblo; 2014:31)

1.3.1.3 Convenio Número 182° de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

Desde su creación, la OIT ha venido implementando diversos convenios relativos a la prevención y erradicación del TI como se ha venido explicando anteriormente, siendo entre ellos el Convenio núm. 182 uno de los más importantes.

El presente convenio fue adoptado por unanimidad de sus miembros el 17 de junio de 1999 (puesto en vigencia el 19 de noviembre de 2000), siendo en la actualidad una norma internacional básica sobre la regulación del TI.

El Convenio núm. 182 es de relevante de análisis, dado que establece las acciones inmediatas que deben cumplir los Estados Partes para la eliminación del TI y porque a su vez señala que existen actividades que afectan los derechos fundamentales de los NNA, motivo por el cual deben ser atendidos a la brevedad.

Aunado a ello, a partir del Artículo 3° del presente convenio se precisa la expresión “las peores formas del trabajo infantil”, tales como:

- Todas las formas de esclavitud o prácticas similares.
- Trabajo obligatorio y forzoso de NNA.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de NNA para la prostitución y pornografía.
- Utilización de NNA para la realización de actividades ilícitas, en especial la producción o tráfico de drogas.
- Trabajos que dañan la salud, seguridad o moralidad de los NNA.

Ante la presente definición, los Estados Partes crean políticas y normativas que ayudan a combatir este tipo de trabajos que atentan contra el desarrollo integral de los NNA, involucrando para ello a las autoridades de los Estados, tales como la policía, inspectores de trabajo, entre otros.

1.3.1.4 Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

El presente pacto internacional es conocido como ICESCR (por sus siglas en inglés), es de suma importancia pues es un tratado multilateral que tiene como uno de sus objetivos principales imponer a los Estados Partes el deber de proteger a los NNA contra la explotación económica y social, tal como se evidencia en el presente cuerpo normativo:

- (i) Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia a favor de todos los NNA. (Artículo 10°, numeral 3°)
- (ii) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuitamente (Artículo 13°, numeral 2°, literal “a”).
- (iii) Los padres o tutores legales deben brindar educación y una educación religiosa o moral para sus hijos. (Artículo 13°, numeral 3°)

Dicho pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966, mediante la Resolución N° 2200A, actualmente se encuentra ratificado por 160 países (Perú lo suscribió el 28.04.78), quienes crean mecanismos para la protección de los NNA, enfatizando la obligatoriedad de la educación y acceso al mismo de manera gratuita, así como la protección a los NNA contra la explotación económica y social, garantizando que los trabajos nocivos para su moral y salud no pongan en peligro la vida y/o desarrollo integral de los NNA, en caso contrario dichos actos serán sancionados de acuerdo a ley.

1.3.1.5 Convención sobre los derechos del niño de 1989

Como se puede apreciar a lo largo del siglo XX las Naciones Unidas trabajo arduamente por una serie de instrumentos internacionales que protejan y garanticen los derechos de los NNA.

Luego del intento fallido realizado por diversos Estados en la reunión de la UN de fecha 13.02.1978, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU conjuntamente con el Consejo Económico Social de la UN, comienzan a trabajar en un instrumento internacional que tenga dos elementos de suma importancia que diferencien a los documentos internacionales antecesores, siendo dichos elementos:

- (i) Que tengan efecto vinculante y de carácter obligatorio por los Estados Partes.
- (ii) La creación de una categoría jurídica de niño, considerándolo como sujeto de derechos generales y específicos.

Es por ello que luego de diez (10) años de largo trabajo por las comisiones señaladas, se aprobó el 20.10.1989, la CDN, siendo ratificada por diversos Estados (incluido el nuestro), reunificando diversos derechos sociales, políticos y sociales; así como establecer derechos mínimos de los que deben ser los NNA, atribuyéndole responsabilidad para ello al Estado, familia y sociedad.

En ese sentido la Convención se basa en cuatro principios esenciales como son:

- (i) El interés superior del niño
- (ii) La no discriminación
- (iii) La participación del niño
- (iv) Supervivencia y desarrollo

Teniendo en consideración lo expuesto, se establece en el artículo 32° de la Convención, que el TI es dañino para los estudios de los NNA. Por ello, dicho instrumento internacional trata de promover a los Estados Partes a implementar normas y medios sociales educativos que logren respetar la edad mínima del trabajo, jornadas y horarios, así como condiciones laborales. (Vargas, 2007:158).

Aunado a ello la Convención establece que los Estados Partes reconocen el derecho de los NNA a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño que pueda ser peligroso o atente su desarrollo integral.

Para finalizar la propia Convención establece que los Estados Partes deben estipular penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación del artículo 32° del presente cuerpo normativo.

1.3.1.6 Protocolos internacionales relacionados a los NNA

Los protocolos más resaltantes actualmente son dos, tales como:

- (i) El Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía; (2000)
- (ii) Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños. (2000)

Ambos protocolos establecen en sus cuerpos normativos, disposiciones específicas referidas a ciertas formas delictivas del trabajo infantil, así como la obligatoriedad de los Estados Partes de establecer políticas y garantizar la protección de los derechos de los NNA. Cabe señalar que son de suma importancia en la actualidad debido al aumento de trata de personas.

1.3.1.7 Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el MERCOSUR

El presente plan fue implementado en el año 2006, por los países miembros de MERCOSUR -Estados Miembros Argentina Brasil Paraguay Uruguay Venezuela (Estado Miembro suspendido) Estados Asociados Bolivia (en proceso de adhesión como Estado Miembro) Chile Colombia Ecuador Perú Estados Observadores Nueva Zelanda México-.

Actualmente se encuentra liderado dicho plan por una Unidad Ejecutora que se encuentra compuesta por un Consejo Directivo y una Secretaría Técnica-Administrativa quienes se encargan de prevenir y erradicar el TI. Por ello, para que el plan en mención cumpla con sus objetivos establecidos se han trazado tres compromisos tal como detallamos a continuación (OIT; 2015:27):

- (i) Los países miembros deben ratificar los Convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT;
- (ii) Se debe complementar las políticas internas de cada uno de los países miembros con el presente plan para erradicar el TI.;
- (iii) Brindar lineamientos para una política regional en prevención y erradicación del TI.

1.3.2. Normativa nacional

Debemos señalar que nuestro país en los últimos años ha implementado normativas que ayudan a las Autoridades a regular y fiscalizar el TI de manera meticulosa; debido a que está en juego el desarrollo integral de los NNA, los cuales se encuentran en un estado vulnerable. A continuación, señalamos de manera resumida las principales normas nacionales que son referidas al TI.

1.3.2.1. Constitución Política del Perú

La Constitución Política de 1993 es el cuerpo normativo que rige y fundamenta todo el ordenamiento jurídico de nuestro país, haciendo prevalecer y garantizar los derechos de toda persona humana, así como el respeto de su dignidad, entre otros derechos fundamentales (Artículo 1° y 44°).

- (i) Debemos señalar que nuestra propia carta magna hace referencia sobre la especial atención que debe brindar la comunidad y el Estado a los NNA (Artículo 4°), evidenciando de manera indirecta dos puntos importantes de la Doctrina de Protección Integral como son: El interés superior del niño; y la protección especial del NNA.
- (ii) En el Artículo 23° se atribuye responsabilidad al Estado para que brinde atención prioritaria al trabajo (en sus diversas modalidades), protegiendo especialmente a los NNA.

Aunado a ello, debemos precisar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia recaída en el expediente N° 298-96-AA/TC del 3 de abril de 1998, recalcó que más allá del tenor literal de la norma constitucional, no solo se debe proteger al NNA en estado de abandono, sino que la protección abarca de manera global a todos los NNA, generando con ello una obligación principal del Estado Peruano.

1.3.2.2. Ley N° 27337 Código de los Niños y Adolescentes

Nuestro país fue uno de los primeros países de Latinoamérica en considerar la Doctrina de Protección Integral en su legislación, esto se vio reflejado en la promulgación del Código de Niños y Adolescentes el 24.12.1992, derogando el Código de Menores de 1962 que se encontraba influenciado por los principios de la Doctrina de Situación Irregular.

El presente Código constaba de 266 artículos, reconociendo a los NNA como un sujeto de derecho -derechos genéricos y específicos (Los derechos específicos, los cuales no son especiales ni excluyentes, sino refuerzan y fortalecen los derechos concedidos a los seres humanos en general.)- desde la concepción.

Posteriormente de 8 años de vigencia el presente Código de NNA es modificado por la Ley N° 27337 el 07.08.2000, con la finalidad de realizar precisiones a la normativa, consignando puntos importantes relacionados al TI tales:

- (i) En su Artículo 4° se señala que el NNA no podrán ser sometidos a tortura, ni trato cruel o degradante, considerando formas externas que afectan su integridad personal el trabajo forzado.
- (ii) El CDNA establece diversas edades mínimas para la admisión al empleo para determinadas actividades. En algunos casos la edad mínima para trabajar es de 14 años (en ciertos casos se puede reducir hasta 12 años considerando como trabajo ligero aquel que no perjudique su desarrollo integral).
- (iii) Los NNA solo pueden desempeñar trabajos en determinadas actividades y las autoridades tienen la obligación de implementar y llevar a cabo un registro de trabajadores adolescentes⁶ (Artículos 53° y 54°).

⁶ Los datos a consignar en dicho registro deben ser:

- a. Nombres del adolescentes así como el nombre de sus padres, tutores o responsables.
- b. Fecha de nacimiento.
- c. Dirección y lugar de residencia.
- d. Labor que desempeña, remuneración, horario de trabajo.
- e. Escuela a la que asiste y horarios de estudios.
- f. Número de certificado médico.

Tabla 5: Edad mínima de admisión al empleo por el CDNA

17 años	Edad mínima específica para labores de pesca industrial
16 años	Edad mínima específica para laborales industriales, comerciales o mineras
15 años	Edad mínima específica para labores agrícolas no industriales
14 años	Edad mínima genérica (prevista para otro tipo de actividades no señaladas previamente)
12 años	Edad mínima excepcional para trabajos ligeros

Fuente: Código de niños y adolescentes

Elaboración: Propia.

- (i) El derecho del adolescente a trabajar, siempre y cuando no exista explotación económica, no atente contra su vida y su actividad laboral no implique riesgo o peligro en su desarrollo integral, (Artículo 22°). Aunado a ello, el trabajo no puede interferir con la asistencia al colegio.
- (ii) El Código establece que los NNA que laboran deben tomar un examen médico. (Artículo 55°)
- (iii) Jornada de trabajo de los NNA (Artículo 56°) las cuales oscila entre 4 horas diarias para NNA de 12 a 14 años, y de 6 horas diarias para los NNA entre 15 y 17 años. Cabe resaltar que el trabajo nocturno se encuentra prohibido. (Artículo 57°)
- (iv) Capacidad procesal para los adolescentes trabajadores, es decir, estos podrán reclamar ante la autoridad competente el cumplimiento de las normas jurídicas relacionadas a la actividad económica donde desempeñan labores, sin que exista la necesidad de un apoderado y/o tutor que los represente o acompañe. (Artículo 65°).
- (v) Entre otros puntos relevancia relacionados a los derechos de los NNA y TI.

1.3.2.3. Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes - Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES

La presente norma tiene como antecedentes los Artículos 3° y 4° del Convenio núm. 182, así como los Artículos 22°, 40° y 58° del CDNA y el Decreto Supremo N° 007-2006-MIMDES, que aprueba la “Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de las y los Adolescentes”.

Se entiende como trabajo peligroso y/o actividades peligrosas a toda actividad en la cual las exigencias propias de las labores afectan (en el sentido más amplio) el desarrollo integral de los NNA, sobre todo en la parte física, de acuerdo a lo señalado en el Artículo 2° de Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud. (UNAM, 1990: 45)

Entendida dicha definición, el Estado Peruano consideró necesario aprobar una relación/listado de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud, seguridad o la moralidad de los NNA, debido a las cifras alarmantes que arrojaban en el año 2010 las investigaciones sobre el TI.

Así la importancia de crear una relación de trabajos riesgosos a los cuales los niños no pueden ser expuestos, el presente decreto supremo se publicó el 20 de abril de 2010, brindando una definición sobre lo que es el trabajo peligroso, entendiéndolo, como aquel en que las exigencias propias de las labores interfieren o comprometan el normal desarrollo o seguridad de los NNA.

Aunado a ello, la presente norma es relevante debido a que establece dos categorías que se deben considerar en los trabajos peligrosos:

- ① **Trabajos peligrosos por su naturaleza.-** Actividades y trabajos que por alguna característica propia, representan un riesgo para el desarrollo integral y salud de los NNA. Entre dicha categoría se encuentran inmersos las actividades de minería, fabricación artesanal de ladrillos, trabajos de recolección de basura, levantamiento

y traslado manual de carga que exceda los límites permitidos, industria de pirotecnia, fundición, entre otros.

- ⓐ) **Trabajos peligrosos por sus condiciones.-** Actividades o trabajos que por el contexto ambiental u organizacional en que se realizan generan perjuicio en el desarrollo integral y salud de los NNA. En dicha categoría se consideran aquellas jornadas que son compuestas por más de 6 horas de trabajo diarias y actividades que carecen de higiene y seguridad ocupacional, entre otros.

1.3.2.4. Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012 – 2021 (PNAIA)

En abril del 2002 se implemento por primera vez el PNAIA (2002-2010) en el Perú, siendo nuestro país el primero de la región en aprobar un plan de dicha naturaleza. La implementación del presente plan se justificaba, debido a que existe normativa que fija la edad minima para trabajar; sin embargo, de la información estadística recogida por Estado, se pudo evidenciar que en los últimos años se ha incrementado el TI en edades no permitidas, situación que afecta el desarrollo integral de los NNA; teniendo como consecuencia retraso y deserción escolar entre otros problemas, siendo la pobreza la principal causa por la cual los NNA trabajan. (MIMP, 2012:70).

Es por ello, que el PNAIA articula las políticas en materia de infancia y adolescencia en nuestro país, teniendo como base la Convención sobre los derechos del niño de 1989 y demás normativa internacional, siendo su principal objetivo crear e implementar condiciones necesarias para que los NNA accedan a servicios de calidad y se les permita ejercer sus derechos plenamente, interviniendo para ello necesariamente el Estado, la sociedad, la familia e instituciones publicas y privadas.

Actualmente se esta desarrollando el PNAIA (2012-2021) el cual es considerado como un instrumento marco de politica pública del Estado Peruano que sirve para articular y vincular politicas que se elaboren en materia de infancia y adolescencia en el país, siendo reconocido jurídicamente el 14 de abril del 2012 mediante Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP otorgandole el rango de ley en noviembre del 2015 mediante la Ley N° 30362 (MIMP, 2012:9).

Para ello, el PNAIA establece cuatro objetivos estratégicos, 25 resultados esperados para el 2021 y seis metas emblemáticas, teniendo como coresponsables a instituciones como MINAG, MINSA, MIDIS, MINEM, PCM, INEI, MEF, MED, Poder Judicial, Gobiernos Locales, Gobiernos Regionales, Ministerio Público y Defensorías del Niño y del Adolescente. A continuación, procederemos a señalar las principales metas emblemáticas propuestas por el PNAIA: (PNAIA, 2017)

- a. Reducir la desnutrición crónica de la primera infancia al 5%.
- b. El 100% de las niñas y niños de tres a cinco años de edad accede a una educación inicial de calidad.
- c. El 70% de los niños y niñas peruanos de segundo grado de primaria deberán alcanzar un nivel suficiente de comprensión lectora y razonamiento matemático.
- d. La tasa de maternidad adolescente se deberá reducir en un 20% a las cifras expuestas en el año 2012.
- e. Las y los adolescentes deberán concluir en la edad normativa una educación secundaria de calidad.
- f. El Perú no maltratará a su infancia, disminuyendo para ello la violencia familiar contra los NNA.

Para finalizar, las principales estrategias propuestas por el PNAIA relacionadas al TI: (MINP, 2012:71)

- (i) Se tiene como meta erradicar el TI y el trabajo peligroso realizado por los NNA de manera progresiva durante los años 2012 al 2021.
- (ii) Implementación del “Programa Presupuestal” con un enfoque específico a resultados en relación al TI.
- (iii) Desarrollar campañas de comunicación en contra del TI durante la vigencia del PNAIA.
- (iv) Coordinación con instituciones públicas y privadas para ofrecer a los NNA que trabajan, igualdad de oportunidades y acceso a la educación.
- (v) Implementación de registros de NNA que trabajan.

1.3.2.5. Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2012 (ENPETI)

De acuerdo a las cifras obtenidas en ENAHO del año 2011, aproximadamente existen 1,650 000 millones de NNA que se encontraban trabajando (MINTRA, 2012:25), motivo por el cual se ve la necesidad de contar con una estrategia que se logre complementar con el PNAIA relacionandose enfaticamente con el TI.

Es así que el Congreso de la República aprueba el Decreto Supremo N° 015-2012, el cual tiene como principal objetivo erradicar y prevenir las peores formas del trabajo infantil y la explotación de los NNA en nuestro país.

Es por ello, que la presente estrategia nacional tiene como base lo dispuesto en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado Peruano, así como la normativa interna siendo el PNAIA 2012-2021 y el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM (el cual establece la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil), piezas angulares para su implementación.

Entendido así, el ENPETI es considerado como un instrumento de política publica que ayuda a salvaguardar los derechos de los NNA, articulando y consolidando la respuesta de las distintas entidades públicas y de la sociedad civil, con el objetivo de prevenir y erradicar el TI y sus peores formas, mediante una respuesta intersectorial eficaz, brindando así una respuesta ia la problemática del TI. (MINTRA, 2015:18)

Aunado a ello, el ENPETI propone los siguientes enfoques que han orientado su elaboración:

Tabla 6: Enfoques del ENPETI

Enfoque de derechos	Tiene como objetivo cumplir y respetar los derechos humanos, siendo de modo particular los derechos de los NNA, participando para ello el Estado, la familia y la sociedad.
Enfoque de resultados	Resultados medibles basados en experiencias y evidencias que responden al carácter multicasual del TI.
Enfoque de género	Permite evidenciar disparidades entre los géneros a la hora de investigar el TI.
Enfoque de equidad	Asegura la igualdad de acceso a oportunidades de todos los NNA
Enfoque de ciclo de vida	Garantiza el desarrollo integral de los NNA propias de cada etapa del ciclo de vida
Enfoque de hogar	Intervención en los hogares con la finalidad de ayudar a reducir las restricciones que enfrentan, poniendo un mayor énfasis a los problemas que atraviesan los NNA
Enfoque de corresponsabilidad	Participación en la lucha contra el TI, no tan solo evidenciando las labores que puede realizar el Estado, sino el aporte de las familias, sociedad e instituciones públicas y privadas
Enfoque de interculturalidad	Permite tener una política pública e integral para prevenir el TI, desarrollando acciones e intervenciones diferenciadas para los ámbitos rurales y urbanos, asegurando con ello una respuesta flexible y adaptable en cada zona específica.

Fuente: (MINTRA, 2012:44)

Elaboración: Propia.

1.3.2.6. Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento

Las inspecciones laborales datan desde los inicio del siglo XX, mediante el cual a través de una normativa publicada en el año 1901 el Estado Peruano toma injerencia sobre las

inspecciones laborales a través del Ministerio de Gobierno y Policía, hasta el año de 1913 el cual se expide el Decreto por el cual se encarga a la “Sección Obrera” la tarea y responsabilidad de centralizar la información sobre la situación y movimiento de trabajo, encontrándose adscrito dicha sección dentro del Ministerio de Fomento.

El 30 de setiembre de 1919 se implementa en la Dirección de Fomento de dicho ministerio, la “Sección de Trabajo”, creándose posteriormente el 02 de enero de 1929 la Oficina de Inspección General del Trabajo. Posteriormente a ello, en el año 1942 se creó el Ministerio de Justicia y Trabajo.

En el año 1949 nace lo que es hoy conocido Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Debemos mencionar que en el año 1960 nuestro país ratifica el convenio sobre las Inspecciones de Trabajo y en 1959 ratifica la Declaración Universal de Derechos Humanos (Elias Mantero, 2014: 489), no dejando de analizar que durante la década de los años 70 a los 90 se crearon diversas normativas a favor a las inspecciones de trabajo,⁷ con la finalidad de mantener un proceso de inspección ordenado y que ayude a salvaguardar los derechos de los trabajadores, siendo el 16 de marzo del año 2001 la cúspide normativa sobre las inspecciones laborales en nuestro país, a través del Decreto Legislativo N° 910 “Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador” vigente a partir del 01 de julio de 2001 y reglamentada a través del D.S. N° 020-2001-TR.

A partir del 18 de octubre del 2006 se implemento la Ley N° 28806 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, delimitando parámetros que se deben desarrollar en el proceso de inspección, estando a cargo de dicho proceso los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares, quienes en adelante los denominares “Los Inspectores de Trabajo”. En ese orden de ideas, podemos observar como el procedimiento normativo de inspecciones de trabajo ha ido variando con el vaivén del tiempo, siendo en el 12 de enero del año 2013 un cambio relevante en la dirección de inspecciones, pues a través del D.S. N° 003-2013-TR se crea la

⁷ Normativa tales como:

- Decreto Supremo N° 003-71-TR
- Decreto Supremo N° 003-83-TR
- Decreto Supremo N° 004-95-TR
- Decreto Supremo N° 004-96-TR

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral más conocida en la actualidad como SUNAFIL, siendo un organismo técnico especializado, adscrito al MINTRA, siendo responsabilidad del Estado, a través de SUNAFIL promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales que rigen nuestro país, garantizando con ello el respeto de los derechos de los trabajadores.

Debemos recordar que el trabajo infantil hoy en día es considerado como una infracción muy grave y tiene carácter insubsanable de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en ese sentido las multas son cuantiosas. Para finalizar detallamos el cuadro de multas que actualmente se encuentra vigente en nuestra normativa, teniendo en consideración el Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo D.S N° 015-2017-TR.

Tabla 7: Escala de multas para las empresas infractoras a las leyes laborales

MICROEMPRESA										
GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
LEVE	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
GRAVE	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
MUY GRAVE	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
PEQUEÑA EMPRESA										
GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
LEVE	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
GRAVE	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
MUY GRAVE	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
NO MYPE										
GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
LEVE	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
GRAVE	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
MUY GRAVE	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

1.3.2.7. Protocolo intersectorial contra el trabajo forzoso – Decreto Supremo N° 011-2014-TR

Dispositivo legal que establece e identifica las acciones sectoriales en materia del trabajo forzoso, brindando pauta a las instituciones y organizaciones que de acuerdo a sus rectorías, competencias y fines tienen la responsabilidad de prestar servicios a la población en riesgo de ingresar al ámbito del trabajo forzoso. (MINTRA, 2015:29).

Asimismo, el presente instrumento informa a los ciudadanos la problemática del trabajo forzoso, con la única finalidad que sepan a qué instancias acudir para denunciar tales hechos y las autoridades competentes tomen acciones al respecto.

1.3.2.8. Protocolo de actuación en materia de trabajo infantil

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 074-2016-SUNAFIL se publicó el proyecto denominado “Protocolo de actuación en materia infantil” que tiene por finalidad brindar lineamientos específicos sobre las inspecciones realizadas por SUNAFIL, coadyuvando la labor inspectiva. En ese orden de ideas, el presente proyecto es publicado en páginas oficiales de SUNAFIL, con la finalidad que las personas naturales, jurídicas y autoridades especialistas en el tema puedan brindar sus aportes y comentarios.

Posteriormente a lo expuesto, el 13 de junio de 2017, mediante Resolución N° 114-2017-SUNAFIL se aprueba oficialmente el “Protocolo de actuación en materia de trabajo infantil”, de tal manera que a partir de dicha fecha, se logra contar con un instrumento técnico normativo, que brinda pautas mínimas de observancia obligatoria para las inspecciones en materia de prevención y erradicación de trabajo infantil, estableciendo para ello hasta cinco fases en la actuación inspectiva, referidas específicamente: (i) Coordinación; (ii) Hipótesis de investigación; (iii) Estrategia de intervención; (iv) Visita de inspección; y (v) Derivación para la prestación de servicios. (Gaceta Jurídica, 2018)

CAPITULO II

2.1 ANÁLISIS DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LAS AUTORIDADES DE NUESTRO PAÍS EN LA LUCHA DEL TRABAJO INFANTIL

A través del presente capítulo se buscará evidenciar como ha ido evolucionando la lucha del TI en nuestro país, a través de las acciones realizadas por las Autoridades que se encuentran a cargo de la implementación de programas sociales y fiscalización del TI. Específicamente se analizará la información obtenida de los planes del PNAIA y ENPETI (ambos establecidos desde el 2012 hasta el 2021), incluyendo la información estadística anualizada emitida por el MINTRA durante los años 2012 al 2016.

Se debe enfatizar que de las cifras obtenidas, se puede demostrar que efectivamente el TI en nuestro país, es un problema de relevancia y de gran preocupación, sin embargo, dado a los esfuerzos denodados por las Autoridades se está logrando resultados óptimos en la lucha del TI, lo cual nos permite constatar que nuestro país si está realizando acciones concretas para poder finiquitar dicho problema social, pese a que se cuentan con varias externalidades que dificultan la ejecución del plan de trabajo que se han trazado durante el periodo 2012-2021.

En este contexto, el Estado a través de las Autoridades en mención están asumiendo su obligación en la lucha del TI, implementando programas sociales, lo cual nos permiten deducir que se están tomando en cuenta los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral.

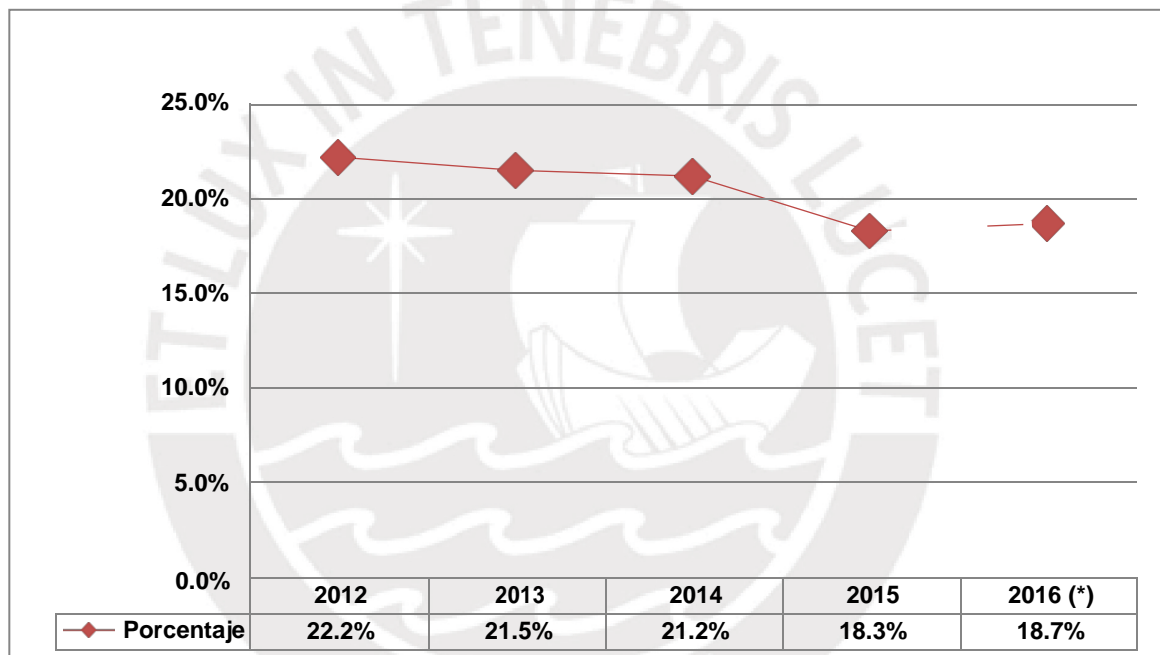
2.2 ANÁLISIS DE LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LOS PLANES NACIONALES PNAIA Y ENPETI

Debemos enfatizar que ambos planes nacionales han ido realizando una serie de acciones que han ayudado significativamente a la prevención y erradicación del TI. En ese orden de ideas, el presente ítem señalará los principales avances realizados a la fecha:

2.2.1 Reducción del porcentaje de NNA que trabajan por debajo de la edad mínima

De acuerdo a la información obtenida en el “Quinto Informe Anual de Avances del Plan Nacional por la Infancia y Adolescencia 2012-202, Año 2016”, podemos evidenciar que el porcentaje de NNA que trabajan por debajo de la edad mínima (5 a 13 años) ha ido a disminuyendo considerablemente debido a las acciones realizadas por las Autoridades.

Ilustración 2: Porcentaje anual de NNA que trabajan por debajo de la edad mínima (5-13 años de edad)



Fuente: MIMP, 2016a:75

Elaboración: Propia.

(*) Cifras obtenida de ENAHO - Primer trimestre del 2016

Este descenso se debe a que se han venido realizando programas sociales pilotos en nuestro país, específicamente en la zona urbana (Lima) y rural (Huánuco, Junín, Huancavelica, Pasco), con la finalidad de demostrar que dichos programas se pueden implementar de manera intersectorial en todo nuestro país a fin de poder combatir el TI. Cabe señalar que la base de dichos programas sociales, han sido de acompañamiento

pedagógicos a cargo del MINEDU conformado por grupos de docentes directivos y especialistas de las Unidades de Gestión Educativa involucrando para ello a las familias de la región, a fin de desarrollar planes de acción en contra del TI.

Un ejemplo de ello, es la implementación del proyecto “SEMILLA” que tiene como propósito formular políticas públicas relacionadas a la erradicación del TI en actividades agrícolas familiares. En ese sentido, se ha puesto en marcha el piloto rural “SEMILLA” en la región de Junín, con el objetivo de reducir el número de los NNA (entre las edades de 8 a 13 años) cuyo rezago escolar ha sido causado principalmente por el TI. El resultado del programa a términos del año 2016, fue que un total de 1,188 NNA se han visto beneficiados, reinsertándose nuevamente a las aulas escolares. (MIMP, 2016a:75)

2.2.2 Implementación de Comités Directivos Regionales de Trabajo Infantil

Como parte de la ejecución del ENPETI 2012-2021, desde el año 2012 al 2016 se han podido implementar 25 “Comités Directivos Regionales de Trabajo Infantil” (CDRPETI), - en las regiones de Amazonas, Áncash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, Lambayeque, La Libertad, Loreto, Lima Provincias, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali- conformados por organizaciones de trabajadores, instancias públicas regionales, organizaciones empresariales, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales, realizando diversas campañas preventivas y de sensibilización sobre el TI en distintas regiones del Perú, involucrando para ello a familias, docentes y autoridades de la región. Los comités en mención realizan un plan de trabajo anual desarrollando seminarios, talleres caminatas, actividades lúdicas y sobre todo promoviendo con mayor ahínco “El Día internacional contra el Trabajo Infantil”. (MIMP, 2016a:76)

2.2.3 Programa Nacional Yachay

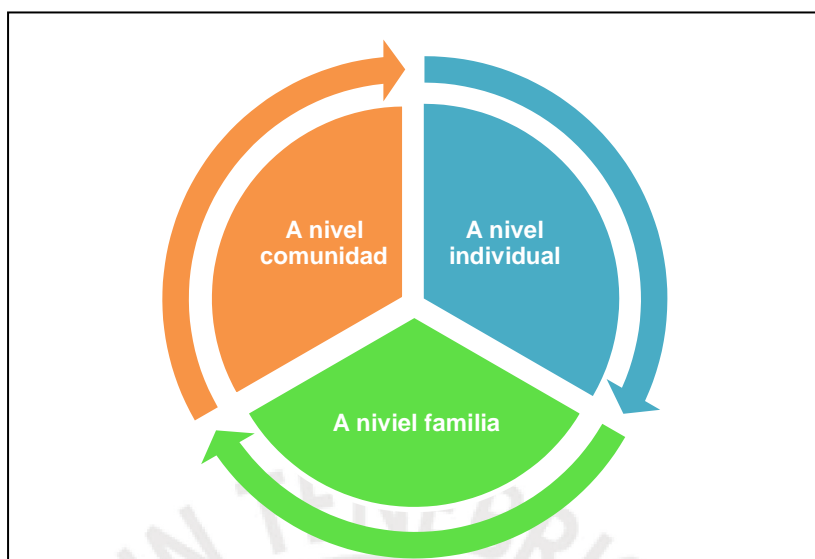
Es un programa social de gran relevancia implementado por el Estado durante la ejecución del PNAIA 2012-2021 liderado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el cual ayuda activamente prevenir y erradicar el TI. El presente programa fue desarrollado como un piloto a partir del año 2012, siendo hasta la fecha un programa ya oficial en nuestro país, estableciéndose de manera progresiva en más de 21 ciudades a nivel nacional.

Actualmente el Programa Yachay tiene diversos objetivos, siendo los más importantes los siguientes:

- Lograr restituir los derechos de los NNA en situación de la calle para que logren alcanzar su óptimo desarrollo integral. Debemos precisar que el MIMP define a los “NNA en situación de la calle” como aquellos niños con o sin vínculo familiar que se encuentran socializando en la calle, ya sea de manera parcial o total, vulnerando su desarrollo integral, dado que se encuentra expuesto a diversos riesgos. Aunado a ello, los cuatro perfiles de NNA que va dirigido son: (i) NNA que trabajan en la calle; (ii) NNA que viven en la calle; (iii) NNA en mendicidad; y (iv) NNA explotados sexualmente. (MIMP, 2016b:1)
- Reducir y disminuir la tolerancia de la comunidad frente a la realidad de NNA en situación de calle.
- Implementar una red de protección local para los NNA en situación de la calle, a través de una atención integral y especializada.
- Involucrar a las familias y a la sociedad a contribuir y fortalecer el rol protector que realiza el Estado a los NNA en situación de calle.

Para el desarrollo del programa se requiere la participación de la familia, la comunidad y municipios locales (evidenciando la trilogía de la Sociedad-Familia-Estado que se menciona en la Convención) creando sinergias entre dichos actores para lograr el bienestar de los NNA. En ese sentido, el programa se realiza en tres espacios:

Ilustración 3: Trabajo del programa Yachay en tres espacio



Fuente: MIMP, 2016b:1

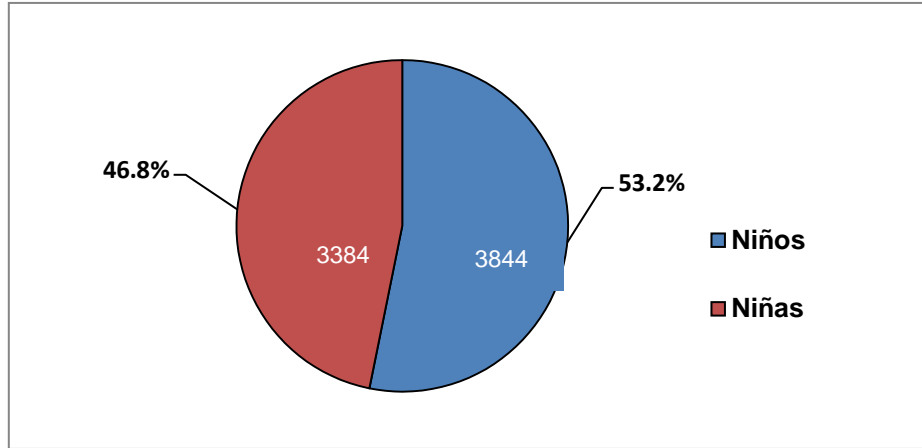
Elaboración: Propia.

Aunado a ello, el programa se encuentra conformado por un grupo de profesionales multidisciplinario tales como son los trabajadores sociales, docentes, psicólogos, entre otros, quienes abordan de manera amigable a los NNA que viven en las calles o sufren explotación laboral, para poder rescatarlos de los peligros a los cuales se encuentran expuestos, dado que dichos NNA requieren una protección especial por encontrarse en un estado de vulnerabilidad.

Al año 2016 el presente programa contaba con 63 Centros de Referencia (espacios donde se desarrollan las actividades el equipo multidisciplinario) en diversas regiones como Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, Tacna y Ucayali, atendiendo hasta esa fecha aproximadamente 7,228 NNA.

A continuación, se procederá a analizar las cifras obtenidas, disgregando para ello en información estadística.

Ilustración 4: NNA en situación de calles diferenciadas por género

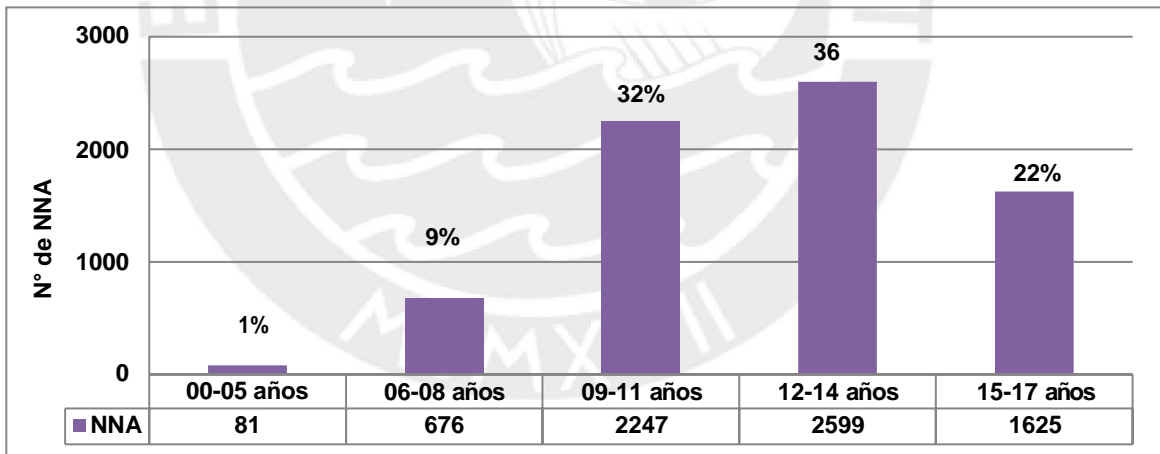


Fuente: MIMP, 2016b:1

Elaboración: Propia.

De un total de 7,228 NNA que han sido atendidos por el programa podemos determinar que existen más niños que se encuentran en dicha situación, siendo un 78% del total, NNA menores de los 15 años de edad.

Ilustración 5: Estadísticas de NNA de la calle por edades



Fuente: MIMP, 2016b:1

Elaboración: Propia.

La distribución de los NNA atendidos por el programa nos logra determinar que la mayor concentración de NNA de la calle se encuentra en la capital, motivo por el cual el programa ha puesto mayor énfasis en dicha región.

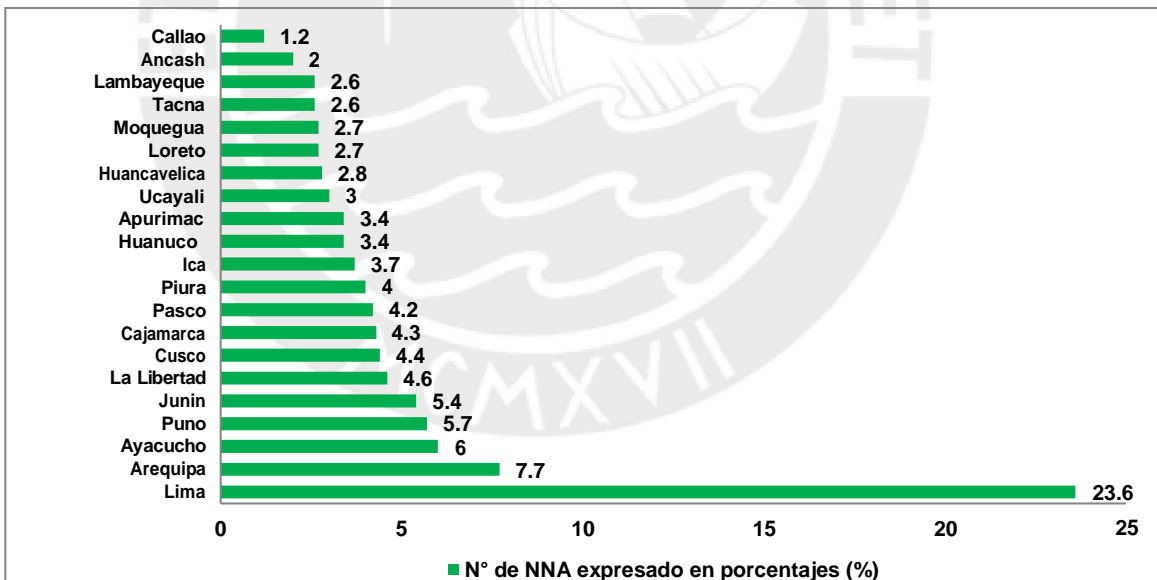
Ilustración 6: N° de NNA atendidos por el Programa Yachay en cada ciudad

Lima	1707
Arequipa	555
Ayacucho	431
Puno	413
Junín	388
La Libertad	336
Cusco	319
Cajamarca	313
Pasco	305
Piura	289
Ica	264
Huánuco	248
Apurímac	247
Ucayali	216
Huancavelica	201
Loreto	196
Moquegua	193
Tacna	189
Lambayeque	185
Ancash	148
Callao	85

Fuente: MIMP, 2016b:1

Elaboración: Propia.

Ilustración 7: Porcentaje (%) de NNA de la calle distribuido por regiones



Fuente: MIMP, 2016b:1

Elaboración: Propia.

Ante las cifras expuestas el Programa Yachay ha realizado una serie de acciones con la finalidad que estas cifras se puedan reducirse:

- Se han obteniendo becas en formación educativa, artística y deportiva dirigida a los NNA e incluso becas para los padres de los NNA que participan en dicho programa.
- Se han obtenido 86 apariciones en medios de comunicación (radio, televisión, prensa escrita y redes sociales), promoviendo la campaña “La calle no es su lugar”, siendo las ciudades de Lima, Cerro de Paso, Arequipa, Huánuco y Tacna las ciudades con mayor presencia.
- Se han realizados diversos talleres con periodistas locales, con la finalidad de estudiar la problemática de los NNA en situación de la calle, siendo beneficiada a la fecha 14 ciudades tales como Chiclayo, Puno, Cerro de Pasco, entre otros.
- Se han realizado 48 mesas de trabajo a nivel nacional que abordan el TI; 10 acciones de asesoría técnica, así como diversos talleres dirigidos a las autoridades de los gobiernos de Piura, Apurímac, Ayacucho, Trujillo y Lambayeque.
- Se ha brindado a los NNA acceso a servicios de identidad y salud, logrando así que el 98% de la población atendida tenga acceso al DNI y 91% acceda al SIS.

Finalmente dado a que el presente programa contó con mucho éxito el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables decidió en marzo de 2017 realizar una fusión por absorción de los programas Yachay y Vida Digna a cargo del INABIF generando un ahorro para el Estado. (Diario Gestión, 2017)

2.2.4 Sistema de Registro de Trabajo Infantil en el Perú

Un punto de gran relevancia en el desarrollo del ENPETI es la implementación del Sistema de Registro de Trabajo Infantil (SRTI) promovido por el MINTRA y por la OIT, el cual tiene como objetivo principal identificar a los NNA que se encuentran en involucrados y/o en riesgo del TI en las diversas regiones de nuestro país, con la finalidad de poder derivarlos a los servicios de atención pertinentes para restituir los derechos perdidos por el trabajo prematuro y/o peligroso, involucrando no tan solo a los NNA sino a sus familias, dando así el inicio a la segunda etapa de la estrategia nacional, priorizando con ello la información y el conocimiento para el desarrollo de la política pública en la materia. (MIMP, 2016a:78)

Por ello, se ha iniciado la implementación de pilotos de dicho sistema en los distritos de Carabayllo y Comas (Lima Metropolitana), Santa María del Valle (Huánuco) y Ciudad Nueva (Tacna), identificando hasta el 12.06.17 aproximadamente 4000 NNA que están en riesgo o realizando alguna actividad económica en las zonas donde se encuentra activo el presente sistema (MINTRA, 2018), identificando que el TI va conjuntamente relacionado con problemas sociales tales como son la violencia familiar. Un claro ejemplo de ello es que se han reportado 25 casos en la ciudad de Huánuco que son materia de seguimiento por el Centro de Emergencia Mujer.

2.3. ANÁLISIS DE LAS INSPECCIONES REALIZADAS POR LA AUTORIDAD DEL TRABAJO DESDE EL AÑO 2012 AL 2016

A través del presente ítem analizaremos las cifras estadísticas realizadas por el MINTRA durante el periodo de los años 2012-2016, relacionadas a las inspecciones de trabajo sobre el TI; orientaciones en temas laborales del TI, autorizaciones de trabajo adolescente, así como la identificación del número de adolescentes que laboran en las diversas actividades económicas de nuestro país (adolescentes con edad permitida), esto con la finalidad de poder determinar que acciones está realizando la Autoridad de Trabajo en las actuaciones inspectivas.

Para ello, precisamos que anteriormente la Dirección de Inspecciones del Perú se encontraba a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (como se menciona en el primer capítulo del presente trabajo); sin embargo, actualmente las inspecciones de trabajo se encuentran a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir del año 2013, siendo el ente rector y la autoridad central del Sistema de Inspección de Trabajo, el cual tiene como objetivos (i) Realizar una supervisión del cumplimiento de las disposiciones legales; y (ii) Proporcionar información y asesoramiento a aquellas personas que acuden a SUNAFIL para que se les pueda absolver sus diversas consultas en materia laboral.

Precisamos que el sistema de inspección, es único y polivalente, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos, llevándose a cargo por funcionarios denominados Inspectores de Trabajo, los cuales toman en consideración la normativa

laboral vigente con la finalidad de realizar una supervisión del cumplimiento de las disposiciones legales; así como proporcionar información, orientaciones y asesoramiento a aquellas personas que acuden a SUNAFIL.

Debemos señalar que la inspección laboral relacionado a la materia del TI toma en consideración lo expuesto en Ley General de Inspección Laboral y su respectivo reglamento, complementándose con el “Protocolo de Actuación Sectorial en Trabajo Infantil” y la Directiva General N° 02-2012-MTPE/2/16 la cual hace mención a las “Normas aplicables al sistema de Inspección del Trabajo para la Prevención y Erradicación del trabajo infantil”, teniendo como objetivos lo siguiente:

- Detectar los casos de TI y adoptar medidas necesarias para proteger a los NNA involucrados. Por ello, es necesario retirar a los NNA de los lugares y/o trabajos donde se encuentran expuestos a condiciones peligrosas e inseguras que puedan atentar su desarrollo integral.
- Retirar a los NNA o que no cumplen con la edad mínima de admisión al empleo y comunicar de manera inmediata a las autoridades competentes con la finalidad que los puedan reinsertar a programas educativos y salud.
- Proteger la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de los NNA que han cumplido la edad mínima autorizada de admisión al empleo de acuerdo a la normativa vigente.

Entendido así los principales objetivos de las inspecciones de trabajo relacionadas al TI, debemos enfatizar que las características particulares del sistema de inspección en materia de TI son:

Tabla 8: Características del sistema de inspección

a) Los inspectores tienen la capacidad de acceder a los lugares de trabajo libremente y sin traba alguna en cualquier momento de la jornada laboral (día o de la noche), evidenciando con ello sus amplias competencias y facultades en las inspecciones de trabajo.
b) Se debe propiciar mejoras en las condiciones de trabajo y exigir, bajo apercibimiento, el cumplimiento de la normativa legal vigente y convencional a

todos los empleadores, así como promover los derechos laborales de los adolescentes.
c) Informar de la situación, tomar medidas prácticas (en el menor tiempo posible) y realizar acciones legales severas contra los transgresores a la normativa que protege a los NNA.
d) Hacer partícipes a otras autoridades, en particular las de educación y protección de la niñez para que puedan tomar las acciones necesarias en cada caso concreto, sin realizar dilación alguna por algún trámite administrativo, dado que está en riesgo el bienestar integral de un NNA.
e) Imponer sanciones pertinentes sobre la base de la autoridad que les confiere el organismo en el que prestan servicios y el ordenamiento jurídico, considerando la normativa nacional e internacional de la materia.

Fuente: OIT, 2003b:41-42

Elaboración: Propia.

Luego de lo expuesto, a continuación procederemos analizar las cifras obtenidas por parte del MINTRA con la finalidad de determinar los avances realizados por la Autoridad de Trabajo en relación a las actuaciones inspectivas realizadas a las empresas formalmente constituidas.

2.3.1 Materia de inspecciones

En el presente cuadro evidenciaremos el número de inspecciones realizadas por SUNAFIL desde el año 2012 al 2016, considerando únicamente las materias de: (i) Trabajo; (ii) Seguridad y salud en el trabajo; (iii) Trabajo adolescente e infantil; (iv) Empleo:

Tabla 9: Número de materias inspeccionadas por SUNAFIL

Materias inspeccionadas	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Trabajo	51,877	29,779	26,210	26,471	22,855	157,192
Seguridad y salud en el trabajo	19,748	10,540	4,296	5,653	5,505	45,742
Trabajo adolescente - infantil	245	204	167	551	1,040	2,207

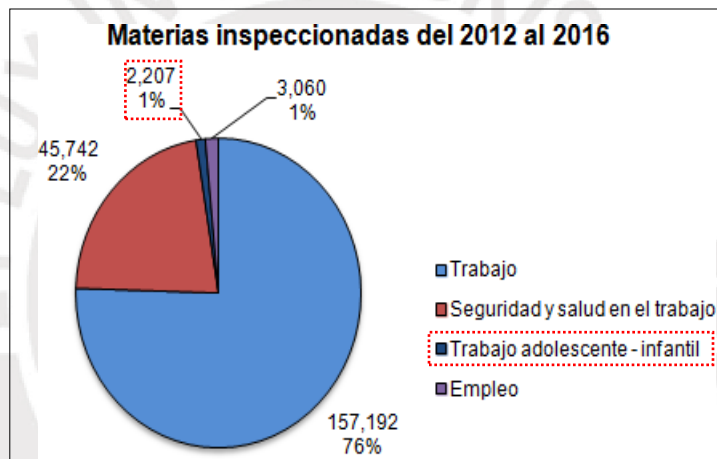
Empleo	616	774	773	519	378	3,060
Total	72,486	41,297	31,446	33,194	29,778	208,201

Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Como se puede apreciar se han realizado durante dicho periodo un total de 208,201 órdenes de inspecciones, de las cuales únicamente 2,207 son inspecciones referidas y relacionadas al trabajo adolescente- infantil, evidenciando que solo el 1 % del total de inspecciones son relacionadas a dicha materia.

Ilustración 8: Materias inspeccionadas por SUNAFIL, expresadas en porcentajes

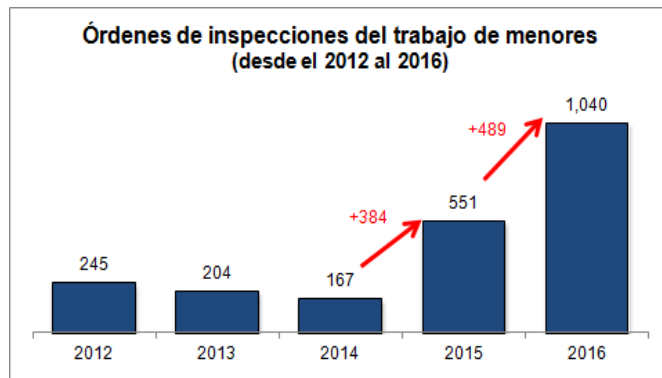


Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

De igual modo, si tan solo analizamos el 1% de inspecciones referidas al trabajo adolescente – infantil, podemos comprobar que el número de órdenes de inspecciones ha ido aumentando progresivamente desde el año 2014, tal como lo evidenciamos en la “Ilustración 9”

Ilustración 9: Órdenes de inspecciones del trabajo de NNA



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

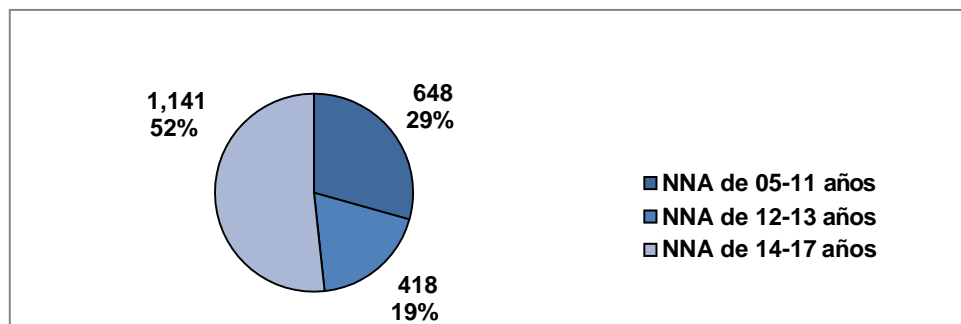
Este aumento en las órdenes de inspecciones coincide con la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspecciones, en el cual a partir del año 2014 se da una mayor protección a grupos vulnerables, considerando al TI o al trabajo forzoso como aquellos casos que deben ser tratados como una infracción laboral “muy grave”; ya que dichas infracciones laborales tienen carácter insubsanable y porque realiza una afectación directa a los derechos fundamentales de los trabajadores involucrados, tal como lo establece el artículo 25 en los numerales 25.7 y 25.18 de dicho Reglamento.

2.3.2 Rango de edades de las órdenes de inspecciones realizadas a los NNA

Si procedemos analizar el rango de edades de los NNA, que han sido materia de análisis en las órdenes de inspección realizadas, podemos evidenciar que el 81% de NNA que trabajan tienen edades inferiores a lo establecido por ley, lo cual genera una gran preocupación, pues durante el periodo de análisis ya se había puesto en marcha programas nacionales como el PNAIA y el ENPETI, los cuales tienen como objetivo prevenir y erradicar el TI.

Sin embargo, consideramos que ambos programas se encuentran en la primera etapa de ejecución, motivo por el cual no se puede apreciar un cambio significativo, ya que dicho cambio solo se podrá hacer perceptible a partir de la segunda etapa de los planes.

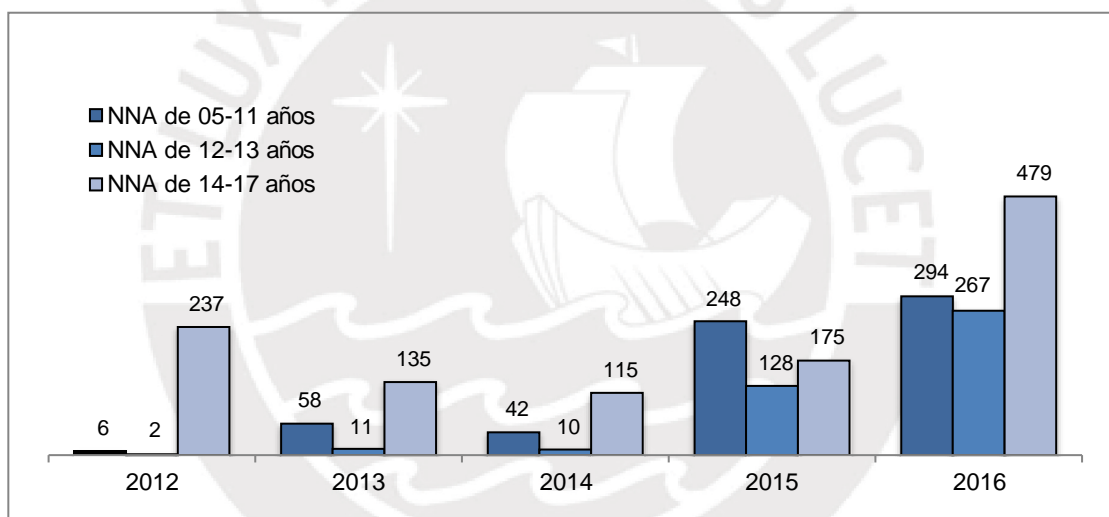
Ilustración 10: Trabajo de NNA por rangos etareos



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Ilustración 11: Órdenes de inspecciones de trabajo anuales de NNA (Diferenciadas por edades)



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

En las “Ilustraciones 10 y 11” podemos observar que existen aproximadamente 1,066 NNA cuyas edades son inferiores a lo establecido por ley; pudiendo determinar que un 48% de NNA trabajan pese a que no cumplen con la edad mínima establecida. Esto se puede dar debido a lo siguiente:

- (i) Los empleadores infractores a la ley, prefieren trabajar con NNA menores a los 14 años de edad, debido a que son más fáciles de controlar y manipular (Por la corta

edad que tienen, ese grupo de NNA tiende a ser más vulnerable, no reclamando sus derechos laborales).

- (ii) Debido al aumento progresivo de las inspecciones laborales relacionadas al TI a partir del año 2014 se ha podido descubrir la verdadera cifra de NNA que trabajan sin tener la mínima de edad establecida de acuerdo a ley.

2.3.3 Ordenes de Inspecciones de NNA por Categoría de Trabajo

De la información recogida, hemos podido determinar en las “Ilustraciones 12 y 13” que el mayor porcentaje en el trabajo de NNA por categoría es el de “trabajo infantil propiamente dicho” esto debido a que asciende aproximadamente a un 81%, evidenciando que el trabajo peligroso y/o en sus peores formas son dos categorías menos empleadas en nuestro país; sin embargo, el objetivo que debemos apuntar es no mantener ningún tipo de categorías de trabajo infantil.

En ese sentido, una de las propuestas planteadas por el MINTRA a partir de la creación de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es promover dicha normativa, específicamente lo señalado en el Artículo 67°, el cual menciona que el empleador no debe emplear adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que atenten contra el desarrollo integral de los NNA. (Acurio, 2013:21)

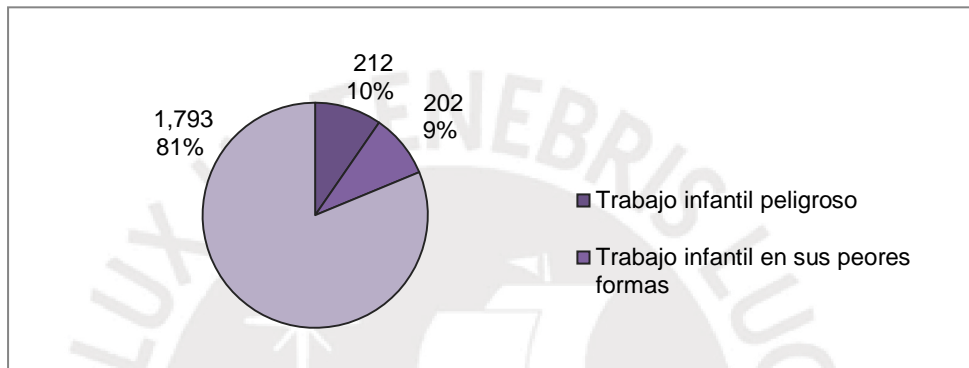
Aunado a ello, otra propuesta que se viene ejecutando a partir de agosto del año 2017, es el de capacitar a inspectores municipales en materia de derechos fundamentales, así como el procedimiento de inspección a seguir, con el objetivo que dichos funcionarios públicos puedan detectar casos de TI y dar la comunicación a las autoridades competentes, para que se realice las inspecciones y se sancione severamente a aquellos empleadores que violen las normas laborales relacionadas al TI. En ese orden de ideas, durante los meses de agosto a diciembre de 2017, se ejecutó la primera etapa del proyecto de capacitación a cargo del MINTRA, SUNAFIL y el Ministerio Público, iniciando jornadas de formación inspectiva.

Con ello, aproximadamente 400 inspectores municipales de la mancomunidad de Lima Norte han sido los beneficiados. (Distritos: Los Olivos, Independencia, Comas, Carabaylo, Puente Piedra, Santa Rosa y Ancón - Provincias: Huaros y Canta).

Enfatizamos que la región de Lima Norte cuenta con una alta presencia del TI durante el año 2016, motivo por el cual se ha iniciado las capacitaciones en dicho sector.

En ese sentido, se tiene como reto capacitar de manera posterior a 1600 inspectores de otros municipios durante el transcurso del año 2018, iniciando así la campaña “Juntos por la erradicación del trabajo infantil y forzoso”. (Diario Correo, 2017)

Ilustración 12: Trabajo de NNA por categoría de trabajo

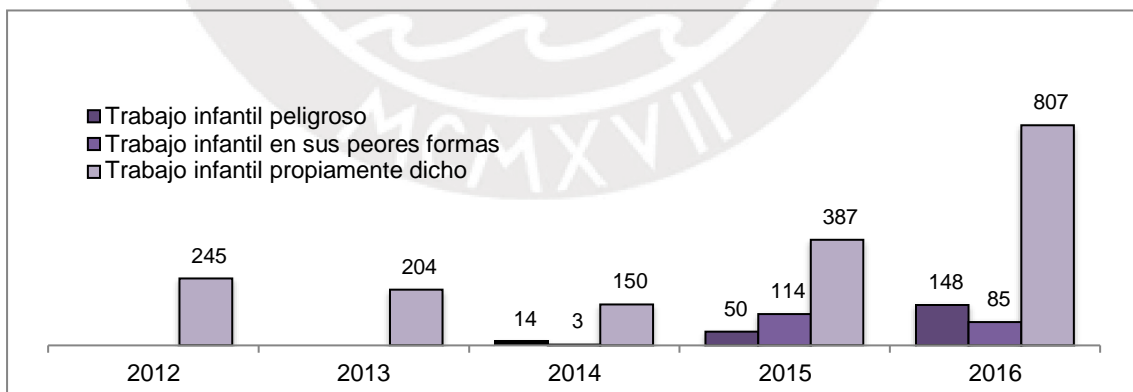


Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Ilustración 13: Ordenes de inspecciones del trabajo de NNA por categorías

2012-2016



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

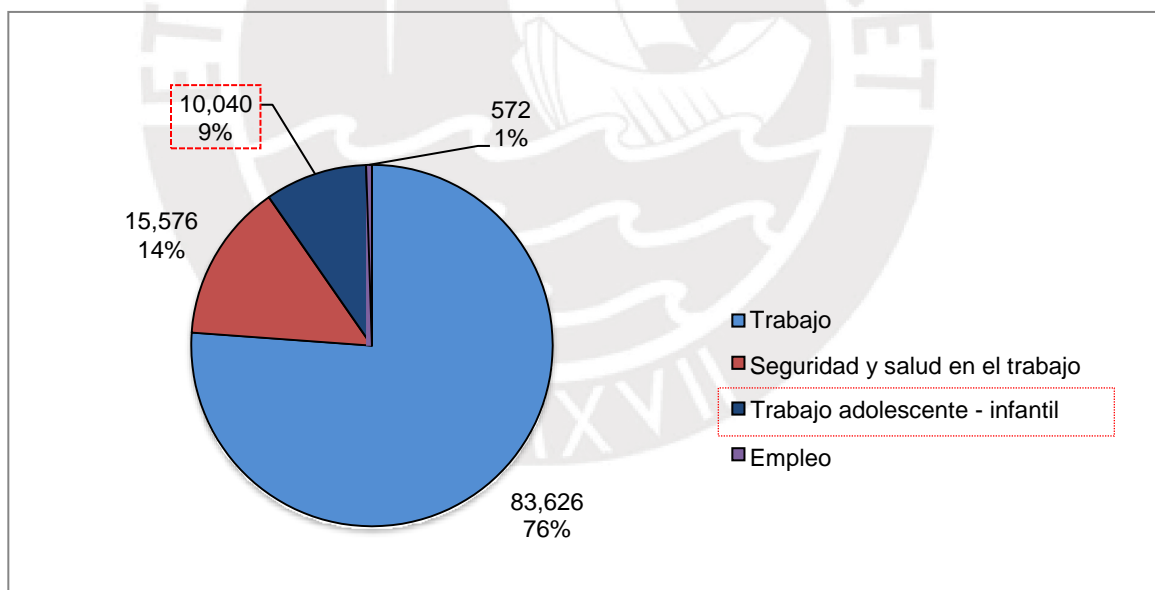
Elaboración: Propia.

2.3.4 Materias de orientación

El Artículo 3° de la Ley de Inspecciones, señala lo referido a la orientación y asistencia técnica por parte de la Autoridad de Trabajo, el cual tiene como finalidad informar a los trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores sobre los alcances de sus obligaciones y derechos, así como las repercusiones de cumplimiento e incumplimiento de las normas sociolaborales. (Acurio, 2014). Debemos señalar que las actuaciones de orientación se podrán desarrollar mediante una visita inspectiva o a través de consultas y/o asesoramiento en las oficinas del MINTRA, a solicitud de parte.

Durante el periodo 2012-2016 se han realizado un total de 109,814 orientaciones, las cuales versan sobre materias de (i) Trabajo; (ii) Seguridad y salud en el trabajo; (iii) Trabajo adolescente – infantil; (iv) Empleo, siendo 10,040 orientaciones relacionadas al TI.

Ilustración 14: Materias orientadas del 2012 al 2016



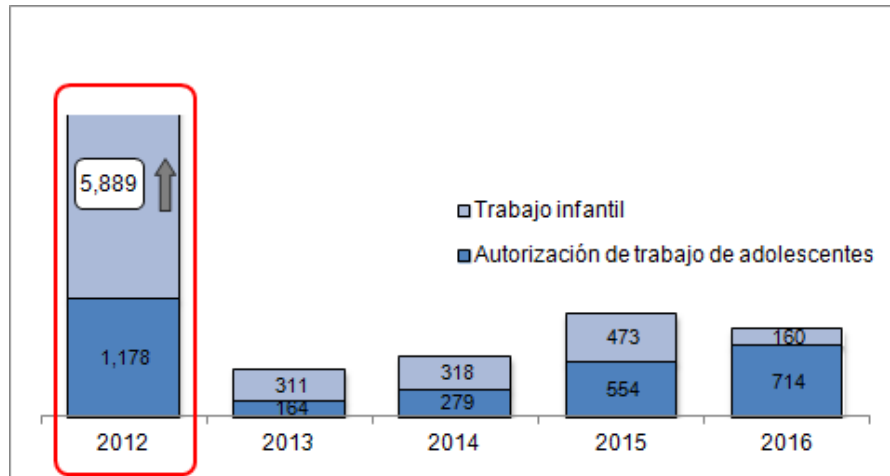
Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Aunado a ello, de las cifras obtenidas en la “Ilustración 15”, podemos evidenciar que en el año 2012, se han producido el mayor número de orientaciones de trabajo adolescente

– infantil y solicitudes de autorizaciones de trabajo adolescente, coincidiendo con la implementación y ejecución del PNAIA y ENPETI, llevándonos a concluir que la Autoridad de Trabajo promueve y difunde dichos planes nacionales.

Ilustración 15: Orientaciones en trabajo adolescente – infantil
(Por rangos etareos del 2012-2016)



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Por otro lado, si analizamos la “Tabla 10”, resalta mencionar un dato relevante, pues de las cifras obtenidas, se aprecia que durante el periodo 2012-2016 se han orientado aproximadamente 290,025 personas, siendo únicamente 426 menores quienes han accedido a dicho sistema de orientación, es decir, un 0.15% del total son NNA, lo cual nos podría permitir concluir que es una cifra muy baja.

Sin embargo, podemos inferir que el grupo de menores orientados es baja debido a diversos factores tales como:

- (i) No todos los NNA tienen conocimiento sobre sus derechos laborales.
- (ii) No todos los NNA tienen conocimiento sobre la autoridad a cargo sobre fiscalización laboral.
- (iii) Los NNA no reclaman sus derechos laborales debido al temor de perder el trabajo que les genera ingresos económicos.

- (iv) Existe probablemente un número de NNA que no solicitan información sobre la materia de trabajo adolescente – infantil, ya que se encuentran en zonas rurales.

Tabla 10: Trabajadores orientados durante el periodo 2012-2016

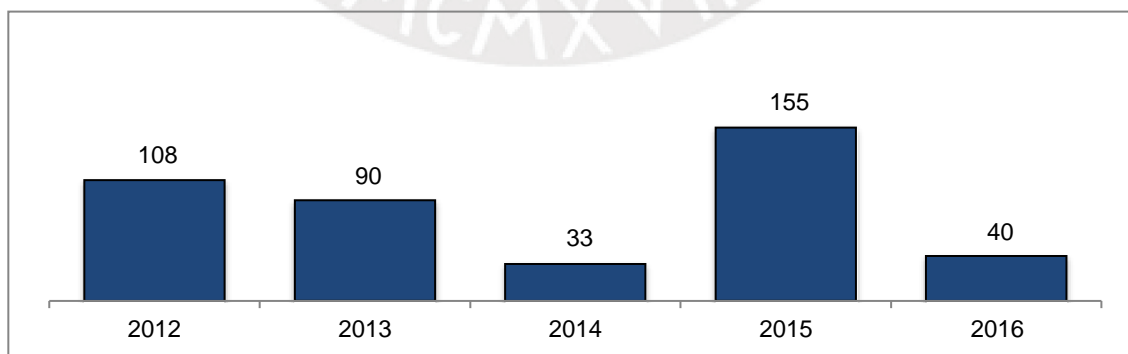
Trabajadores orientados	2012	2013	2014	2015	2016	Total	Porcentaje %
Hombres	56,230	43,881	20,466	29,228	38,247	188,052	64.84%
Mujeres	24,759	17,513	10,640	18,244	29,524	100,680	34.71%
Menores	108	90	33	155	40	426	0.15%
Discapacitados	19	23	5	39	41	127	0.04%
Extranjeros	211	81	49	138	261	740	0.26%
Total	81,327	61,588	31,193	47,804	68,113	290,025	100.00%

Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Contrariamente a lo expuesto, si bien en el año 2012 se pudo evidenciar (a través de la “Ilustración 15”) que se han realizado un mayor número de orientaciones relacionadas al trabajo adolescente – infantil, podemos deducir de las cifras obtenidas que los principales beneficiados no han sido los menores, pues de acuerdo a las estadísticas evidenciadas en la “Ilustración 16” observamos que el mayor número de menores orientados ha sido en el año 2015, lo que nos puede llevar a deducir que existen otro grupo de personas que se interesan por los derechos laborales de los NNA.

Ilustración 16: Número de menores orientados desde el periodo 2012 al 2016



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

2.3.5 Autorizaciones para trabajo adolescente

A continuación analizaremos las cifras obtenidas sobre autorizaciones para el trabajo adolescente a nivel nacional, durante el periodo 2012-2016, en el cual se puede apreciar que el número de autorizaciones realizadas durante dicho periodo asciende a 2,481, es decir, este número engloba únicamente aquellos adolescentes entre las edades de 14 a 17 años, de acuerdo a lo establecido por nuestra normativa que fija una edad mínima.

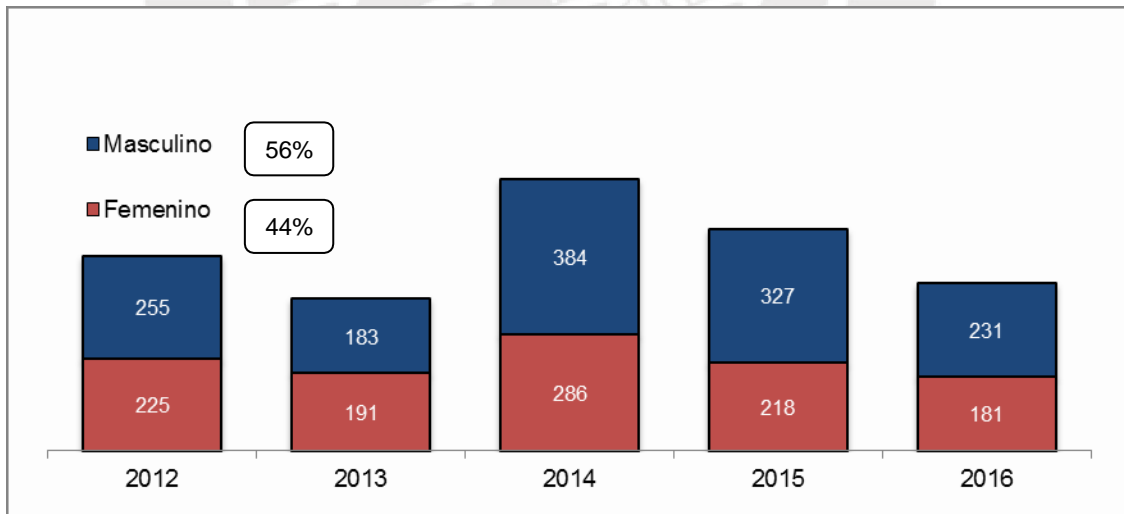
Tabla 11: Autorizaciones para trabajo adolescente diferenciado por género durante el periodo 2012 al 2016

Sexo/ Año	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Femenino	225	191	286	218	181	1,101
Masculino	255	183	384	327	231	1,380
Total	480	374	670	545	412	2,481

Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Ilustración 17: Autorizaciones por género



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

En la “Tabla 11” e “Ilustración 17”, podemos verificar que el número de adolescentes mayormente empleados de manera anual son los de género masculino, asimismo,

podemos determinar que el número de autorizaciones de trabajo ha ido disminuyendo a partir del año 2014.

Esto podría llevarnos a inferir, que debido al aumento de órdenes de inspecciones que se han ido incrementando a partir del 2014, se ha podido reducir el número de TI en adolescentes.

Posteriormente en la “Tabla 12” podemos demostrar el número de adolescentes que ha estado laborando en cada uno de los sectores económicos, evidenciando que la actividad económica de “Hoteles y restaurantes” concentra el mayor número de adolescentes empleados en los últimos cinco años, lo que nos podría permitir sugerir que es el sector económico donde SUNAFIL debería realizar mayor número de inspecciones para evitar cualquier vulneración de derecho laboral de los adolescentes.

Tabla 12: Número de adolescentes con autorizaciones de trabajo según la actividad económica desde el 2012 al 2016

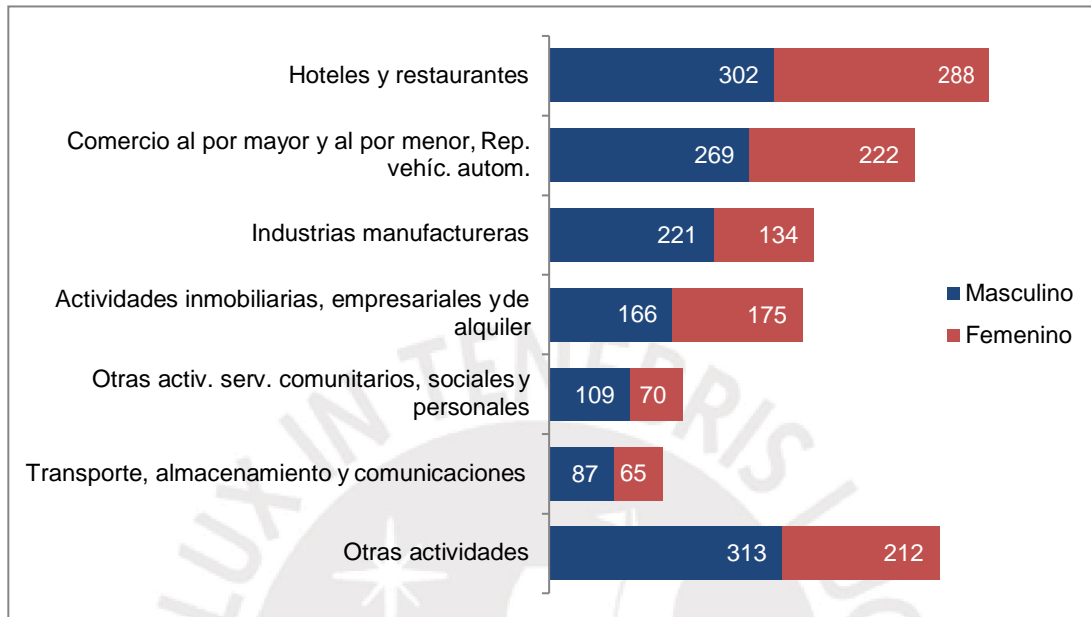
Actividad Económica / Año	2016	2015	2014	2013	2012	Total
Hoteles y restaurantes	101	117	136	96	140	590
Comercio al por mayor y al por menor,	82	103	131	72	103	491
Industrias manufactureras	48	69	122	47	69	355
Actividades inmobiliarias, empresariales	52	66	72	58	93	341
Otras activ. serv. comunitarios, sociales	32	44	40	29	34	179
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	29	27	26	51	19	152
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	31	55	43	-	2	131
Administración pública y defensa	6	11	55	1	2	75
Enseñanza	17	23	9	10	7	66
Construcción	8	15	16	4	6	49
Servicios sociales y de salud	4	5	13	4	4	30
Pesca	-	8	3	-	-	11
Intermediación financiera	1	1	1	2	-	5
Suministro de electricidad, gas y agua	1	1	1	-	1	4
Explotación de minas y canteras	-	-	1	-	-	1
Organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	1	-	-	1
Total	412	545	670	374	480	2,481

Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

Para finalizar, podemos evidenciar que si bien el género masculino predomina en el trabajo adolescente tal como lo muestra la “Tabla 11” e “Ilustración 17” esto no sucede en todos los sectores pues existen algunas actividades donde el género femenino predomina.

Ilustración 18: Autorizaciones de trabajo por actividad económica diferenciada por género



Fuente: Anuarios estadísticos del MINTRA 2012-2016

Elaboración: Propia.

CAPITULO III

3.1 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO INFANTIL EN EL PERÚ

Como ha sido demostrado en los capítulos anteriores, en nuestro país existe legislación internacional y nacional, así como programas sociales relacionados al TI, los cuales han sido implementados por las Autoridades tomando en cuenta los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral, con la finalidad de poder prevenir, regular y erradicar el TI, salvaguardando de tal manera los derechos de los NNA.

Sin embargo, pese a los denodados esfuerzos realizados por la Autoridades en mención, contrariamente el TI se mantiene manifiesto en nuestra sociedad, siendo un problema que debe ser atendido a la brevedad, dada a la situación de riesgo que expone a los NNA.

Por lo expuesto, nacen las siguientes interrogantes tales como: ¿Por qué aún existe el TI en nuestro país si existe una legislación acorde a los lineamientos internacionales que recoge los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral? ¿Por qué las acciones realizadas por las Autoridades Administrativas no bastan para poder erradicar el TI? ¿Qué es lo necesitamos para poder afrontar de manera correcta el TI?

Evidentemente, la aplicación normativa, programas sociales y poder de fiscalización sobre el tema, no son suficientes para combatir dicho fenómeno social, sino por el contrario se observa la necesidad de realizar un cambio en la estrategia inicial, teniendo como opción un trabajo en conjunto, involucrando con ello a nuevos protagonistas en la lucha del TI.

Es por ello, que el presente capítulo considera necesario continuar implementando otras alternativas de solución, que han sido aplicadas en distintos países a fin de poder afrontar la problemática del TI, ya que se ha evidenciado que no tan solo la aplicación de normativa y programas sociales realizados por las Autoridades pueden erradicar el TI.

Con lo expuesto en los párrafos anteriores, no pretendo brindar una crítica al esfuerzo desmesurado de las Autoridades, sino por el contrario deseo plantear alternativas esbozadas en otros países, sobre un trabajo en conjunto, concatenado e integral que

ayude a involucrar a mayores protagonistas en la lucha del TI, tal como lo expone la propia Convención sobre los derechos del niño al señalar un trabajo unido entre el Estado, familia y sociedad.

Entendido así el objetivo del presente capítulo, considero necesario brindar diversas alternativas y/o soluciones que pueden ayudar a complementar la normativa y programas sociales, a fin de prevenir y erradicar el TI, siendo los principales protagonistas en estas alternativas de solución: (i) Los empleadores de las empresas privadas; (ii) Las organizaciones de trabajadores (sindicales e internsindicales); y (iii) Las organizaciones no gubernamentales, poniendo en práctica lo expuesto en el ENPETI 2012-2021 cuando hace mención del “enfoque de corresponsabilidad”, lo cual evidencia que la lucha contra el TI, no es una tarea exclusiva del Estado.

A continuación explicaremos los diversos aportes que podrían brindar cada uno de los actores mencionados desde su campo de acción:

3.2 APOORTE POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

De acuerdo a las cifras obtenidas por UNICEF en el año 2009, aproximadamente los NNA son casi un tercio de la población mundial, siendo inevitable que las empresas pequeñas, medianas o grandes interactúen con los NNA y afecten sus vidas de un modo indirecto o directo, siendo estos últimos actores claves para las empresas, ya sea como consumidores, familiares de trabajadores, jóvenes trabajadores y como futuros empleados y líderes empresariales. (UNICEF, 2009:2)

Aunado a ello, acuerdo a la información recogida de las investigaciones realizadas por la propia OIT, el TI es un problema para la gran mayoría de empleadores, debido a que dicho fenómeno social es considerado ilegal en algunas sociedades; asimismo, se opone a todo lo establecido por los empleadores en sus políticas corporativas de responsabilidad

social empresarial⁸ o por el simple hecho de la existencia de empleadores que no toleran que se obtengan ventajas desleales mediante la utilización del TI. (OIT, 2000b:2)

Es por ello que los empleadores hoy en día deberían tener un rol más representativo, con una creciente atención en la lucha contra el TI, el cual no solo radicaría con el cumplimiento estricto de la normativa laboral vigente impartida por nuestro Estado, sino existen una gama de acciones para poder combatir el TI, desde un punto de vista de empresa tales como sus productos, servicios, métodos de marketing, practicas de distribución, inversión en programas sociales, reglamentos/códigos internos, entre otros; con dicho actuar, se puede aumentar la reputación empresarial, asegurando consigo su “licencia social” y pueden construir sociedades más solidas que generan un entorno empresarial estable. (UNICEF, 2009:3)

A continuación pasaremos a detallar alternativas de solución que son de gran utilidad para poder salvaguardar los derechos laborales de los NNA de acuerdo a la experiencia investigada en otros países.

3.2.1. Códigos de conducta empresariales

Los códigos de conducta son considerados como una herramienta de gestión por la que los más altos directivos de una empresa hacen extensivo sus políticas internas y valores corporativos a los diferentes grupos de interés con los que interactúan, con la finalidad que estos logren aplicar los lineamientos establecidos en dicho código.

Entendida así, los primeros código de conducta tuvieron su primera aparición en la década de los años setenta, muchas empresas multinacionales (en adelante EMN) no lo tomaron en cuenta hasta los primeros años de los noventa, dado que a través del proceso de globalización fue conociéndose el valor e importancia de una conducta de responsabilidad social empresarial corporativa. (Carcavilla, 2017)

⁸ Se debe entender a la responsabilidad social empresarial como aquella contribución que realizan las empresas de manera libre y voluntaria, con el único objetivo de dar un aporte a la sociedad donde desempeñan sus actividades.

Anteriormente, se confundía o se pensaba que los Códigos de Conducta eran un equivalente a un Reglamento Interno de Trabajo; sin embargo con el tiempo, se evidenció que dichos documentos eran completamente distintos y su aplicación no era dirigida exclusivamente a los trabajadores de una empresa, sino era de aplicación para los distintos grupos de interés que mantenían cierta interacción con las EMN.

Ante lo expuesto, señalamos que los códigos de conducta “socialmente responsable” son documentos adoptados y redactados de manera voluntaria y unilateral, generalmente por las empresas transnacionales y/o multinacionales, con la finalidad de exponer sus principales valores corporativos, compromisos y obligaciones con la sociedad donde desarrollan sus actividades económicas y productivas, (Carcavilla, 2017) teniendo en consideración estándares y principios laborales definidos por la OIT, así como la noción de trabajo decente.

Aunado a ello, dichos documentos son rubricados por el nivel más alto jerárquico de las empresas para que sean comunicados de manera interna y externa y se pueda crear conciencia sobre aplicación de dichos códigos. En ese sentido, los códigos de conducta se conciben como un elemento importante para lograr ciertas condiciones mínimas de prestación de trabajo.

Si bien existen muy poca uniformidad entre ellos, (dado que se guardan diferencias de acuerdo a la realidad social y/o territorio del país donde desarrollan sus actividades), por lo general los temas que siempre versan son de responsabilidad social corporativa, derechos de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, entre otros temas, desde una posición estricta de autorregulación creada e implementada por las propias empresas y dirigidas exclusivamente a su personal, proveedores, subcontratistas, clientes, otros socios empresariales o cualquier actor que mantenga relación con los productos, servicios y actividades de la empresa.

Debemos enfatizar que si bien, las políticas y reglas estipuladas en los códigos de conducta son impuestas unilateralmente por la empresa, es esta última el ente fiscalizador para verificar su correcta aplicación, es decir, las propias empresas crean en su estructura

organizacional, gerencias, jefaturas o comisiones de trabajo por los directivos de la empresa, con el fin de fiscalizar el cumplimiento idóneo de los códigos de conducta.

De lo expuesto se evidencia la capacidad de autoregulación de las empresas, no permitiendo a sujetos “externos” a ella, una fiscalización en caso del incumplimiento del código de conducta, quedando excluida la posibilidad exigir el cumplimiento de dicho código ante una instancia judicial.(Baylos, 2005:110)

Entendida así la definición de los códigos de conducta y su aplicación en las empresas privadas transnacionales, debemos evidenciar que hoy en día estos códigos de conducta pueden ser una gran herramienta en la lucha del TI; sin embargo, las interrogantes que nos plantaríamos son: ¿Por qué las empresas deberían generar políticas que ayuden a combatir el TI? ¿Cuál sería su relación entre las empresas transnacionales y los NNA? ¿Cómo utilizar los códigos de conducta para poder combatir el TI? ¿Sería viable relacionar el TI con los códigos de conducta?

Las interrogantes expuestas, nos generan diversas dudas al respecto, pues entenderíamos que las empresas no guardan relación con los NNA; sin embargo, si analizamos correctamente la relación que guardan las empresas con los NNA, podríamos determinar que los NNA son un grupo de interés prioritario dado que interactúan con EMN en diversos contextos de su actividad económica como se explico en la parte introductoria del presente ítem.

En ese sentido, dado que los NNA se interrelacionan constantemente con los EMN, estos últimos incrementan su preocupación hacia ellos, motivo por el cual pueden utilizar a los Códigos de Conducta como una herramienta que incorpore y salvaguarde los derechos humanos de todos sus trabajadores, enfatizando y priorizando la importancia del reconocimiento de los derechos propios y específicos de los NNA en sus políticas corporativas, así como implementar en ellas los principios jurídicos la Convención sobre los derechos del niño y los Convenios núm. 138° y núm. 182° de la OIT.

Por lo tanto un código de conducta que planea prevenir, regular y erradicar el TI debería tener como estructura los siguientes puntos:

- a) Salvaguardar los derechos integrales de los NNA, reconociendo en su contenido los principios esenciales que sustentan los derechos de los NNA.
- b) El respeto de los derechos de los NNA, evitando transgrediros. Para ello, es necesario que las empresas en sus códigos de conducta promuevan los derechos propios y específicos de los NNA.
- c) Las empresas deberían promocionar y difundir los esfuerzos del Estado, relacionado a los derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo que vinculan a los NNA, promoviendo una cultura empresarial responsable, siendo dirigido a todos sus grupos de interés.
- d) Plasmar y participar en la lucha contra la explotación sexual en el turismo y el tráfico infantil.
- e) Un punto innovador a implementar en los Códigos de Conducta no es tan solo el de promover los derechos laborales de los NNA, sino dar pautas que ayuden a resolver el problema en el cual los NNA se encuentran inmersos.

Un ejemplo de ello, puede ser el caso de Topy Top (empresa peruana de rubro textil) que brindaba servicio como contratista a las empresas transnacionales como Inditex y Gap aproximadamente en el año 2007. Ante lo expuesto, Topy Top decidió no renovar contrato a un grupo de trabajadores que recientemente habían formado una organización sindical en dicha empresa, acto seguido los trabajadores expusieron el caso a la federación sindical internacional del sector textil, así como a las empresas ya mencionadas que contrataban el servicio de Topy Top, desplazándose estas últimas a Perú para que Topy Top desistiera de dicha decisión. En ese sentido, en un plazo no mayor de tres días, la empresa peruana readmitió a los despedidos, reconociendo al sindicato como interlocutor, brindándole las facilidades del caso a dicha organización de trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades sindicales. Ya con este contenido, se trata de evidenciar un acuerdo de una transcendencia muy especial, en la medida en que permite poner de manifiesto que la empresa multinacional está en condiciones de operar como una estructura particularmente idónea para la construcción de procesos normativos globales, capaces de asegurar la garantía de un núcleo básico de derechos laborales a nivel global, basándose en códigos de conducta y/o cadenas de producción. (Sanguinetti; 2013:3)

Si llevamos este ejemplo en la lucha contra el TI, podemos determinar que si una EMN logra detectar que uno de sus proveedores o subcontratistas vulnera los derechos de los NNA podría intervenir a fin de poder dar pautas y/o recomendaciones a través de sus códigos de conducta. Entendido que el rol de la EMN no debe ser solo el fiscalizar el cumplimiento de su Código de Conducta, sino por el contrario lo que podría crear pautas de control y reparación para sus proveedores y subcontratistas, pues si uno de ellos incumple con emplear NNA que no cumplan con la edad mínima de trabajo, deberán asegurarse que los NNA sean incluidos en un “programa de reparación de daños” o “programa de defensa de los NNA” en vez de desvincularlos de forma inmediata, (UNICEF, 2013:11) pues muchos de estos NNA necesitan el trabajo con la finalidad de poder satisfacer sus necesidades básicas, así como brindar apoyo económico en sus familias.

Así la importancia y aplicación de los Códigos de Conducta en las EMN podremos incentivar una cultura de prevención contra el abuso de los derechos laborales de los NNA.

3.2.2 Asociación y/o agrupación de empleadores

Anteriormente resultaba complicado que existan asociaciones de empleadores que tengan objetivos comunes, pues el nivel de competencia que existía entre estos lograba marcar una cisma entre empresas del mismo sector económico, complicando luchar por un mismo objetivo.

Sin embargo, con el pasar del tiempo, se han logrado conformar asociaciones, sociedades de sectores económicos e incluso grupos de empleadores que comparten políticas corporativas y experiencias con la única finalidad de poder lograr objetivos en común e incluso establecen planes de trabajo en contra del TI.

Un claro ejemplo de ello a nivel internacional es la Organización Internacional de Empleadores (OIE) quien realizó una declaración sobre el TI haciendo un llamado a los empleadores y a sus organizaciones para que se sensibilizaran sobre el fenómeno del TI; (OIT, 2000:1) del mismo modo la Asociación de Empleadores de Kenia (FKE) colabora

con el Gobierno, los sindicatos, las ONG's y otras partes interesadas en la lucha del TI, estableciendo lineamientos sobre el TI con la finalidad que los empleadores lo pongan en práctica, cabe señalar que dichas directrices fueron por medio de talleres regionales a cargo de la organización de empleadores; otro ejemplo es el trabajo de la Confederación Turca de Asociación de Empleadores (TISK) que participa activamente en la lucha del TI en el sector de metalurgia promueve a los empleadores a inscribir a los NNA en programas de aprendizajes organizados; por último y no por ser menos importante la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) implementó la Fundación Nacional para la Capacitación y el Desarrollo de Aptitudes Profesionales cuyo objetivo es mejorar las calificaciones profesionales de los adolescentes. (OIT, 1999:2)

Como podemos observar a nivel internacional existen empleadores que conjuntamente se asocian con la finalidad de plasmar diferentes objetivos y metas en contra del TI, es por ello que tomando en consideración experiencias de diversos países, una alternativa de solución frente al TI en nuestro país es tomar como ejemplo estas buenas prácticas empresariales y aplicarlas en nuestra sociedad, a través de las agrupaciones de empleadores ya existentes, siendo las más representativas la Sociedad Nacional de Industrias, Sociedad Nacional de Minería, Asociación de Bancos del Perú, Sociedad Nacional de Agricultura, Asociación de Buenos Empleadores, entre otros.

Entendido así, las empresas de diversos sectores podrían realizar las siguientes acciones:

3.2.2.1 Creación de políticas corporativas marco y/o estrategias de lucha en contra del TI

Esto ayudará a sensibilizar a los diversos empleadores del país sobre la problemática del TI, incentivándolos a crear e implementar planes de trabajo conjuntas, temáticas focalizadas sobre la prevención y erradicación del TI.

Aunado a ello, el grupo de empleadores podría generar reuniones periódicas para poder compartir e intercambiar políticas corporativas, buenas prácticas, proyectos, lecciones aprendidas y experiencias significativas en la lucha del TI, generando una política marco para que sean establecidas en todas las empresas que conformarían una asociación de empleadores, teniendo así una política uniforme para todo el grupo de empresas.

En el año 2012 la Fundación Telefónica a través de su Programa PRONIÑO, la Asociación Chilena de Seguridad y SODIMAC con el apoyo de Acción Responsabilidad Social Empresarial, Pacto Global Chile y la OIT conformaron la “Red Empresarial contra el TI”, el cual tiene como finalidad llevar a cabo acciones en pro de la prevención y erradicación del TI y la protección de los NNA trabajadores. Debemos precisar que este tipo de asociación ha sido un ejemplo a seguir de Argentina el cual a partir del año 2007 estuvo poniendo en práctica dicha modalidad de “Red de Empresas” compartiendo políticas corporativas. (OIT, 2017d)

3.2.2.2 Trabajar con empleadores formales en toda la cadena de producción

Un aporte adicional que podrían realizar las asociaciones y/o agrupaciones de empleadores es generar negocios responsables, incentivando el cumplimiento de las normas laborales en toda su cadena de producción, es decir, los empleadores deberían trabajar únicamente con empresas formales que cumplan con la normativa laboral vigente, aprendiendo a su vez de las experiencias de otras empresas, con el propósito de adoptar e implementar buenas prácticas empresariales.

Un ejemplo de ello, podría ser que los empleadores incluyan en sus contratos con sus proveedores de bienes y servicios cláusulas que prohíban el TI, pues si estos últimos hacen caso omiso o vulneran dicha cláusula establecida en los contratos, podría generar de manera automática la resolución del mismo.

Este mecanismo de trabajo en conjunto ha tenido mucho éxito en diferentes regiones de África, prueba de ello es que actualmente la OIT viene trabajando conjuntamente con las asociaciones de empresas de dicho sector, a fin de realizar numerosos proyectos en las comunidades productoras de cacao e implementando Sistemas de Vigilancia y

Seguimiento del TI en Ghana, Côte d'Ivoire, Nigeria, Benín y Togo, reduciendo de manera significativa el TI en la cadena de producción del cacao. (OIT, 2016b:2)

En Latinoamérica la lucha del TI a través de las cadenas de producción no ha sido dejado de lado, un ejemplo de ello es lo sucedido por el Grupo Azucarero de México quienes hoy en día han implementado la certificación de “Bonsucro” que tiene entre sus objetivos que todas las empresas de la cadena de producción que se brindan servicios entre sí, se encuentran prohibidas de realizar cualquier tipo de TI, promoviendo con ello un modelo de negocio social y económicamente sostenible. (OIT, 2016a:33)

3.2.2.3 Participación con el Estado, ONG's y Organismos Internacionales

Las asociaciones de empleadores deberían participar en una comisión conformada con las Autoridades Administrativas a fin de poder ayudar a implementar y fortalecer leyes en contra del TI, las cuales deberían ajustarse a las realidades de los sectores donde desarrollan sus actividades económicas.

De tal manera se implementarían normas cuyas dinámicas propias se ajusten a cada sector de la actividad empresarial, evitando consigo las típicas “normas generales” o “normas de escritorio” que no guardan relación con el contexto en donde se aplican.

Un ejemplo de ello, es que en nuestro país, a partir del año 2003 se instauró el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación Infantil (CPETI) conformado por empleadores y autoridades del Estado tales como el Ministerio Público, Poder Judicial, Municipalidad, Gobierno Regionales, ONG's, OIT, entre otros. Dicho Comité ha formulado hasta la fecha dos Estrategias Nacionales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI), desarrollando el primero de ellos en el año 2010 y posteriormente una segunda versión cuyo periodo de duración sería entre el año 2012-2021.

Si bien el presente trabajo en conjunto es de suma relevancia en nuestro país consideramos necesario que existan más de este tipo de organizaciones a fin de poder tener mayores resultados en corto tiempo.

3.2.2.4 Implementación de convenios de alianzas público-privadas

Debido a que en algunos casos existe objetivos comunes entre las asociaciones de empleadores y el Estado deberían realizar convenios conjuntos con la finalidad que ambas partes puedan aprovechar los recursos que poseen cada una ellas. Esto con el objetivo de que las agrupaciones y/o asociaciones de empleadores tengan acceso a la información elaborada por los estudios del Estado, para poder implementar programas sociales que ayuden a combatir y prevenir el TI. (OIT, 2016a:40)

Un ejemplo de ello, nuevamente es el programa realizado por Fundación Telefónica España denominado “PRONIÑO” el cual se encarga de realizar estrategias para la erradicación del TI en América Latina, realizando un trabajo en conjunto con el Estado y empresas privadas. Dicho programa se inició desde el año 1998 en Ecuador extendiéndose a los demás países de la región, teniendo como objetivo principal apoyar una educación de calidad con el apoyo de diversas tecnologías.

El resultado que ha tenido a la fecha dicho programa ha sido muy importante debido a que se ha podido propiciar un mayor conocimiento sobre el TI en América Latina, realizando en el año 2011 un modulo del TI en Guatemala (ENCOVI) y una encuesta sobre el TI en Panamá (ETI) en el año 2010. Aunado a ello, en Chile se implemento el programa “Defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación” (SCREAM). (OIT, 2017b)

3.3 APORTE POR PARTE DE LOS SINDICATOS

Actualmente nuestra propia Constitución Política y la normativa laboral vigente velan por los derechos colectivos de los trabajadores, incentivando así uno de los derechos más importantes en el ámbito laboral como es el de la libertad sindical.

Si bien es cierto, en nuestro país existe una alta tasa de informalidad, por lo cual resulta complicado poder ejercer los derechos colectivos, existen empresas bien constituidas que se amparan en los lineamientos establecidos por nuestro Estado, motivo por lo que en la

mayoría de dichas empresas formales existe la posibilidad de que un grupo de 20 trabajadores o más puedan organizarse y formar un sindicato de trabajadores.

Para ello, es necesario que el Sindicato tenga como objetivo principal salvaguardar los derechos laborales de todos los trabajadores de una institución, debiendo ser fieles a sus ideales y tener una convicción fuerte y clara sobre sus derechos como trabajadores y el trabajo en equipo que deben aplicar sobre la base de sus afiliados, dado que de no tener estos pilares sumamente cimentados en su organización, probablemente exista problemas al momento de ejecutar su plan de trabajo.

Ante lo expuesto, evidenciamos que los Sindicatos cuentan con un plan de trabajo que por lo general versan sobre diversos puntos como son el de mejorar las condiciones laborales, promover la no discriminación en el empleo por motivos de sexo o raza, los aumentos salariales, entre otros temas; sin embargo, algo que hoy en día no se ve comúnmente en los planes de trabajo de los sindicatos, son planes de acción a nivel sindical e intersindical en contra del TI.

Es por ello, que una de las principales propuestas en el campo de las relaciones laborales y que deseamos incluir en el presente trabajo de investigación es atribuir responsabilidad a las organizaciones de trabajadores, dado que es una cuestión sindical la lucha al TI debido a los siguientes motivos:

- Como se ha venido exponiendo en los capítulos anteriores, el TI es una violación a los derechos humanos, lo cual perpetua de manera indirecta la pobreza en una sociedad, generando como consecuencia que los NNA empiecen a realizar trabajos que los obliguen a renunciar a una educación, con lo que inevitablemente pasaran a ser adultos sin cualificación, obligados a realizar trabajos poco remunerados.(OIT, 1999:1)
- El TI evidentemente significa pérdida de trabajo para los adultos, dado que las plazas laborales estarían siendo ocupadas por NNA al ser considerados “manos de obra barata”, es decir, de manera indirecta habría poca posibilidad de conseguir trabajo, rebajando los salarios para los adultos.
- El TI reduce la legitimidad y representación de los sindicatos; debilitando con ello el poder de negociación ante su empleador;

En ese sentido, la participación activa de los sindicatos en la lucha contra el TI requiere necesariamente un enfoque progresivo y transversal, con el único fin que el trabajo realizado por dicha organización, logre alcanzar sus objetivos.

A continuación señalamos cuales son las principales acciones y/o proyectos que debería realizar una organización sindical a fin de poder combatir de manera idónea el TI (OIT, 2017c):

3.3.2 Concientización y campañas contra el TI en el plan de trabajo de los sindicatos a nivel nacional e internacional

Desde que las organizaciones sindicales se implementaron en la sociedad, las campañas de concientización han sido de gran ayuda para poder dar solución a un sinnúmero de problemas sociales que se han generado por la inactividad de un gobierno que se ha dejado de preocupar por los derechos laborales de los trabajadores o por el mismo hecho que los propios empleadores han intentado suprimir una serie de derechos laborales.

En ese orden de ideas, las campañas y concientización que se trazan en una agenda sindical son de gran ayuda hoy en día, un claro ejemplo de ello han sido las campañas de protección de maternidad, la liberación de la mujer, la jornada de ocho horas diarias, temas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros de gran relevancia, que a lo largo de nuestra historia nos han demostrado que las campañas que realizan las organizaciones sindicales si generan un gran impacto en nuestra sociedad.

Estas campañas no han sido ajenas en la lucha contra el TI, un ejemplo de ello es que hace más de 150 años las organizaciones sindicales han estado realizando una serie de acciones:

Tabla 13: Acciones sindicales durante el periodo 1833 a 1999 relacionados al TI

1833	Los sindicatos británicos campaña por la primera Ley de Fábricas
------	--

1836	La Convención de Sindicatos Nacionales reclamó la fijación de una edad mínima de admisión al empleo para los trabajadores de las fabricas (Estados Unidos)
1866	El Congreso Internacional de Trabajadores hizo una campaña internacional para eliminar el TI y exigir que se legislara al respecto
1973	El movimiento sindical impulsó el proyecto de Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (núm. 138)
1999	Los sindicatos trabajaron intensamente para lograr la adopción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm.182).

Elaboración y fuente: (OIT; 2000a:1)

Entendido así, consideramos de suma relevancia que las organizaciones sindicales de nuestro país implementen un plan de trabajo en contra del TI, el cual cuente con un cronograma de campañas y concientización en contra del TI, sensibilizando a todos sus afiliados sobre el fenómeno social del TI y cuáles son las consecuencias que implicaría tener el TI en un ámbito laboral y en una sociedad.

Para ello, es necesario que las organizaciones sindicales realicen exposiciones, talleres, publicaciones, formación, mesas de debate, presentaciones, estadísticas y estudios relacionados al TI en base a las experiencias en sus empresas, con el propósito de poder brindar un diagnóstico sobre la situación real del TI en los sectores donde ejercen representatividad. Al evidenciar los diversos casos del TI, los sindicatos podrían ejercer presión sobre el Estado a fin de que este último tome las medidas correctivas del caso, estableciendo así una política sindical que respalde la erradicación y prevención del TI.

Un ejemplo de este tipo de campañas y concientización de los trabajadores sobre el TI es lo realizado por los afiliados de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y Madera (FITCM) de tres estado de la India quienes organizaron a los trabajadores de los hornos y ladrillos explicándoles lo peligroso que es el TI, teniendo como consecuencia que estas personas retiren a los niños de dicho trabajo y los envíen a las escuelas. Posteriormente a ello, dichos trabajadores realizaron marchas y peticiones a las autoridades del gobierno para que construyan mayores escuelas en el país promoviendo así mayor educación para los NNA. (OIT; 2000a:8).

Otro ejemplo relacionado a la sensibilización del TI en los sindicatos, fue el Congreso de Zambia de 2009 el cual versaba sobre la política nacional de los sindicatos y el TI, en la cual participaron organizaciones como la Central de Sindicatos de Kenia, la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda y líderes sindicales a nivel nacional e internacional realizando una sensibilización sobre el TI a dichos miembros participantes del congreso. Posteriormente a ello, se obtuvo como resultado compromisos sindicales a nivel nacional e internacional por los asistentes, invocándolos a desarrollar un plan de acción para la lucha contra el TI a través de campañas (OIT; 2016c:20). Del mismo modo en el junio del 2010 se realizó el Segundo Congreso Mundial por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el cual desarrollaron los participantes planes específicos para la erradicación del TI, difundiendo buenas prácticas y estrategias para la lucha del TI. (OIT;2016c:22)

3.3.3 Negociación colectiva y su estrecha relación con el TI

Debemos mencionar que las organizaciones sindicales siempre abordan condiciones laborales justas para sus trabajadores a través de la negociación colectiva. Este punto es de suma relevancia, pues si un sindicato obtiene mayores beneficios económicos para sus afiliados (obteniendo un pago justo para estos últimos), no existiría la necesidad que los trabajadores obliguen a sus hijos que dejen de estudiar para poder aportar económicamente en sus hogares, pues se debería entender que los trabajadores podrían afrontar de manera correcta los gastos del hogar y los del colegio. Ante lo expuesto, se evidencia la relación indirecta de causa efecto que existe entre la negociación colectiva y el TI.

Otro punto que podemos señalar en la negociación colectiva, es que los sindicatos podrían entablar en el pliego colectivo de reclamos puntos relacionados al TI, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de aquellos NNA que por alguna excepción normativa se encuentren laborando en una empresa, es decir, si un sindicato tiene conocimiento que el sector donde ejerce representación existe la problemática del TI, podría presentar puntos especiales dirigidos únicamente a los NNA, pues al saber que los NNA son sujetos de derecho con características propias y específicas, intrínsecas a su condición humana, merecen que sus empleadores brinden condiciones laborales distintas

a los que los trabajadores adultos poseen (Debemos precisar que esta diferenciación de condiciones de trabajo en los pliegos de trabajo deben beneficiar a los NNA, no creando diferencias con el fin de perjudicarlos de manera indirecta).

Aunado a ello, se podrían entablar cláusulas de negociación tales entre el Sindicato y Empleador tales como:(OIT, 2016c:55)

- (i) El empleador se comprometa a prestar asistencia escolar a los hijos de los trabajadores;
- (ii) El empleador se comprometa a velar por la reincorporación de los NNA trabajadores a su escuela;
- (iii) El empleador se comprometa a realizar talleres educativos dirigidos a los hijos de los trabajadores.

Para finalizar de no generar una cláusula relacionada al TI en el convenio colectivo, lo que podrían realizar las organizaciones sindicales es generar pactos y compromisos en contra del TI con sus empleadores, con el objetivo que estos últimos eliminen el TI no solo en su empresa principal, sino por parte de sus contratistas y proveedores, obligándolos a cumplir dichos acuerdos plasmados.

Un ejemplo de lo expuesto es que en Argentina el propio Ministerio de Trabajo emite modelos de cláusulas que un convenio colectivo debería plasmar, con la finalidad que los Sindicatos puedan implementarlos en los acuerdos que arriban con su empleador:

Tabla 14: Modelos de cláusulas para convenios colectivos relacionados con el TI

Art ** Erradicación del trabajo infantil	<i>Las partes se comprometen a adoptar medidas concretas para evitar la existencia de trabajo infantil en la cadena de valor, entendiendo como tal a... (Adaptar su definición a las características y naturaleza propias de la actividad regulada.)</i>
Art ** Servicios de salas maternales y jardines de infantes	<i>Los empleadores deberán prestar a las trabajadoras y los trabajadores a cargo de niños y niñas desde los 45 días y hasta la edad en la que se inicia la escolaridad obligatoria, un servicio de salas maternales y/o jardines de infantes, los que</i>

	<i>deberán cumplir con las exigencias legales para su habilitación y funcionamiento.</i>
Art ** Terminalidad educativa de trabajadores adolescentes	<i>Las partes se comprometen a instar y facilitar la terminalidad educativa en el caso de los trabajadores adolescentes, con tal objeto deberá.... (adecuar la cláusula a los requerimientos propios del sector convencionado)</i>
Art ** Ayuda escolar y premio estímulo para trabajadores adolescentes	<p><i>Los empleadores pagarán a los trabajadores adolescentes que se encuentren escolarizados en concepto de ayuda escolar una suma de \$... al comienzo del ciclo lectivo.</i></p> <p><i>Asimismo, les abonarán un Premio Estímulo a la Inserción Educativa cuando se cumplan las condiciones que a continuación se detallan:</i></p> <p><i>a) a los trabajadores adolescentes que hayan terminado la escuela primaria, la suma de \$...</i></p> <p><i>b) a los trabajadores adolescentes que hayan pasado de año en la escuela secundaria sin adeudar ninguna materia, en el mes de diciembre del respectivo año lectivo la suma de \$...</i></p> <p><i>c) a los trabajadores adolescentes que hayan sido promovidos y pasados de año en la escuela secundaria, no adeudando más de una materia, en el mes de diciembre del respectivo año lectivo la suma de \$...</i></p> <p><i>d) a los trabajadores adolescentes que hayan sido promovidos y pasados de año en la escuela secundaria adeudando dos materias, en el mes de diciembre del respectivo año lectivo la suma de \$...</i></p>
Art ** Prestaciones médicas especiales	<i>Los empleadores brindarán a los trabajadores adolescentes que desempeñen tareas en sus establecimientos una cobertura médica adicional que contemple de manera</i>

	<i>específica las necesidades de su atención psicofísica, partiendo de la base de las prestaciones que se brindan a todos los trabajadores adultos.</i>
Art ** Compromiso de una conducta proactiva	<i>Las partes se comprometen a impulsar e implementar acciones concretas tendientes a promover el fiel y estricto cumplimiento de la Ley N° 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente</i>
Art ** Denuncia y fiscalización	<i>Las partes se comprometen a poner en conocimiento de las autoridades laborales en forma inmediata cualquier situación detectada en infracción a la Ley N° 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, así como a impulsar la actividad de fiscalización del trabajo infantil y del trabajo adolescente irregular</i>

Fuente: MTEySS, 2014:47

Elaboración: Propia.

Esta práctica de incluir cláusulas en la lucha del TI ya son utilizadas por algunas organizaciones sindicales, un ejemplo de ello son las cláusulas que establecen en sus convenios colectivos la Asociación de Té de Uganda y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Plantaciones y la Agricultura (NUPAW) estipulando cláusulas como "(...)...Cláusula 10 Los empleadores se comprometerán a proporcionar locales para la escuela primaria en las plantaciones de té a fin de dar educación a los hijos de los trabajadores.(...)"(OIT; 2000c:18)

3.3.4 Agrupación de sindicato a nivel nacional e internacional

Los sindicatos podrían agruparse entre ellos, con la finalidad de generar mayor presión frente al Estado de turno, teniendo mayor facilidad de ser escuchados y atendidos. Asimismo, podrían compartir proyectos que colaboran a la lucha del TI con distintas organizaciones de trabajadores. Actualmente la Confederación Sindical Internacional ha

incluido en su agenda programas que combaten el TI, colaborando con las Federaciones Sindicales Internacionales, un claro ejemplo de ello son lo siguiente:

- La campaña “Stop Child Labour” busca sensibilizar y eliminar el TI mediante campañas educativas promovidas por las federaciones sindicales.
- La creación de fundaciones y asociaciones por las confederaciones sindicales es otra acción realizada, como el caso de la “Fundación para la eliminación del trabajo infantil en el cultivo de tabaco” (ECLT) o la asociación International Cocoa Initiative (ICI) que se encuentra compuesta por sindicatos, ONG’s y principales empresas de chocolate de África Occidental. (CSI, 2010:30)

En ese sentido, organizaciones sindicales a nivel nacional como son la Confederación General de Trabajadores del Perú o Red Solidarias de Trabajadores, podrían ser un claro ejemplo de actores activos que luchan por prevalecer los derechos de los trabajadores incluyendo dentro de su plan de trabajo la defensa de los derechos del NNA con la finalidad de erradicar el TI en el Perú.

3.3.5 Secretaria sindical especializada

Al igual que se promueve en la actualidad una cultura de participación de género en las organizaciones sindicales, para que las mujeres participen en cargos de las junta directiva. (OIT, 2017d) Considero necesario que en la estructura de la organización sindical, se deba promover la creación de una secretaria encargada de velar por la atención de temas sociales relacionados al TI y/o en su defecto las organizaciones sindicales deberían crear una comisión que atienda específicamente el TI.

Esto con la única finalidad de salvaguardar los derechos laborales de los NNA. Para ello, es necesario que la organización sindical establezca en sus estatutos de constitución la relevancia de dicha secretaria y le encarguen funciones específicas sobre el presente tema.

Un ejemplo de ello es el trabajo realizado por la Central Única de Trabajadores de Brasil, la cual creó una comisión sobre los derechos de los NNA, en su secretaria de Políticas

Sociales que lucha constantemente contra el TI, creando estrategias y promoviendo el Convenio núm. 138 de la OIT. (OIT, 2000a:32)

3.3.6 Aplicación de los acuerdos marcos globales

Por otro lado, un mecanismo adicional y relativamente innovador que pueden utilizar las organizaciones sindicales hoy en día en el ámbito de las relaciones laborales, son los acuerdos marcos internacionales, ya que dichos acuerdos globales se dan entre una empresa multinacional y una federación sindical, basándose en diversos Convenios Internacionales de la OIT, tales como los Convenios N° 138 y N° 182 (los cuales salvaguardan los derechos de los NNA), pudiendo llegar a tener efecto dichos acuerdos no tan solo entre las partes negociadoras, sino puede comprometer a las empresas subsidiarias, proveedores, contratistas y subcontratistas.

Debemos resaltar, que una característica esencial de los acuerdos marcos es que no sustituyen de manera completa las negociaciones directas entre empresas y trabajadores de cada país y/o negociación colectiva local o nacional; sin embargo, si pueden ser útiles para delimitar un marco de negociaciones entre las partes; (OIT, 2017e) recordemos que únicamente los acuerdos marcos podrán ser exigible en aquellas organizaciones de empleadores y trabajadores que los suscriban.

Un ejemplo de ello, es el acuerdo marco realizado por la compañía internacional sueca, “IKEA” (la cual es líder en el mercado de muebles) y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) el cual establecen entre uno de sus puntos, la lucha contra el TI señalando: “3. *No deberá utilizarse el trabajo infantil No habrá trabajo infantil. Sólo se contratarán trabajadores que tengan la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, quince años (Convenio de la OIT núm. 138). Sólo pueden hacerse excepciones a esta regla si la disposición nacional lo prevé.*” (OIT; 2000c:9)

En resumen las organizaciones de trabajadores cumplen un rol de suma importancia en la actualidad en defensa de los derechos del NNA, pues pueden realizar diversas actividades tales como: (i) Incluir la problemática del trabajo infantil en sus agendas y

políticas sindicales; (ii) Promover y difundir la no tolerancia del trabajo infantil; (iii) Elaborar planes de acción con la finalidad de erradicar el trabajo infantil; (iv) Fiscalización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo con el único fin de salvaguardar el bienestar de los NNA; y (v) Supervisión en el cumplimiento de las normas sociolaborales en sus empresas relacionadas al T.I.(OIT, 2017f)

En conclusión podemos determinar que existe una variedad de oportunidades donde las organizaciones de trabajadores “Sindicatos” a nivel nacional e internacional, participen de manera activa en la lucha del TI; asimismo, se ha podido evidenciar que los pueden trabajar conjuntamente con sus empleadores y el Estado o en su defecto ejercer presión sobre ellos a fin de erradicar dicha problemática.

3.4 APORTE DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

A mediados de la década de los años 90, aparecieron con mayor participación en nuestro país las denominadas organizaciones no gubernamentales, más conocidas como ONG's (Las organizaciones no gubernamentales deben ser entendidas como aquellas instituciones privadas sin fines de lucro que realizan actividades y proyectos de interés social y humanitario en un determinado sector), las cuales se convirtieron en protagonistas en asuntos de interés social y defensa de los derechos humanos, brindando para ello planes de acción y estrategias sociales, con el objetivo de generar un desarrollo humano sostenible en la sociedad donde desempeñan sus actividades, siendo así una bisagra entre las poblaciones vulnerables y el Estado.

Entendida así la participación de las ONG's debemos señalar que uno de los temas de interés abordados por dichas instituciones es el TI, dado que es un problema que colisiona y afecta el logro de los objetivos del desarrollo social perseguido por las ONG's, recordemos que el TI constituye una violación de los derechos humanos fundamentales de uno los sectores más vulnerables de la población (NNA), siendo la base de procesos de exclusión y discriminación social. Por ello, en la actualidad existen ONG's especializadas en la problemática del TI, como son el caso de la ONG internacional Save The Children o las ONG's representativas de Latinoamérica como son el caso de Red por

un Futuro sin Trabajo Infantil en Perú, Marcha Global contra el Trabajo Infantil, Muchacho Trabajador del Ecuador, entre otras. (OIT, 2005:9)

En ese orden de ideas, señalamos los tipos de las ONG's que pueden realizar un mayor aporte en la lucha del TI debido a su ámbito de especialización:

Tabla 15: Tipos de ONG's que realizan un mayor aporte a la lucha del TI

ONG's centradas en la lucha contra el TI
ONG's especializadas en temas de infancia y derechos de los NNA
ONG's especializadas en temas de familia
ONG's que manejan centros de atención y servicios para niños en riesgo
ONG's defensoras de los derechos humanos
ONG's especializadas en temas laborales y sindicales
ONG's especialistas en campañas de sensibilización

Fuente: OIT, 2005:10

Elaboración: Propia.

A continuación señalamos los principales aportes que podrían realizar las ONG's:

3.4.1 Estudios sobre el TI y revisión de planes de acción

Las ONG's conjuntamente con las Organizaciones Internacionales de Trabajo, deberían realizar estudios del TI con la finalidad de tener diagnósticos actualizados y poder establecer planes de trabajo acorde a la realidad de nuestra sociedad. De dichos estudios se podría monitorear, identificar, así como desarrollar intervenciones efectivas en contra del TI, involucrando con ello a las familias, comunidades y Estado, a fin de poder fortalecer la participación de diversos actores. Aunado a ello, uno de los objetivos de dichos estudios es difundir, promover y hacer visible la problemática del TI, contribuyendo con ello a su prevención y erradicación.

Un ejemplo de ello fueron los estudios nacionales sobre el TI minero en los países de Bolivia, Ecuador y Perú en el año 2000, los cuales estuvieron a cargo del IPEC/OIT. Cabe

resaltar, que el presente tema en aquel entonces era casi desconocido y a través de la presente investigación se evidencio la verdadera magnitud del problema, es por ello que luego de dicha publicación nacional, se realizaron seminarios y talleres con decisores políticos y entidades especializadas en cada uno de los países en mención, tomando como base la información recogida por las presentes organizaciones. (OIT, 2005:17)

3.4.2 Desarrollo de programas sociales

Las ONG's tienen vasta experiencia, en la realización de programas sociales que pueden constituirse en modelos de intervención, motivo por el cual deberían desarrollar estrategias institucionales orientadas a evitar el ingreso al trabajo de NNA en las sociedades donde desempeñan funciones. Con ello no pretendo que suplan un función del Estado, sino por el contrario, la implementación de programas sociales por parte de dichas organizaciones no gubernamentales podrían complementar a las estrategias ya existentes por el Estado, teniendo en consideración las realidades sociales de los NNA, pues se debe entender que cada NNA en su región y/o territorio (costa, sierra y selva) tienen necesidades distintas. Un ejemplo de ello, es lo que el Programa IPEC Minería de la OIT y sus contrapartes las ONG's DyA, Medmin, Cepromin, Cesip, Care-Puno, y Copper Acción vienen trabajando conjuntamente abordando puntos tales como (OIT;2005:27):

- (i) Sensibilización y movilización social.
- (ii) Desarrollo económico-productivo
- (iii) Educación
- (iv) Salud y medio ambiente
- (v) Fortalecimiento organizativo
- (vi) Políticas publicas

3.4.3 Participación en espacios de discusión y concertación

Las ONG's podrían ser participes de los diversos espacios de discusión y concertación sobre el TI conformadas por organizaciones e instituciones orientas a la prevención de dicha problemática, con el objetivo de poder compartir experiencias y/o planes de trabajo entre otras acciones. (OIT, 2005:19) Asimismo, podrían trabajar de manera conjunta con

las Autoridades Administrativas en mesas de trabajo especializadas y comités de prevención y eliminación del TI.

En resumen las organizaciones no gubernamentales cumplen un rol de suma importancia en la lucha del TI, pues su amplia experiencia en el desarrollo de temas sociales y el enfoque de sus planes de trabajo son cruciales para poder complementar las políticas establecidas por las Autoridades Administrativas en mención.

Como hemos podido observar actores como empleadores, organizaciones de trabajadores (sindicatos) y organizaciones no gubernamentales son fundamentales para la prevención y erradicación del TI en nuestro país, pues resultaría equivoco pensar que únicamente con la actuación legislativa de las Autoridades del Estado bastaría poder combatir de manera idónea el TI, dado que al ser un problema social, necesita ser abordado por varias aristas que no sean únicamente las legislativas.

Considero que si los actores antes mencionados toman en consideración las pautas expuestas en el presente trabajo de investigación, (las cuales son de aplicación en diferentes países a nivel mundial), podríamos tener mejores resultados como país.

Recordemos que el TI es un tema muy sensible y no debe ser abordado únicamente por las Autoridades Administrativas, sino deberíamos involucrar a más protagonistas en la lucha de este fenómeno social.

CONCLUSIONES

- El trabajo infantil es un fenómeno social que afecta a diversos países a lo largo de la historia, originándose principalmente por factores económicos, sociológicos y antropológicos. De acuerdo a las cifras obtenidas por la Organización Internacional de Trabajo, en setiembre del año 2017, existían aproximadamente 152 millones de niños, niñas y adolescentes en el mundo (cuyas edades oscilan entre los 5 a 17 años) que son víctimas del trabajo infantil. En ese orden de ideas, podemos determinar que el trabajo infantil es un problema que debe ser abordado

de manera inmediata por diversos actores, siendo principalmente el Estado, la familia y la comunidad, con el objetivo principal de poder abolir, erradicar y prevenir el trabajo infantil.

- Actualmente, existen diversos autores, organizaciones y/o instituciones que se encuentran a favor o en contra del trabajo infantil fundamentando cada uno de ellos su postura; asimismo, existen definiciones conceptuales sobre dicho problema social coincidiendo en diversos puntos; sin embargo, el presente trabajo de investigación define al trabajo infantil como aquella actividad productiva (asalariada o no) realizada y ejecutada por los niños, niñas y adolescentes cuyas edades comprenden entre 5 a 17 años, el cual los perjudica, dado que: (i) Los priva de su plena infancia y al derecho a la educación; (ii) Atenta de manera indirecta y/o directa su óptimo desarrollo integral (dado que afecta su bienestar mental, físico o moral); y (iii) Atenta contra la normativa nacional e internacional de la materia.
- Durante la historia de la legislación de los niños, niñas y adolescentes, ha existido dos corrientes doctrinarias que han sido hitos en la regulación de la materia: (i) Doctrina de situación irregular (la cual no se encuentra vigente) y (ii) Doctrina de protección integral (actualmente vigente). La Doctrina de Situación Irregular se encontró vigente hasta el año de 1989, caracterizándose por tener un enfoque asistencialista, considerando a los menores en situación irregular aquellos sujetos cuyas edades eran inferior a la de 18 años que eran pobres o eran abandonados material y moralmente tanto por sus familias como por la sociedad, así como aquellos menores que eran infractores a la ley penal y que presentaban problemas mentales y/o físicos, siendo reclusos en centros asistenciales hasta que logren cumplir la mayoría de edad. Por otro lado, la Doctrina de Protección Integral es la que corriente actualmente vigente en el mundo y en nuestro país. Nace a partir de la creación de la Convención sobre los derechos del niño de 1989 y otorga una nueva visión socio jurídica de lo que es niño, considerándolo como un sujeto de derecho y no como un sujeto de necesidades como lo establecía la doctrina de situación irregular. Aunado a ello, a través de la presente doctrina se da a conocer los principios rectores denominados “interés superior del niño” y “desarrollo integral”.

- De la normativa analizada en el presente trabajo, se puede apreciar que a la fecha existen diversos instrumentos internacionales (de carácter vinculante) que tienen como objetivo prevenir y erradicar el trabajo infantil, involucrando para ello a los Estados quienes tienen la obligación de proteger a los niños, niñas y adolescentes, resaltando entre dicha normativa internacional la Convención sobre los derechos del niño de 1989, así como los Convenios Internacionales núm. 138° y núm. 182° de la Organización Internacional de Trabajo; asimismo, la normativa nacional señala que el Estado peruano reconoce la protección de los niños, niñas y adolescentes trabajadores principalmente a través de la Constitución Política de 1993 y el Código de Niños y Adolescentes, siendo dichos instrumentos legales piezas angulares para la fiscalización del trabajo infantil e implementación del “Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia” y la “Estrategia Nacional para Erradicar el Trabajo Infantil”. Posteriormente del análisis normativo, podemos concluir que los dispositivos legales que rigen la legislación de niños, niñas y adolescentes en nuestro país, se encuentran enmarcados bajo los principios jurídicos de la doctrina de protección integral.
- Se puede determinar que el Estado Peruano está realizando diversas acciones que ayudan a prevenir y erradicar el trabajo infantil en nuestro país, involucrando para ello a diversas autoridades tales como son el Ministerio de Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Municipalidades, entre otras autoridades. En ese sentido se están ejecutando durante el periodo 2012-2021 programas sociales, aumento en las inspecciones laborales, campañas de sensibilización, modificaciones normativas, así como diversas acciones que benefician a un sinnúmero de niños y adolescentes, conjuntamente con sus familias. Lo que nos lleva a determinar que en la actualidad se realizan esfuerzos denodados por parte del Estado para poder disminuir progresivamente el trabajo infantil en nuestro país, considerando los principios jurídicos de la Doctrina de Protección Integral.
- Se ha podido comprobar que pese a las acciones realizadas por el Estado Peruano, el trabajo infantil es un problema que no puede ser abordado únicamente por las autoridades del gobierno de turno, sino por el contrario, se ha evidenciado que es necesario realizar un trabajo conjunto por diversos actores que pueden ayudar a combatir dicha problemática desde su campo de acción. En este caso,

se ha analizado el apoyo que se puede obtener por parte de las empresas del sector privado; organizaciones de trabajadores y organizaciones no gubernamentales, es vital para la lucha del trabajo infantil.

- Se concluye que estos nuevos actores pueden aplicar mecanismos de acción, similares a los que se aplican en diversos países del mundo, siendo ello modelos a seguir por los óptimos resultados que se han obtenido en la prevención y erradicación del trabajo infantil en los últimos años.



BIBLIOGRAFÍA

ACURIO SALAZAR GABRIEL

- 2014** *Ponencia sobre la inspección laboral en materia de trabajo infantil. Sexto Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Arequipa 2014.*
- 2015** *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. Volumen 3, núm. 2, abril-junio.*

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE MAGISTRADOS DE LA JUVENTUD Y DE LA FAMILIA (AIMJF)

- 2016** *Historia. Consulta: 04 de junio de 2016, 21:49 horas*
URL: <http://www.aimjf.org/es/about/?about-history>

BARLETTA VILLARÁN MARÍA CONSUELO

- 2007** *La corrección moderada como facultad de los padres en la patria potestad. Año II N° 4 Marzo-Mayo – Derecho Virtual.*
URL: <http://www.derechovirtual.com/uploads/archivos/e1n4Barletta.pdf>
- 2008** *Procesos de exclusión de nombre e identidad de los niños. Jus Jurisprudencia. Griley N° 4 Abril.*

BARRERA DÁVILA SOLEDAD

- 2014** *De la doctrina de la situación irregular a la doctrina de la protección integral en el Perú. El caso de los hogares del INABIF. Tesis Profesional de Magister en Política Social- Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales.*

BAYLOS ANTONIO

- 2005** *Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica. Lan Harremanak.*

BURGA CYBELE

2009 *De los conceptos y definiciones de trabajo infantil – Taller Salta – Buenos Aires, 3 de diciembre 2009 – Oficial de Estadísticas SIMPOC [diapositiva].*
Consulta: 17 de mayo de 2016.

URL:

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/DocumentosSUBWEB/area1/documentos/De%20los%20conceptos%20y%20definiciones%20de%20trabajo%20infanti>

CÁMARA BOTIA ALBERTO

2003 *Los menores en la legislación laboral española. Anales de historia contemporánea – Universidad de Murcia, N 19.*

CARCAVILLA SEGURA JOSE JAVIER

2017 *Códigos de conducta de las empresas. Consulta: 14 de setiembre de 2017, 20:59 horas*

URL: <http://www.codigosconductaempresas.blogspot.pe>

COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CPETI)

2011 *Informe país sobre trabajo infantil Julio 2009-junio 2010 – Secretaria Técnica del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil*

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

2008 *Mini guía de acción trabajo infantil*

DEFENSORÍA DEL PUEBLO DEL PERÚ

2014 *Trabajo infantil y derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes en el Perú. Serie informes defensoriales – Informe N° 166.*

DIARIO CORREO

2017 *¿Qué multas se aplican al trabajo infantil o trabajo forzoso?* Consulta: 15 de diciembre de 2017, 19:08 horas

URL: <https://diariocorreo.pe/economia/que-multas-se-aplican-al-trabajo-infantil-o-trabajo-forzoso-770273>

DIARIO GESTION

2017 *MIMP: Fusión de los programas Yachay y Vida Digna generará ahorro de S/ 4.5 millones.* Consulta: 13 de diciembre de 2017, 13:13 horas

URL: <https://gestion.pe/economia/mimp-fusion-programas-yachay-vida-digna-generara-ahorro-s-4-5-millones-130803>

ELIMAS MANTERO FERNANDO

2014 *VI Congreso nacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*

GACETA JURÍDICA

2018 *Aprueban protocolo de actuación en materia de trabajo infantil.* Consulta: 15 de enero de 2018, 21:37 horas

URL: http://gacetajuridica.com.pe/detalle_noti.php?in=OT0003507

MENDOZA GUERRA VICTOR ANDRES

2013 *Procedimiento de adopción en el Perú, desde la perspectiva de la doctrina de protección integral.* Tesis de licenciatura en Derecho con mención en Abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

2012 *Plan nacional de acción por la infancia y adolescencia 2012-2021.* Lima - Perú.

2016a *Las niñas, niños y adolescentes son primero.* Quinto informe anual de avances al 2016 del plan nacional de acción por la infancia y adolescencia 2012-2021 (Ley N°27666).

2016b *Boletín Estadístico Enero-Diciembre 2016.* Programa Nacional Yachay.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MINTRA)

2012 *Estrategia nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil 2012-2012.* Año 2012 Lima –Perú.

2015 *Magnitud y características del trabajo infantil en Perú: Informe de 2015.* Análisis de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y de la Encuesta sobre Trabajo Infantil (ETI). Lima.

2018 *Implementación del sistema de registro de trabajo infantil del MTPE contribuirá a eliminar problemática.* Consulta: 21 de enero de 2018, 21:39 horas

URL:<http://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/implementacion-del-sistema-de-registro-de-trabajo-infantil-del-mtpe-contribuira-a-eliminar-problematika/>

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ARGENTINA (MTEySS)

2014 *Nuevos contenidos de la negociación colectiva.* Negociación Colectiva y Dialogo Social – Volumen II.

O'DONNELL DANIEL

2004 *La doctrina de la protección integral y las normas jurídicas vigentes en relación a la familia.* Ciudad de México.

ONG HUMANIUN

2016 *Trabajo infantil en el mundo.* Consulta: 24 de junio de 2016, 18:53 horas

URL: <http://www.humanium.org/es/trabajo-infantil/>;

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

- 1999** *Lo intolerable en el punto de mira: un nuevo convenio internacional para eliminar las peores formas - Los empleadores en la lucha contra el trabajo infantil.*
- 2000a** *Sindicatos y trabajo infantil: 2. Políticas sindicales y planes de acción para combatir el trabajo infantil. Proyecto ILO/ACTRAV.*
- 2000b** *Sindicatos y trabajo infantil: 4. Organización de campañas contra el trabajo infantil. Proyecto ILO/ACTRAV.*
- 2000c** *Sindicatos y trabajo infantil: 5. Utilización de la negociación colectiva para combatir el trabajo infantil. Proyecto ILO/ACTRAV.*
- 2000d** *Sindicatos y trabajo infantil: 7. Utilización de la estructura tripartita para combatir el trabajo infantil. Proyecto ILO/ACTRAV.*
- 2002** *Un futuro sin trabajo infantil. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 90ª reunión – Ginebra. OIT- IPEC.*
- 2003a** *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores.*
- 2003b** *Guía para la implementación de un Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil en los países del MERCOSUR y Chile. Documento de Trabajo N° 169. Oficina Regional para América Latina y el Caribe-IPEC Sudamérica.*
- 2005** *El compromiso de las ONG's en la lucha contra el trabajo infantil minero. Guía para la acción institucional. Primera Edición.*
- 2009** *Impacto de la crisis económica mundial en el trabajo infantil en América Latina y recomendaciones para su mitigación. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.*
- 2012** *Iniciativa regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil.*

- 2015** *Abordaje contra el trabajo infantil desde el Mercosur. Sistematización de la experiencia regional en prevención y erradicación del trabajo infantil.* Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- 2016a** *Buenas prácticas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en la ruralidad.*
- 2016b** *Eliminar el trabajo infantil en las cadenas de producción es cosa de todos.* Servicio de principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS).
- 2016c** *Sindicatos y trabajo infantil una herramienta para la acción.* Primera Edición.
- 2017a** *Estimación mundial sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencia 2012-2016.* Ginebra.
- 2017b** *La red latinoamericana contra el trabajo infantil.* Consulta: 22 de enero de 2018, 21:46 horas
URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/exrel/documents/publication/wcms_455726
- 2017c** *El trabajo infantil: ¿Qué hacer?* Consulta: 23 de setiembre de 2017, 08:11 horas
URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/comp/child/papers/what/what2.htm>
- 2017d** *Empresas conforman pionera red contra el trabajo infantil en Chile.* Consulta: 19 de diciembre de 2017, 22:34 horas
URL: http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_185112/lang--es/index.htm
- 2017e** *Acuerdo marco internacional: una herramienta para apoyar los derechos en el trabajo* Consulta: 14 de abril de 2017, 08:45 horas

URL:http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_080725/lang--es/index.htm

2017f *Una responsabilidad compartida: Las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas.* Consulta: 14 de abril de 2017, 11:23 horas

URL:http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_12893/lang--es/index.htm

2018 *Ratificación del C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138).* Consulta: 15 de enero de 2018, 13:26 horas

URL:http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_12893/lang--es/index.htm

PLAN NACIONAL ACCIÓN POR LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA 2012-2021 (PNAIA)

2017 *Metas emblemáticas.* Consulta: 24 de noviembre de 2017, 20:59 horas

URL:https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/metas_emblematicas.php

PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC)

2016 *Definición del trabajo infantil.* Consulta: 13 de junio de 2016, 19:02 horas

URL: <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--es/index.htm>

SANGUINETI RAYMOND WILFREDO

2013 *Empresas multinacionales, responsabilidad social y derechos laborales en el Perú. La experiencia de TOPY TOP.* Informe de investigación N° I. Centro de Investigación, capacitación y asesoría jurídica (CICAJ). Departamento Académico de Derecho PUCP.

SILVA UCA y DAMIANOVIC NINOSKA

- 1998** *Estudio exploratorio sobre trabajo infantil; Cuaderno de investigación N° 5.*
Santiago de Chile.

UNITED NATIONS INTERNATIONAL CHILDREN'S (UNICEF)

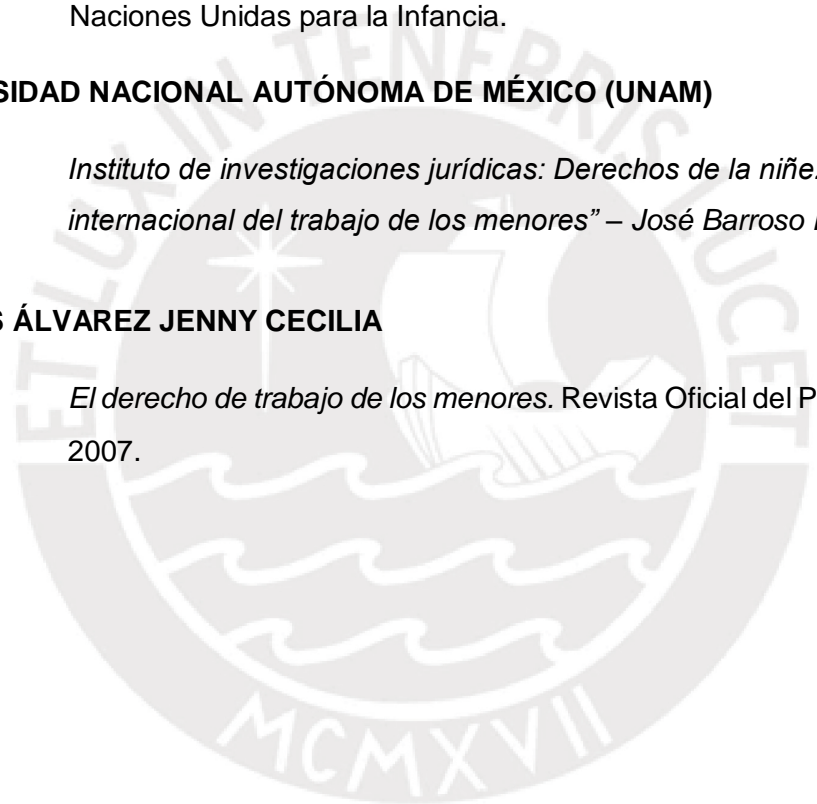
- 2009** *Derechos del niño y principios empresariales.*
- 2013** *Los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta.* Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM)

- 1990** *Instituto de investigaciones jurídicas: Derechos de la niñez. “La regulación internacional del trabajo de los menores” – José Barroso F – México.*

VARGAS ÁLVAREZ JENNY CECILIA

- 2007** *El derecho de trabajo de los menores.* Revista Oficial del Poder Judicial 1/2 2007.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Posturas a favor y en contra al TI.....	16
Tabla 2. Principales definiciones de la Doctrina de Protección Integral	25
Tabla 3: Principales convenio internacionales de la OIT relacionados con el TI.....	28
Tabla 4: Especificaciones y excepciones de la edad mínima al empleo	31
Tabla 5: Edad mínima de admisión al empleo por el CDNA	38
Tabla 6: Enfoques del ENPETI.....	43
Tabla 7: Escala de multas para las empresas infractoras a las leyes laborales.....	45
Tabla 8: Características del sistema de inspección	56
Tabla 9: Número de materias inspeccionadas por SUNAFIL.....	58
Tabla 10: Trabajadores orientados durante el periodo 2012-2016	65
Tabla 11: Autorizaciones para trabajo adolescente diferenciado por género durante el periodo 2012 al 2016	66
Tabla 12: Número de adolescentes con autorizaciones de trabajo según la actividad económica desde el 2012 al 2016.....	67
Tabla 13: Acciones sindicales durante el periodo 1833 a 1999 relacionados al TI	82
Tabla 14: Modelos de cláusulas para convenios colectivos relacionados con el TI.....	85
Tabla 15: Tipos de ONG's que realizan un mayor aporte a la lucha del TI	90

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Evolución anual de países suscritos al Convenio N° 138.....	30
Ilustración 2: Porcentaje anual de NNA que trabajan por debajo de la edad mínima (5-13 años de edad)	48
Ilustración 3: Trabajo del programa Yachay en tres espacio	51
Ilustración 4: NNA en situación de calles diferenciadas por género	52
Ilustración 5: Estadísticas de NNA de la calle por edades.....	52
Ilustración 6: N° de NNA atendidos por el Programa Yachay en cada ciudad	53
Ilustración 7: Porcentaje (%) de NNA de la calle distribuido por regiones.....	53
Ilustración 8: Materias inspeccionadas por SUNAFIL, expresadas en porcentajes	58
Ilustración 9: Órdenes de inspecciones del trabajo de NNA.....	59
Ilustración 10: Trabajo de NNA por rangos etareos	60
Ilustración 11: Órdenes de inspecciones de trabajo anuales de NNA.....	60
Ilustración 12: Trabajo de NNA por categoría de trabajo	62
Ilustración 13: Ordenes de inspecciones del trabajo de NNA por categorías.....	62
Ilustración 14: Materias orientadas del 2012 al 2016.....	63
Ilustración 15: Orientaciones en trabajo adolescente – infantil.....	64
Ilustración 16: Número de menores orientados desde el periodo 2012 al 2016.....	65
Ilustración 17: Autorizaciones por género	66
Ilustración 18: Autorizaciones de trabajo por actividad económica diferenciada por género	68