

## TRABAJO INFANTIL

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE





### Trabajo infantil. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046 Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021 Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial elaborado por el Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Ha sido revisado por la Dirección General de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea de base del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Aníbal Torres Vásquez Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez, Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso Corrección de estilo: Dany Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.





## ÍNDICE

Introducción	9
Primera parte: El trabajo infantil en Perú	11
I. La regulación nacional del trabajo infantil	11
II. Las condiciones del trabajo infantil en Perú	16
III. Estándares sobre trabajo infantil: Avances y brechas	
IV. Identificación de actores	42
V. Buenas prácticas	44
Segunda parte: La implementación de los Principios Rectores en	relación con
el trabajo infantil	49
Pilar I: Deber de Proteger del Estado	49
Pilar II: Responsabilidad de respetar de las empresas	84
Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación	95
Conclusiones	107
Referencias bibliográficas	
Anexo único	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Tabla 1 Edades mínimas para laborar de acuerdo con el Código12
Tabla 2 Jornada de trabajo13
Gráfico 1 Razones de inasistencia escolar de la población de 6 a 16 años de edad
2004-2017 y trimestre 2010-2017 (población de 6 a16 años que no asiste al
colegio)
Gráfico 2 Actitudes en torno al trabajo infantil - Distribución porcentual según
residencia en hogar con o sin población trabajadora de 5 a 17 años19
Tabla 3 Tasa de ocupación de menores de entre 5 a 17 años que dejaron de realizar
actividades económicas, por diversas variables, 2012-201520
Tabla 4 Rangos de horas de trabajo de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17
años que realizan actividades económicas por sexo, área de residencia y rango de
edades, 2015 (%)21
Gráfico 3 Actividad realizada durante la semana pasada, por menores de entre 15
a 17 años22
Gráfico 4 Principales trabajos peligrosos que realizan niños, niñas y adolescentes,
según tipo de trabajo, 201523
Gráfico 5 Porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que trabajan24
Gráfico 6 Derechos del niño y principios empresariales27
Gráfico 7 Estrategias de implementación PNAIA - trabajo infantil29
Gráfico 8 Estrategias de implementación frente a trabajo peligroso30
Tabla 5 Porcentaje de adolescentes dentro de la edad permitida que realizan trabajos
peligrosos31
Tabla 6 Porcentaje de adolescentes dentro de la edad permitida que realizan trabajos
peligrosos por actividad económica32
Gráfico 9 Perú. Autorizaciones de trabajo del adolescente por años 2000-
201957
Gráfico 10 Autorizaciones para el trabajo del adolescente por Direcciones Regionales
201957
Gráfico 11 Perú: por actividad económica, 201958
Gráfico 12 Perú: riesgo de trabajo infantil en el ámbito distrital según el modelo de
identificación de riesgo del mismo66
Gráfico 13 Niñas, niños y adolescentes atendidos por el servicio Educadores de la
calle 2014-2020

#### **SIGLAS**

ACNUDH Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos

CATP Central Autónoma de Trabajadores del Perú

CEMS Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico

CERALC Conducta Empresarial Responsable para América Latina y El Caribe

CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe CGTP Confederación General de Trabajadores de Perú CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CONFIEP Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas

CTP Central de trabajadores de Perú CUT Central Unitaria de Trabajadores

DEMUNA Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente

DGDH Dirección General de Derechos Humanos

FONAFE Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado

GTPE Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA

IED Instituto de Ética y Desarrollo de la UARM

INABIF Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

INEI Instituto Nacional de Estadística e Informática
MINJUSDH Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MIMP Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MNNATSOP Movimiento Nacional de Nats Organizados del Perú
MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

NNA Niñas, Niños y Adolescentes

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OEFA Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

OIT Organización Internacional del Trabajo

PIDESC Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo SNMPE Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía

SPDA Sociedad Peruana de Derecho Ambiental

UNDOC Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

UE Unión Europea

# **PRESENTACIÓN**

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados¹ por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del Minjusdh —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial Nº 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de una consultoría regional encargada por el Proyecto CERALC²). Para tal fin, se contó con el financiamiento

<sup>2</sup> Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh).



<sup>1</sup> Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.

de las embajadas de Reino Unido, Reino de los Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueronelaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del Minjusdh. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por Acnudh y OCDE: necesidades de capacitación e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos).

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos dos semanas de anticipación a cada reunión



en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto Supremo que lo aprobó, el DS Nº 009-2021-JUS—insumos para la identificación de la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA, orientando la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

En el caso del presente informe sobre trabajo infantil, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, la elaboración del documento inicial estuvo a cargo del Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM). La Fundación Friedrich Ebert contribuyó en la labor de corrección de estilo, edición y diagramación final. En ese sentido, el Minjusdh expresa a la fundación su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público con el fin de fortalecer al máximo la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



## INTRODUCCIÓN

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos y constituye un problema generalizado y complejo que requiere urgente solución. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo hay 152 000 000 de niños y niñas en situación de trabajo infantil, de los cuales 73 000 000 realizan trabajos peligrosos (OIT, 2020c). Perú no es ajeno a esta problemática, siendo pertinente su inclusión en la propuesta del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, habida cuenta de tratarse de una labor vinculada con el desarrollo de las actividades económicas.

Siguiendo el derecho internacional de los derechos humanos, el trabajo infantil es una actividad que priva a niños, niñas y adolescentes (NNA) de su niñez, su potencial y su dignidad (OIT, 2020b). En el caso del trabajo infantil peligroso, este es aquel realizado por adolescentes que tienen la edad mínima para ser admitidos al empleo, pero la actividad que realizan puede poner en riesgo la salud, la seguridad y la moralidad de los mismos (Defensoría del Pueblo, 2014). Así también, todo niño o niña que trabaje por debajo de la edad mínima se encuentra en situación de trabajo peligroso, lo cual constituye como tal una violación de los derechos fundamentales.

En efecto, el trabajo infantil impide a los menores de edad acceder a la educación o les exige asumir una doble carga: el trabajo y la escuela. Y, en muchas ocasiones, las tareas que deben realizar NNA comprenden algunas que:

- a) Son peligrosas y perjudiciales para el bienestar físico, mental o moral de los mismos.
- b) Interfieren en su escolarización (se les priva de la oportunidad de asistir a la escuela, se les obliga abandonar las aulas o se les exige combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado).

Además, el trabajo infantil puede incluir algunas formas extremas como los casos en los que NNA son esclavizados, separados de sus familias, expuestos a peligros graves y enfermedades o son abandonados.

El Informe Defensorial Nº 166, elaborado por la Defensoría del Pueblo (2014, p. 16) señala que el trabajo infantil tiene las siguientes consecuencias directas en los derechos y la vida de niños y niñas y adolescentes:

- a) Afecta el derecho a la educación, en tanto impide o limita la asistencia a la escuela y perjudica las condiciones para el aprendizaje.
- b) Vulnera el derecho a la salud, al exponer a los menores de edad a enfermedades crónicas, agotamiento físico, retraso en el crecimiento, dependencia de fármacos, abusos físicos y psicológicos, accidentes, entre otros
- c) Contribuye a perpetuar el ciclo de pobreza, estimándose por ejemplo que la pérdida promedio de 2 años de escolaridad a largo plazo implica un 20



% menos de salario durante toda su vida.

Cabe señalar que, de acuerdo con lo dispuesto por la OIT, el trabajo infantil que debe ser eliminado comprende una serie de actividades laborales realizadas por menores de edad, las cuales incluyen:

- a) Las "incuestionablemente" peores formas de trabajo infantil, entre las que se encuentran la esclavitud, o prácticas similares, y el uso de niños y niñas en la explotación sexual infantil u otras actividades ilegales.
- b) El trabajo realizado por menores de edad sin contar con la edad mínima permitida para la realización de este tipo de actividades.

No obstante lo indicado, es necesario tener en cuenta que no todas las actividades que realizan los NNA califican como trabajo infantil. Por ejemplo, las labores de apoyo en el propio hogar, colaborar en los negocios familiares fuera del horario escolar, así como el pastoreo de animales no entran en esta categoría en tanto que estas actividades no afecten su salud y desarrollo personal, ni obstaculicen o mermen su derecho de acceso a la educación. El estándar internacional, así como la política pública nacional, se encuentra dirigida a la eliminación de todo tipo de trabajo infantil, trabajo peligroso y forzoso.

En el presente informe se aborda las características de esta problemática en Perú, así como los avances y acciones realizadas, tomando como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PR). Para su elaboración se realizó una revisión de documentación normativa y bibliográfica tanto cuantitativa como cualitativa, y también se ha realizado una serie de entrevistas a actores públicos y privados cuyas labores están vinculadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, que son detallados en el anexo.

La primera parte denominada "El trabajo infantil en Perú" comprende los siguientes apartados: la regulación nacional del trabajo infantil, la descripción de la situación actual en el país, los estándares conforme al derecho internacional, los principales actores y la identificación de buenas prácticas.

En la segunda parte se trata la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores en relación con el trabajo infantil. Para ello se ha tomado en consideración la matriz propuesta por el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR), así como el suplemento temático *Children Rights in National Action Plans on Business and Human Rights*, elaborado por las entidades mencionadas y El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef). Dichas herramientas consideran una serie de preguntas orientadoras, las cuales han sido adaptadas para determinar específicamente la temática del trabajo infantil en Perú.

Finalmente, se presenta las conclusiones generales, en las que se identifican los principales avances y ausencias respecto a cada uno de los pilares.



## Primera parte: El trabajo infantil en Perú

### I. La regulación nacional del trabajo infantil

Las normas internacionales del trabajo prohíben el trabajo infantil, es decir, aquellas situaciones que contravienen la normativa internacional sobre edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo, pues hay una clara interferencia con la educación obligatoria. Así también, incluyen aquellas situaciones relativas a la explotación económica de los NNA, como los trabajos forzosos, las situaciones análogas a la esclavitud, la explotación sexual comercial y la participación en actividades ilícitas. En el marco de la familia, los niños y niñas, habida cuenta de su edad, podrán progresivamente participar en actividades que forman parte del proceso normal y natural de socialización, siempre que dichas actividades no representen, de hecho, una situación de trabajo infantil.

El derecho nacional contempla y regula las condiciones de trabajo infantil. En ese sentido, el Código de los Niños y Adolescentes (Código) define al niño como todo ser humano desde su concepción hasta cumplir 12 años de edad y al adolescente desde los 12 hasta los 18 (artículo 1.º). Asimismo, su artículo 22.º señala que el Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar con las restricciones que impone el Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no implique riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. En ese marco, el Código considera en el capítulo IV el régimen del adolescente trabajador. De esta forma, establece en el artículo 48.º:

Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el presente Código. Se incluye a los que realizan el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente, así como a los que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado (Ley N° 27337, 2000).

Se considera dentro del trabajo infantil a aquel niño, niña o adolescente que realice actividades económicas tanto si percibe o no una remuneración por el trabajo realizado, como también a quienes se encuentran realizando una labor dentro de un negocio familiar de forma no remunerada y cumple con una jornada semanal. De acuerdo con la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo infantil (ENPETI) 2012-2021, el trabajo infantil que debe ser objeto de prevención o erradicación es:

- a) El trabajo de niños, niñas y adolescentes que están ocupados 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.
- b) El trabajo de adolescentes que están ocupados en la producción económica y que, teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizan actividades peligrosas que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral.



c) La explotación infantil y adolescente, también denominada "peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso" de niños, niñas y adolescentes.

Según la Resolución Ministerial Nº 114-2016-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) establece indicadores que permiten la definición operacional del trabajo infantil, entre estos establecen dos aspectos:

- Niños, niñas y adolescentes entre 5 a 17 años que realicen una o más actividades económicas al menos una hora a la semana.
- Niños y niñas y adolescentes entre 5 a 17 años que trabajen por encima del umbral de trabajo peligroso (trabajo intensivo en horas) cuando: a) quienes tengan entre 5 a 13 años trabajen más de 24 horas semanales, b) niños y niñas entre 14 a 17 años que trabajen más de 36 horas a la semana.

Respecto al trabajo peligroso, el artículo 2.º del Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES (2010)³ establece que por trabajo peligroso se entiende: [...] a aquel en que las experiencias propias de las labores interfieran o comprometan el normal desarrollo biopsicosocial, la seguridad o la moral de las y los adolescentes. Contribuyen a ocasionar daño a las y los adolescentes que realizan trabajos peligrosos, los factores de riesgo físico,

químico, biológico, ergonómico y psicosocial.

El artículo señalado hace referencia a afectaciones que pueden dañar a cualquier NNA que realiza labores que puedan impactar negativamente en su formación física, mental o moral. Las variables a considerarse son: horas, horarios, naturaleza y condiciones. En este marco, se detalla una serie de actividades que se encuentran prohibidas, así como las condiciones de trabajo que deberían evitarse, entre las que se encuentran trabajos de jornadas extensas, en condiciones poco salubres, cuando impide asistencia a clases o escolarización.

El artículo 51° del Código precisa que la edad mínima para realizar actividades económicas es de 14 años. Asimismo, indica las edades requeridas para poder laborar en ciertas actividades, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Tabla 1. Edades mínimas para laborar de acuerdo con el Código

Trabajador por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia	<ul> <li>a) 15 años para labores agrícolas no industriales.</li> <li>b) 16 años para labores industriales, comerciales o mineras.</li> <li>c) 17 años para labores de pesca industrial.</li> </ul>
2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo, la edad mínima es de 14 años.	Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

Fuente: Artículo 51 del Código de niños y adolescentes. Elaboración propia.

<sup>3</sup> Este Decreto fue aprobado el 20 de abril de 2010.



Al respecto, el Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES aprueba la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes. Sostiene, además, que son trabajos peligrosos aquellos donde se den actividades de extracción y procesamiento de minerales metálicos y no metálicos realizados por actividad minera o donde se usen herramientas manuales o mecánicas que requieran capacitación en su uso en actividades de agricultura, imprenta, agroindustria (exposición a químicos), entre otros (numeral A, 2010).

Conviene precisar que las edades del Código se definieron en un contexto en el que el país no había ratificado el Convenio Nº 182 de la OIT sobre peores formas de trabajo infantil. Perú ha emprendido diferentes procesos de actualización del Código para alinearlo con la normativa internacional ratificada por el Gobierno, que no se han logrado concluir. Esas propuestas de actualización incluyen la elevación de la edad mínima y la armonización de las edades para labores y/o sectores productivos específicos, acordes con el listado de trabajo peligroso. No obstante, aún no se han realizado las modificaciones normativas a estas edades en el Código, por lo que la edad mínima general de admisión del trabajo sigue siendo de 14 años. Sobre ello, conviene precisar que el Perú se acogió a una cláusula de flexibilidad del Convenio Nº 138 de la OIT, que precisa que la edad mínima de admisión al empleo sería 14 años, debido a que es un país en vías de desarrollo.

Respecto a las jornadas laborales, el artículo 56.º del Código, precisa que estas deben considerar los siguientes rangos de edades.

Tabla 2. Jornada de trabajo

Rango de edades	Jornada laboral
De 12 a 14 años	No excederán de 4 horas diarias ni de 24 semanales.
de 15 a 17 años	No excederán de 6 horas diarias ni 36 semanales.

Fuente: Art. 56° del Código de los niños y adolescentes. Elaboración propia.

Además, el artículo 19.º del Código, sobre modalidades y horarios para el trabajo establece que:

[...] Los Directores de los centros educativos pondrán atención para que el trabajo no afecte su asistencia y su rendimiento escolar e informarán periódicamente a la autoridad competente acerca del nivel de rendimiento de los estudiantes trabajadores (Ley N° 27337, 2000).

El objetivo de esta norma es que pueda asegurarse, en la práctica, que NNA puedan ejercer y tengan acceso al derecho a la educación básica. No obstante, no se tiene reporte público sobre las medidas adoptadas o acciones realizadas en el marco de esta norma. Al respecto, las organizaciones de NNA trabajadores han manifestado que el trabajo es un derecho que dignifica, por lo que se denomina como "infancia trabajadora". Su posición sobre este tema es que debe generarse condiciones de respeto a los NNA que les permita desarrollarse en el trabajo y



acceder efectivamente a la educación, por lo que no consideran que el trabajo pudiera ser un impedimento para realizar sus actividades estudiantiles. En ese sentido, han precisado:

Nosotros venimos organizándonos desde hace más de 45 años y nuestra lucha siempre ha sido contra toda forma de explotación que sufren los niños, niñas y adolescentes trabajadores. En nuestras bases a nivel nacional, hemos reflexionado sobre el Convenio 182 de la OIT [...] Por lo que nosotros consideramos inaceptable llamar trabajo a delitos como la prostitución de niñas, niños y adolescentes, trata de personas, esclavitud y la utilización de niños y niñas en actos delictivos de tráfico de estupefacientes. Nos preocupa y hacemos un llamado a tomar como tal a esos delitos y a luchar contra toda forma de explotación, que denigra los derechos de los niños, niñas y adolescentes en el Perú.

Como niños, niñas y adolescentes trabajadores, somos conocedores de las realidades que vivimos, donde muchas veces tenemos que ayudar a nuestros padres en la economía familiar, ya sea trabajando en mercados, plazas o en la chacra, por lo que creemos en la acción y pensamiento de la valoración critica del trabajo, ya que también sabemos que existe condiciones inaceptables para niñas, niños y adolescentes, pero también para jóvenes y adultos (MNNATSOP, 16 de marzo de 2020).<sup>4</sup>

La posición de las organizaciones de NNA trabajadores es que la elevación de la edad mínima puede generar mayores situaciones de informalidad y vulneraciones a derechos humanos, debido a que la prohibición de realizar labores de trabajo podría conllevar a no denunciar afectaciones.

Es importante señalar que el estándar internacional plantea la necesidad de elevar el mínimo de edad permitida, con el objetivo de proteger a los NNA de posibles vulneraciones de derechos, que pudieran generar dificultades al acceso a educación o accidentes en el trabajo, así como el no disfrute de las infancias. Al respecto, las organizaciones de NNA han solicitado hacer una ponderación sobre la interpretación y aplicación del estándar. Este aspecto debe ser evaluado por el MTPE a la luz de los compromisos internacionales asumidos y el contexto peruano.

### Trabajo infantil doméstico

El trabajo doméstico infantil hace referencia de manera general al trabajo realizado por NNA (es decir, personas menores de 18 años) en el sector del trabajo doméstico, con o sin remuneración, en hogares de terceros o empleadores. Este concepto general engloba tanto situaciones permitidas como situaciones no permitidas (a erradicar). Las tareas domésticas efectuadas por niños y niñas en su propio hogar, en condiciones razonables y bajo la supervisión de personas cercanas a ellos, son una parte integrante de la vida familiar y de su desarrollo, es decir, algo positivo. Sin embargo, en algunos casos, se ha manifestado

<sup>4</sup> Comentario recibido a través de la matriz de comentarios y sugerencias de la institución MNNATSOP, enviadas con fecha de 16 de marzo de 2020.



preocupación respecto a ciertas situaciones en las que tales cargas de trabajo interfieren con la educación de los infantes o pueden ser excesivas, en cuyo caso dichas situaciones podrían ser equivalentes al trabajo infantil. Los niños y niñas que efectúan tareas domésticas en su propio hogar y los niños y niñas en trabajo doméstico (en casa de terceros) pueden efectuar tareas similares. No obstante, en el primer caso, el elemento de la relación de empleo no existe, es así que no se debe de hacer referencia a dichas situaciones en el marco del trabajo doméstico infantil (OIT, 2020a).

En esa línea, dentro de las labores del cuidado, se tiende a emplear a las mujeres en ocupaciones que son consideradas como una extensión de sus roles en la economía del cuidado. Por su complejidad, este tipo de actividad se enfrenta a una serie de situaciones de vulnerabilidad, principalmente, por dos razones: a) la informalidad con la que se presenta a menudo, conlleva a la precariedad y/o ausencia de derechos laborales, así también carece de ser un espacio seguro para el trabajador infantil, y b) la subvaloración de los trabajos de cuidado, realizado principalmente por mujeres no siempre se encuentra remunerado.

Este tipo de trabajo se encuentra regulado dentro del Código, donde se precisa que tienen derecho a un descanso de doce horas diarias continuas. Por su parte, los empleadores y tutores están sujetos obligatoriamente a garantizar la escolaridad del menor de edad (artículo 63.º). Además, habilita la posibilidad de desarrollar este tipo de actividad laboral, con la debida autorización al sector trabajo cuando sea trabajo dependiente y a las municipalidades cuando este sea trabajo independiente.

El Decreto Supremo del hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) considera que, en la esfera doméstica, el menor de edad no debe encontrarse expuesto al uso de desinfectantes, ácido muriático, ni a ningún tipo de químico. Además, señala que entre la relación de trabajos peligrosos por naturaleza se encuentran trabajos de cuidado y vigilancia de personas adultas mayores, enfermos y niños y niñas. Así también, precisa que, por sus condiciones, es trabajo peligroso el trabajo doméstico en casa de terceros, cuando se labore por debajo de edad mínima de admisión al empleo y cuando se pernocte, de tal forma que pueda impedir la fiscalización.

En esa línea, Quiñones (2015, § 19) refiere:

[...] se podría concluir que en nuestro país el trabajo doméstico está prohibido para las personas menores de dieciocho (18) años de edad. Consideramos que esta es una interpretación que no solo resulta compatible con la teoría del bloque de constitucionalidad sino que es, además, la política impulsada desde la ENPETI.

De acuerdo con lo señalado, el trabajo en el ámbito del hogar se encontraría imposibilitado de ser desarrollado por menores de edad, debido a que se encuentra prohibida su labor en las condiciones presentadas por la norma.



De acuerdo con la disposición complementaria que modifica Ley N° 27986, la edad mínima para realizar trabajo del hogar es de dieciocho años (Decreto Legislativo N° 1499),<sup>5</sup> dispositivo recientemente promulgado en 2020. Además, en septiembre de dicho año, se publicó la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar,<sup>6</sup> que en el artículo 7.º establece que la edad mínima para trabajar en el hogar es de 18 años.

Es posible identificar que, algunas organizaciones de sociedad civil de NNA trabajadores manifiestan que el trabajo es un espacio de formación para el futuro de los menores de edad, en búsqueda de fortalecer la responsabilidad y como una forma de cooperación para la familia, en tanto no afecte su salud física ni mental, tampoco su dedicación a los estudios.<sup>7</sup>

En ese sentido, se requiere ponderar las actividades que se llevan dentro de estos espacios y evitarlos cuando se realizan para terceros, con el fin de prevenir riesgos en la seguridad y salud de los NNA y cualquier tipo de trabajo peligroso. No obstante, sobre este punto se debe señalar que el estándar internacional precisa la necesidad de abolir de forma efectiva el trabajo infantil, así como la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo.

### II. Las condiciones del trabajo infantil en Perú

En su estudio sobre políticas de Conducta Empresarial Responsable, la OCDE (2020, p. 41) señala que "el trabajo infantil sigue generalizado en Perú y es un fenómeno predominante en el sector informal". La OCDE (2020, p. 42) estima también que:

el 18% del trabajo infantil de Perú contribuye a las exportaciones a otras regiones, y que el 82% del trabajo infantil permanece por lo tanto en el mercado interno. Esta proporción es más baja en Perú que la cifra promedio para la región de América Latina y el Caribe (22 %-78 %). Por lo que respecta al trabajo infantil que entra en las cadenas de suministro mundiales, en promedio en todas las regiones del mundo, aproximadamente el 60 % del trabajo infantil corresponde a exportaciones de productos intermedios, mientras que alrededor del 40% está asociado con productos finales.

Según el MTPE, en 2018 el 26,1 % de NNA se encuentra trabajando.9 Es

<sup>9</sup> En esta categoría se encuentran quienes solo realizan una actividad económica y no estudian, así como quienes estudian y realizan una actividad económica.



<sup>5</sup> Véase: Decreto Legislativo Nº 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/las trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria por el covid-19. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-diversas-medidas-para-gara-decreto-legislativo-n-1499-1866211-6/

<sup>6</sup> Véase: Ley 31047. Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/

<sup>7</sup> Información obtenida de entrevista con una asesora e integrantes NNA del Movimiento de Adolescentes y Niños Trabajadores Hijos de Obreros Cristianos (MANTHOC) y una representante del Movimiento Nacional de Niños; Niñas y Adolescentes Trabajadores Organizados del Perú (MNNATSOP). La entrevista fue realizada el día 13 de agosto.

<sup>8</sup> El texto del Marco de acción para la inversión (MAI) de la OCDE está disponible en inglés y español en el sitio web de la OCDE: www.oecd.org/investment.pfi.htm

decir, aproximadamente 1 274 100 menores de edad realizan actividades laborales. Huancavelica es una de las regiones que mayor porcentaje tiene de menores de edad que trabajan, donde se registra que el 64,6 % de NNA realizan actividades económicas, seguido de Cajamarca y Apurímac con 62,6 % y 54,3 % respectivamente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)<sup>10</sup>.

Un aspecto que se vincula al trabajo infantil es la asistencia escolar. En ese sentido, la Encuesta Especializada de Trabajo Infantil de 2015 precisa que, entre los menores de edad que se encuentran ocupados en trabajo infantil, el 92,8 % asiste a la escuela, mientras entre aquellos que se encuentran en trabajos peligrosos, el 93,2 % de ellos estudia. De esta forma, los menores de edad que se encuentran trabajando no incrementan los porcentajes de deserción escolar, por lo que realizan tanto labores de estudio como actividades de trabajo y/o tareas en el propio hogar (MTPE y OIM, 2016). Pese a ello, la asistencia escolar no asegura el buen desempeño académico que pueda tener el menor de edad, por lo que puede generar situaciones en las que los menores repiten de año o rezago escolar. En ese sentido, se requiere ver la calidad de la asistencia de la escuela. Asimismo, un importante 7 % no estaría estudiando.

Aunque es mayormente aceptado que esta decisión se basa en factores económicos, también se reconoce la presencia de causas complementarias que influyen en las decisiones de las familias y en la eventual consideración del trabajo infantil como una alternativa para la mejora de las condiciones de vida de las personas o de supervivencia de los hogares. De esta manera, de acuerdo con El Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia (PNAIA) 2012-2021 señala que el trabajo infantil sería un fenómeno multicausal, que entre sus varias razones se encuentra: la pobreza, la oferta educativa y la tolerancia social. Adicionalmente, existe precaria cobertura de acciones de fiscalización, escasa o inadecuada oferta de entornos de protección social para acoger a NNA víctimas de formas delictivas de explotación y para restituir sus derechos, y no hay trabajo de identificación de mismos que trabajan, así como la generación de información y conocimiento suficientes, que permitan optimizar la respuesta pública y adaptarla de mejor modo a las particularidades del caso peruano y las condiciones cambiantes del fenómeno.

#### a) Pobreza

Aunque el trabajo infantil es un fenómeno multicausal, la literatura empírica y teórica ofrece evidencia sólida de la importancia del nivel de ingresos de la familia como factor determinante del trabajo de los niños, niñas y adolescentes. A pesar de que la tasa de pobreza urbana y rural se ha reducido sistemáticamente en esta década, la participación económica de los niños y niñas de 6 a 17 años se ha mantenido más o menos estable, tanto en porcentajes como en valores absolutos.

<sup>10</sup> Información proporcionada por el MTPE para la elaboración del presente insumo para el Plan de Empresas y Derechos Humanos. La entrevista fue realizada a Sergio Quiñones, director de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha del 9 de septiembre de 2019.



Por lo general, su incursión en el mercado laboral es una decisión de los padres o familiares, que resulta de una compleja combinación de factores y circunstancias que afectan al hogar (ENPETI, 2012).<sup>11</sup>

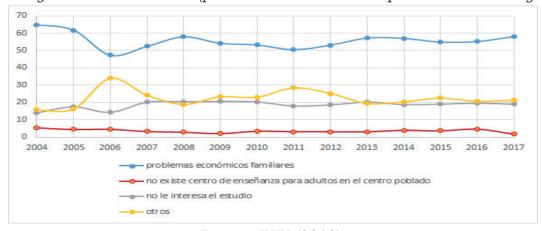
#### b) Nivel educativo

De acuerdo con la ENPETI, entre mayor número de horas dedican NNA al trabajo, disminuyen más sus logros de aprendizaje en matemáticas y lectura (2012).<sup>12</sup> Por ello, los NNA que se dedican exclusivamente a trabajar muestran proporciones más altas de repetición, en comparación con quienes solo estudian o estudian y trabajan.

Ames (2015) refiere que una razón para insertarse en el trabajo son los estudios. Los ingresos económicos que perciben les permiten costear la educación que llevan, como el pago de útiles, uniformes o materiales. Así, INEI (2018) precisa respecto a la inasistencia escolar que las razones que señalan los menores entre 6 a 16 años que no asisten al colegio son principalmente: tener problemas económicos familiares, razón que registra los porcentajes más altos de la gráfica, llegando a casi el 60 % de quienes no asistieron a la escuela en 2017, lo hicieron por falta de dinero.

Un aspecto a considerar es el tiempo que toma culminar los estudios, pues el trabajo podría tomar más tiempo o generar situaciones en las que los menores repiten el año.

Gráfico 1. Razones de inasistencia escolar de la población de 6 a 16 años de edad 2004-2017 y trimestre 2010-2017 (población de 6 a 16 años que no asiste al colegio)



Fuente: INEI (2018).

#### c) Tolerancia social

Un elemento considerado dentro de este aspecto es la presencia de patrones

<sup>12</sup> Boozer y Suri (2001), encuentran que una hora de incremento en trabajo infantil conlleva a una disminución de 0.38 horas en asistencia a la escuela.



<sup>11</sup> Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2012) Para más información, puede visitarse: http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/estrategia20122021.pdf

culturales y tradiciones que valoran la realización de labores por parte de los menores. De esta forma, algunos estudios indican que la presencia de pautas sociales y culturales incrementan la aceptación social del trabajo infantil. Por ejemplo, la observancia de ciertas reglas culturales parece motivar el trabajo de niños y niñas en la agricultura tradicional (ENPETI, 2012). Así, el siguiente cuadro permite notar que, en el espacio rural, el 47 % de personas que tienen población entre los 5 a 17 años que trabaja se encuentra de acuerdo con esta actividad, cuando en el espacio urbano este porcentaje disminuye a 22 %. Además, cuando se trata de adolescentes, el porcentaje de aprobación sube a 83 % en el campo rural y 67,5 % en el ámbito urbano, por lo que se encontraría bien valorado que los adolescentes realicen actividades laborales.

También es posible notar que más del 90 % de las personas encuestadas se encontraba de acuerdo con la frase "es mejor que los niños estudien antes que trabajen" en todos los ámbitos. Se observa, entonces, que el trabajo infantil no responde solo a un aspecto cultural, sino también a uno económico.

Gráfico 2. Actitudes en torno al trabajo infantil - Distribución porcentual según residencia en hogar con o sin población trabajadora de 5 a 17 años

PREGUNTA	Informantes con pobla 5 a 17 años qu Urbano	ación de	Informantes residentes con población de 5 a 17 años que trabaja Urbano Rural		
Trabajó o ayudó en el trabajo a sus padres cuando era niño	61.4	82.5	77.0	94.5	
Está de acuerdo con que los niños trabajen	11.0	29.1	22.1	47.0	
Está de acuerdo con que los adolescentes trabajen	55.9	71.5	67.5	83.0	
Está de acuerdo con la frase "El trabajo que realizan los niños les hace daño"	73.7	64.4	62.5	52.7	
Está de acuerdo con la frase "Es mejor que los niños estudien antes que trabajen"	97.7	94.1	95.4	93.1	
Está de acuerdo con la frase "El trabajo de los niños debe ser eliminado"	81.3	62.1	68.9	52.4	
Total	2920	509	1485	1556	

Fuente: Encuesta de Trabajo Infantil (ETI), 2017.

Según la Encuesta Nacional Especializada de Trabajo Infantil realizada en 2015, en promedio, los menores de edad se insertan en actividades económicas a partir de los 9 años, donde aquellos que se encuentra en áreas de residencia rural inician en promedio 3 años antes que quienes viven en espacio urbano (2016). Asimismo, un porcentaje importante de NNA en el área rural se encuentra trabajando, donde se ha disminuido de 62,7 % a 58 %, es decir, bajó 4,7 %

<sup>13</sup> Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2012) Para más información, puede visitarse: http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/estrategia20122021.pdf



el trabajo infantil. En contraste, en el área urbana los porcentajes de NNA trabajando pasó de 17,3 % a 13,9 % en 6 años. Por tanto, es posible señalar que existen situaciones diferenciadas por área de residencia, donde el área rural tiene mayor tendencia a presentar índices más altos de trabajo infantil.

Respecto al rango de edades, se precisa que los menores de edad que trabajan entre 5 a 13 años (por debajo de la edad permitida) representan un porcentaje aún alto, habiendo pasado de 22,2 % a 18,3 %,<sup>14</sup> pues solo se disminuyó en 3,9 %. Quienes tienen entre 14 a 17 años y se encuentran realizando actividades económicas han disminuido de 49,8 % a 43,2 %, es decir, disminuyó en 6,6 % en 6 años.

Respecto al sexo, hay ligeramente mayor número de niños que realizan actividades económicas alcanzando el 27,4 % en 2015, mientras que las mujeres representan el 25,3 %. No obstante, es posible notar que fue mayor el número de varones que dejaron de realizar actividades económicas en comparación con las niñas.

Tabla 3. Tasa de ocupación de menores de entre 5 a 17 años que dejaron de realizar actividades económicas, por diversas variables, 2012-2015

Sexo, área de residencia, rango de edades y condición de		Tasa de oc	Niños que dejaron de realizar actividades económicas 2012 - 2015				
pobreza							
Perú	31.7	31.3	29.9	26.4	368.6		

Sexo					
Niños	33,2	32,6	31,1	27,4	203
Niñas <b>Ārea de</b>	30,2	30	28,3	25,3	165,6
Area de residencia					
Urbano	17,4	17,5	15, 4	13,2	180,1
Rural	62,7	62,3	63,2	58	188,5
Rango de edades	·				ŕ
de 5 a 13 años	22,2	21,5	21,2	18,3	149,3
de 14 a 17 años <b>Condición de</b>	49,8	50,4	46,6	43,2	219,3
Condición de pobreza					·
Pobre extremo	57,4	60,2	57,5	53,7	134,1
Pobre no	·	·		,	,
extremo	41	40,8	38,1	35,6	121,2
No pobre	24,6	24,9	24	20,8	113,3

<sup>14</sup> De acuerdo con el séptimo reporte de avances del PNAIA, el MTPE precisó que en 2018 el porcentaje de menores entre 5 a 17 años era de 17% (p. 65). Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/VII-Informe-PNAIA-2018.pdf



Fuente: ETI (2015, p. 32).

En cuanto a la condición de pobreza, existe una mayor tendencia a que los menores de edad con condiciones de pobreza extrema, se encuentren trabajando. No obstante, también se encuentran NNA en situación de no pobre que se encuentran realizando actividades económicas. La tabla anterior permite señalar que, las cifras entre 2012 a 2015 aún no se han acortado, habiendo pasado de 57,4 % a 53,7 %. Aunque 134 000 NNA dejaron de realizar actividades económicas, el porcentaje de menores de edad en pobreza extrema que trabajan excede la mitad de esta población. En el caso de quienes son pobres no extremos, el porcentaje es sumamente elevado, pues en 2015, 35,6 % se encontraron realizando alguna actividad económica. Además, en el caso de quienes se encuentra en condición de no pobre, el 20,8 % realizaba actividades lucrativas en 2015.

Esta información permite señalar que existe mayor tendencia a que los menores de edad realicen alguna actividad comercial cuando existen condiciones de pobreza. Sin embargo, ello no exime que quienes se encuentran en situación de no pobreza no trabajen, por lo que la condición económica no es la única razón que lleva a los menores de edad a trabajar. Aun así, las proporciones permiten señalar que, quienes se encuentren en una situación más precaria de vida, estarán más expuestos a ingresar al mercado de trabajo a menor edad.

Respecto al trabajo intensivo en horas, es posible notar que quienes tienen entre 5 a 13 años, es decir, trabajadores infantiles, son quienes principalmente trabajan entre 7 a 16 horas a la semana. Asimismo, de este grupo de menores de edad, el 7,4 % trabaja por encima de las 24 horas semanales. En el caso de quienes tienen entre 14 a 17 años y trabajan por encima de las 36 horas semanales, representan el 18,8 % (lo que calificaría como trabajo peligroso). Solo el 11,5 % de quienes podrían tener permiso a trabajar, laboran igual o menos de 6 horas semanales. En el grupo de quienes tienen entre 5 a 13 años, el 26,2 % trabaja por debajo de 6 horas. Cuando se realiza el desglose por género, es posible notar que el 21,2 % de las niñas que trabajan, tienen jornadas menores de 6 horas, en el caso de los varones este porcentaje es de 19,7 %. Entre los menores varones que trabajan entre 7 a 16 horas semanales se ubica el 37 % y en el caso de las niñas se alcanza el 40,3 %.

Tabla 4. Rangos de horas de trabajo de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que realizan actividades económicas por sexo, área de residencia y rango de edades, 2015 (%)

Rango de horas a la	Sexo		Área de residencia		Rango de edades		
semana	Niños varones	Niñas	Urbano	Rural	De 5 a 13	De 14 a 17	Total
<= a 6 horas	18,4	18,4	21,6	16,6	26,2	11,5	18,4
>= a 7 y <= 16 horas	44,1	46,8	35,7	50,7	56,4	35,8	45,4
>= a 17 y <= 24 horas	13,9	15,6	14,5	14,9	10,0	18,9	14,7
>= a 25 y <= 36 horas	10,9	9,8	10,8	10,1	5,0	15,0	10,3
>= 37 horas	12,7	9,4	17,5	7,7	2,4	18,8	11,1
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Fuente: INEI, ENAHO (2012-2015).

INEI (2018) señala que respecto a la pregunta de si habían realizado alguna actividad en el hogar o fuera de él para obtener ingresos, quienes tenían entre 5 a 17 años precisan que una de las actividades que se realizan predominantemente con fines lucrativos son: a) ayuda en labores domésticas en otro lugar; b) ayuda en la chacra o pastoreo de animales; y, c) apoyo en la elaboración de productos para la venta. Poco más del 50 % de los menores de edad menciona que solo se encontró estudiando. El 8,1 % realiza actividad económica, el 18,3 % estaría realizando tanto labores económicas como estudiando, y el 15,7 % no realizaría ninguna de las dos actividades (MTPE, 2016; OIT, 2016, p. 46).

entre 15 a 17 años

Ayudó en el negocio de la casa o de un familiar Ayudó realizando labores domésticas en otra vivienda

Ayudó a elaborar productos para la venta Ayudó en la chacra o pastoreo de animales

Vendió productos:
caramelos, dulces, etc.
Prestó servicios:
lavando carros,
lustrando calzado, etc.
Elaboró productos:
chompas, etc.
Solo realizó quehaceres del hogar
Solo estuvo estudiando
Otro

Gráfico 3. Actividad realizada durante la semana pasada por menores de

Fuente: ENAHO (2018).

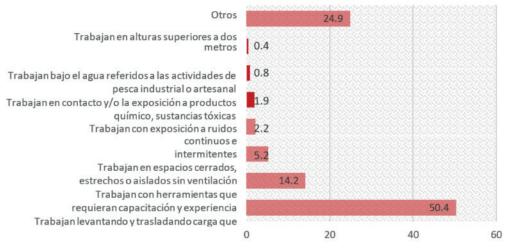
#### Informalidad laboral

Según la OIT, existe correlación entre la informalidad laboral y la ocupación de menores de edad entre 5 a 17 años en regiones: "La informalidad laboral es menor en las regiones más integradas al mercado, que cuentan con una estructura productiva más diversificada o donde operan sectores económicos vinculados a la formalidad" (2016, p. 57). Los espacios laborales donde se insertan los menores de edad son principalmente en empresas con menos de 10 trabajadores, espacios donde es más común encontrar condiciones de precariedad laboral. Asimismo, es común su inserción al mercado laboral informal, como trabajadores familiares no remunerados, en trabajos temporales, entre otros, que dificultan su identificación y cuantificación (Nova, 2008).

Según la ETI 2015, el 16,8 % de NNA entre los 5 a 17 años de edad realizan trabajos de carácter peligroso. Los trabajos que realizan principalmente son levantar y trasladar carga superior al límite de peso permitido (50,4 %), seguido de aquellos que usan herramientas que requieren capacitación con 14,2 % (INEI, 2016, p. 53).



Gráfico 4. Principales trabajos peligrosos que realizan niños, niñas y adolescentes, según tipo de trabajo, al año 2015



Fuente: INEI (2016)

A menudo, las condiciones de informalidad en estos trabajos se caracterizan por remuneraciones bajas, sin acceso a derechos laborales, como compensación de tiempo de servicio y/o acceso a seguro de salud para los NNA y su familia. En esta línea:

La participación laboral de los niños, niñas y adolescentes puede ser una estrategia familiar para incrementar los ingresos familiares y/o una respuesta ante eventos inesperados que afectan la capacidad de trabajar del familiar que se desempeña en el sector informal de la economía (OIT, 2016, p. 57).

Según los reportes de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, de 2012 a 2018, los y las NNA entre 5 y 17 años que trabajan se ha reducido en 5,6 puntos porcentuales en el lapso de 6 años. En ese sentido, la meta de eliminación de trabajo infantil propuestas tanto en la ENPETI y PNAIA, se encuentra lejos de ser cumplida hacia 2021.



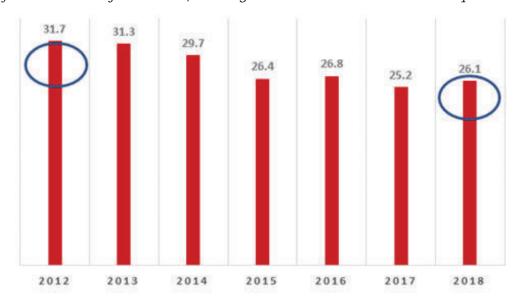


Gráfico 5. Porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que trabajan

Fuente: INEI. Elaboración: MTPE.

### III. Estándares sobre trabajo infantil: Avances y brechas

Uno de los principales objetivos fijados como parte de las labores de la OIT fue la abolición del trabajo infantil. Considerando una perspectiva histórica, el instrumento principal para alcanzar dicho objetivo de forma efectiva ha sido la adopción y la supervisión de los estándares laborales en los que se aborda el concepto de edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

Ello ha sido complementado con el principio de que las normas relativas a la edad mínima deben estar asociadas a la escolarización. Es así que el Convenio Nº 138, "Convenio sobre la edad mínima" establece en su artículo 2.1.º que:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna (OIT, 1976).

Asimismo, el artículo 2.3.º precisa que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2.1.º no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso a 15 años. El punto 2.4.º sostiene que el Estado miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y empleadoras y de trabajadores y trabajadoras interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

<sup>15</sup> El Convenio fue ratificado en 2002. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C138



Sobre este punto, el Estado peruano se ha acogido a la cláusula de flexibilidad del Convenio Nº 138 de la OIT para países en desarrollo cuya economía y medios de educación se encuentren insuficientemente desarrollados (excepción temporal) y ha declarado una edad mínima general de 14 años, y una edad de 12 años para admisión a trabajos ligeros. Sin embargo, dentro de las metas y objetivos de la ENPETI 2012-2021 se considera que la edad mínima de admisión al empleo es 14 años, además, descarta la aplicación de la figura excepcional del trabajo ligero a partir de los 12 años.

En el caso de algunas actividades económicas específicas, el Código establece edades mínimas para ser admitidos, ya sea que estas se presten en relación de dependencia o autonomía (edades mínimas específicas). Además, de forma excepcional, el Código prevé el desarrollo de trabajos ligeros para mayores de 12 años, considerando como trabajo ligero aquel que no perjudique su salud o desarrollo, ni interfiera o limite su asistencia a las instituciones educativas y permita su participación en programas de orientación o formación profesional. No obstante, conforme a lo mencionado, las metas de la ENPETI no consideran la edad mínima de 12 años para trabajo ligero.

Sobre el particular, la ENPETI coincide con el objetivo de asegurar el interés superior de los NNA del país, por lo que debería adoptarse un criterio orientado a la elevación progresiva de las edades mínimas, aunque la edad mínima general aceptada es de 14 años. En ese sentido, valorando que las desde 2008, Perú sería considerado como un país de renta media alta, con un ingreso nacional bruto (INB) de USD 4780 per cápita (USD corrientes 2010, utilizando el Método de Atlas) y una tasa de crecimiento promedio del PBI de 7,1 % (2005-10) (Banco Mundial, 2011). El crecimiento de la tasa promedio anual entre 2000 a 2018 fue de 3,8 %. Asimismo, durante el cuarto trimestre del año 2019, el Producto Bruto Interno (PBI) a precios constantes de 2007, registró un crecimiento de 1,8 %, por la evolución favorable de la demanda interna (1,2 %), y un balance comercial positivo resultado del mayor crecimiento del volumen de exportaciones (2,4 %) (INEI, 2020). Por lo tanto, se requiere evaluar si bajo las condiciones económicas actuales, es posible elevar el mínimo de edad a 15 años.

Por otro lado, con la adopción del Convenio Nº 182 "Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil", se estableció el concepto de las peores formas de trabajo infantil, que permite fijar prioridades y un punto de partida para abordar esta problemática. Este último concepto es útil para prestar atención a los efectos del trabajo en NNA y los tipos de trabajo que realizan.

Considerando lo antes señalado, el trabajo infantil está prohibido en el derecho internacional y queda comprendido en las siguientes categorías:

a) Las "peores formas de trabajo infantil", que internacionalmente se definen como esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, venta y trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso u obligatorio, reclutamiento forzoso de niños, niñas y adolescentes para



- utilizarlos en conflictos armados, explotación sexual infantil y pornografía, y otras actividades ilícitas, en particular la producción y tráfico de drogas. Establecido en el artículo 3 del Convenio Nº 182 de la OIT.
- b) El trabajo realizado por menores que no alcanzan la edad mínima general, que es la que el país declara en su ratificación del Convenio Nº 138 de la OIT y se encuentra contenido en el artículo 2.3.º y 2.4.º.
- c) El trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental o moral y la seguridad de los niños y niñas, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, y que se denomina "trabajo peligroso" detallado en el artículo 3.º.

De forma complementaria, la Observación General Nº 16 del Comité por los Derechos del Niño (2013) establece la necesidad de incorporar acciones para que las empresas adopten medidas que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la edad mínima y las condiciones adecuadas de trabajo, prestando énfasis en el sector no formal de la economía y en el campo familiar.

UNICEF, Save the Children y el Pacto Global de la ONU han precisado diez principios que identifican acciones empresariales que contribuirían al respeto y promoción de los derechos de los menores de edad; para prevenir y remediar cualquier impacto o efecto adverso a los derechos humanos de los menores de edad, denominados "Derechos del niño y principios empresariales". En ese sentido, los principios establecidos van desde respetar y promover los derechos de NNA, así como ayudar a menores de edad afectados en situaciones de emergencia, generar *marketing* y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño y niña. Uno de los principios se refiere directa y explícitamente a contribuir a la erradicación del trabajo infantil (Pacto Global *et al.*, 2015, p. 18). Por lo que se propone una mirada integral sobre cómo las empresas pueden aportar para mejorar las condiciones de vida de la infancia y adolescencia, como un aliado estratégico en el respeto de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Gráfico 6. Derechos del niño y principios empresariales

#### P.1 Integración de los derechos del niño COMUNIDAD Y MEDIOAMBIENTE LUGAR DE TRABAJO MERCADO P.7 Respetar y promover los derechos del niño en relación con P.2 Contribuir a la erradicación medioambiente del trabajo infantil en todas las P. 5 Garantizar que los productos adquisición y uso de tierras actividades empresariales y servicios sean seguros y que a P.8 Respetar y promover los relaciones comerciales. través de ellos se promueven los derechos del niño en disposiciones de seguridad. derechos del niño. P. 2 Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, Utilizar marketing P.9 Ayudar a proteger a los niños padres y cuidadores. publicidad que respeten y apoyen afectados por situaciones de los derechos del niño. P.3 Asegurar la protección y emergencia. seguridad de los niños en todas P.10 Reforzar los esfuerzos de la las actividades e instalaciones comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño.

Fuente: Unicef, Global Compact y Save the Children (s.f). Elaboración propia.

Respecto al principio 2, "Contribuir a erradicar el trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales", se tiene el objetivo de prevenir, identificar y mitigar los daños causados a NNA trabajadores y protegerlos de labores profesionales prohibidas para trabajadores por debajo de los 18 años o más allá de sus capacidades físicas y psicológicas, trabajar con gobiernos, agentes sociales y otros actores para fomentar la educación y la búsqueda de soluciones sostenibles a las causas primordiales del trabajo infantil.

La protección a NNA se enmarca dentro de los alcances de la Constitución Política del Perú, cuyo artículo 4° regula que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño y al adolescente. Del mismo modo, el artículo IX del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes, establece que en toda medida concerniente al niño y al adolescente que adopte el Estado a través de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, del Ministerio Público, los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y sus demás instituciones, así como en la acción de la sociedad, se considerará el Principio del Interés Superior del Niño y del Adolescente y el respeto a sus derechos (Ley N° 27337, 2000).

En el artículo 27° el Código de los Niños y Adolescentes se define al Sistema Nacional de Atención Integral al Niño y Adolescente como el conjunto de órganos, entidades y servicios públicos y privados que formulan, coordinan, supervisan, evalúan y ejecutan los programas y acciones desarrollados para la protección y promoción de los derechos de NNA. Este sistema funciona a través de un conjunto articulado de acciones interinstitucionales desarrolladas por



instituciones públicas y privadas. Asimismo, el artículo 28° establece que el ente rector del Sistema Nacional de Atención Integral al Niño y al Adolescente es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, cuya tarea es la ejecución de planes y programas, la aplicación de medidas de atención que coordina, así como la investigación tutelar y las medidas de protección.

La Ley N° 30466, que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, dispone que su interés superior es un derecho, un principio y una norma de procedimiento que otorga a NNA el derecho a que se le considere de manera primordial, en todas las medidas que les afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos. Su reglamento fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-2018-MIMP. 16

Nuestra legislación es concordante con la Convención sobre los Derechos del Niño —aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa Nº 25278 del 3 de agosto de 1990 con instrumento de ratificación de fecha 14 de agosto de 1990, depositado el 4 de septiembre de 1990 y con fecha de entrada en vigencia 4 de octubre de 1990— y que como instrumento internacional de mayor relevancia en materia de infancia y adolescencia, constituye el referente para la construcción de políticas públicas nacionales en dicha temática. La Convención regula en su artículo 3º que en todas las medidas concernientes a los niños y niñas que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será la del interés superior de los mismos.

En este mismo sentido, en la Observación General 14 del Comité de los Derechos del Niño de 2013 sobre el derecho de los menores de edad a que su interés superior sea una consideración primordial, se dispone que el objetivo es garantizar el disfrute efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención y el desarrollo holístico del niño.

Con respecto a ello, el Estado peruano tiene como marco general de protección el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 (PNAIA 2012-2021), que en su objetivo estratégico Nº 2 establece: garantizar la continuación del crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 6 a 11 años de edad; y como uno de los resultados esperados se incluye que: "niños, niñas y adolescentes se encuentren protegidos frente al trabajo infantil" (PNAIA, 2012, p. 62).

En este punto, el PNAIA (2012, p. 70) establece dos causas de la existencia del trabajo infantil:

La pobreza es la principal causa por la cual niñas y niños trabajan, poniendo en riesgo su desarrollo integral. Otra causa es la valoración positiva del trabajo a temprana edad que impera en diversos grupos sociales, sobre

<sup>16</sup> Para mayor información, puede consultarse en: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/ds-002-2018-mimp.pdf



todo en las áreas rurales.

De esta forma, la meta es erradicar el trabajo de NNA con edades por debajo de la mínima.

Gráfico 7. Estrategias de implementación PNAIA - Trabajo infantil



Fuente: PNAIA 2012-2021.

Asimismo, el objetivo estratégico Nº 3 señala que será necesario "consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad", estableciéndose entre sus resultados esperados que: "Las y los adolescentes se encuentran protegidos frente al trabajo peligroso" (PNAIA 2012, p. 61). Son nueve los puntos considerados, como se muestra en el siguiente cuadro:



Gráfico 8 Estrategias de implementación frente a trabajo peligroso

Promover conclusión de la Análisis de la información de la Aprobación e implementación del secundaria en adolescentes que ENAHO sobre trabajos peligrosos Programa Presupuestal con trabajan mediante estímulos para construir línea de base y Enfoque de Resultados en función vinculados a capacitaciones que del trabajo infantil. os preparen para acceder luego a periódicamente. trabajos seguros y decentes. Integrar a familias a los Coordinar con organizaciones Ejecución de campañas programas sociales. especializadas de la sociedad civil comunicacionales de creación de y con empresas privadas para condicionando su participación a conciencia en la población y en ofrecer al adolescente que la protección de sus hijas e hijos las empresas, priorizando la trabaja ocasiones de formación y adolescentes dentro de la edad cadena de valor, para evitar el requerida, frente al trabajo capacitación laboral que les trabajo adolescente peligroso. permitan superar tal estado. peligroso. Fortalecer capacidades en los Fortalecer la intervención del integrantes de instituciones Incorporar a lasy los Estado para prevenir el ingreso ligadas a la protección y atención adolescentes trabajadores dentro de las y los adolescentes al de la edad permitida y en de adolescentes dentro de la trabajo peligroso y proteger a condiciones no peligrosas al edad requerida, para prevenir e aquellas y aquellos que trabajan Sistema de Seguridad Social. intervenir articuladamente frente dentro de la edad requerida: al trabajo peligroso.

Fuente: PNAIA 2012-2021.

En el marco de acción del PNAIA 2012-2021, dentro de las metas referidas a la lucha contra el trabajo infantil, el MTPE y el MIMP son los dos órganos rectores encargados de reportar los avances sobre la protección de niños, niñas y adolescentes respecto al trabajo infantil y el trabajo forzoso. En ese sentido, el MTPE se encuentra encargado de reportar acerca del avance de los indicadores de reducción de tasa de ocupación de NNA, reducción de la tasa de menores de edad trabajando y reducción de adolescentes en trabajo peligroso.

Respecto al objetivo N° 2 "Garantizar la continuación del crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 6 a 11 años de edad" (2012, p. 61), el séptimo informe sobre el avance del PNAIA (MIMP, 2018, p. 73), establece que respecto del resultado esperado al 2021 se precisa lo siguiente: a) entre los y las NNA que se encuentran protegidos frente al trabajo infantil, hubo un leve incremento de la tasa de participación en actividades económicas de NNA de 5 a 13 años (de 16,9 % en 2017 a 17,0 % en el 2018), b) se ha registrado una disminución de esta actividad desde 2012, donde el 22.2 % de NNA trabajaba por debajo de la edad mínima. Entre los logros que reportan, se encuentran:

- Más de 1370 empresas fiscalizadas y/u orientadas, en la materia de trabajo infantil, en el año 2018.
- Más de 30 000 estudiantes de 37 instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa IIEE de Lima, Tacna, Huánuco, Piura, Huancavelica, Junín y Pasco, recibieron el mensaje que la educación es lo primero, a través de la campaña de sensibilización el primer día del año escolar.



- 972 (familias productoras de café, palto, cacao y espárragos agrupadas en seis organizaciones de pequeños productores), han sido reconocidas por retirar de sus cadenas productivas, al trabajo infantil, lo que va desde la siembra del producto hasta la cosecha.
- Más de 490 NNA, se beneficiaron del programa "Aceleración 2x1" y del programa de "Apoyo a Tareas Escolares", en Junín y en Carabayllo (Lima), respectivamente.
- Veintiocho operaciones conjuntas de fiscalización y orientación realizados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) con otras instituciones (Fiscalía, Ministerio Público, 67 Defensorías del Pueblo, Policía Nacional del Perú (PNP) y Municipalidades), en los cuales se encontraron veintidós niños, niñas y adolescentes trabajando.
- Publicación del "Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil", aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 005-2018-SUNAFIL.

Ahora, es preciso señalar que la meta hacia 2021 tanto en el PNAIA como el ENPETI establecen la erradicación del trabajo de NNA con edades por debajo de la mínima,<sup>17</sup> por lo que, hasta los reportes de 2018, la meta se encontraría lejos de ser cumplida hacia 2021. Asimismo, el Objetivo Estratégico Nº 3, sobre consolidar el crecimiento y desarrollo de integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años, el resulto esperado Nº 8 para el 2021 es que "las y los adolescentes se encuentran protegidos frente al trabajo peligroso".

De esta forma, el séptimo informe de avances del PNAIA reporta que en el 2012 se registraba que el 13,1 % de la población que tenía entre 14 a 17 años que trabajaba, se encontraba realizando labores de trabajo peligroso. Hacia 2018, este porcentaje ha disminuido a 8,5 %, específicamente en trabajo intensivo en horas, es decir 36 a más horas semanales. En ese sentido, aunque se ha registrado una importante disminución en este indicador, aún no se ha erradicado el trabajo peligroso, específicamente intensivo en horas.

Tabla 5. Porcentaje de adolescentes dentro de la edad permitida que realizan trabajos peligrosos

Línea Base 2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
13,1% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso.	11,0% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso.	9,8% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso.	8,9% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso.	8.2% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso, específicamente intensivo en horas	El 8.4% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso, específicamente intensivo en horas	8.5% de la población de 14 a 17 años de edad que trabaja, se encuentra realizando trabajo peligroso, específicamente intensivo en horas

Fuente: INEI-ENAHO, 2012-2018.

Un segundo indicador que evalúa el cumplimiento de esta meta, es el porcentaje

<sup>17</sup> Véase: MIMP. (2012). *Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021*, p. 71. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Documento\_PNAIA.pdf



de adolescentes dentro de la edad permitida que realizan trabajos peligrosos por actividad económica. De acuerdo con el informe, el mayor número de adolescentes en edad permitida de trabajar que realizan trabajos peligrosos se encuentra en las actividades de agricultura, pesca y minería. Para el 2018, se alcanzó el 32,9 %; aunque habría registrado una ligera reducción desde 2012, no existe una tendencia de disminución en los años de registro. La manufactura concentraría al 8 % y construcción el 4,4 %. Las actividades como comercio, transporte y comunicaciones habrían incrementado ligeramente en 2018.

Tabla 6. Porcentaje de adolescentes dentro de la edad permitida que realizan trabajos peligrosos por actividad económica

	Línea Base 2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, pesca y Minería	34.8%	30.8%	34.4%	39.0%	33.0%	37.1%	32.9%
Manufactura	8.9%	11.3%,	10.6%	8.3%	8.3%	7.1%	(8.0%)
Construcción	5.5%	5.0%	5.3%	5.5%	5.5%	5.8%	(4.4%)
Comercio	22.4%	19.6%	24.6%	17.7%	23.4%	26.8%	23.1%
Transporte y Comunicaciones	6.5%	8.2%	4.6%,	6.3%	7.6%	4.5%	(7.1%)
Otros Servicios	22.0%	25.1%	20.6%	23.1%	22.2%	18.7%	24.6%

Fuente: INEI-ENAHO, 2012-2018.

Dentro de las acciones emprendidas por el MTPE se encuentran:

- "Programa para la reconversión laboral de adolescentes (PRELAR)": a través de un programa, desarrollado en cuatro municipios (Concepción, Villa Rica, Chanchamayo y Pichanaqui), se apoya a los adolescentes que se encuentran trabajando en actividades peligrosas. Sobre el particular se les retira de dicha actividad y se les brinda capacitación en habilidades blandas, así como en capacidades para el emprendimiento y a la empleabilidad.
- Propuesta de reconocimiento "Libre de Trabajo Infantil" para personas jurídicas que implementan mecanismos para erradicar el trabajo infantil y proteger a los adolescentes que trabajan.
- Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO),<sup>18</sup> que beneficia a los adolescentes, en tanto que promueve la construcción de itinerarios de formación y/o capacitación de las personas, para incrementar la pertinencia de su inserción en el mercado de trabajo.

Respecto a los logros que se han obtenido dentro de la implementación, se reporta que:

- SOVIO ha brindado más de 89 900 atenciones a estudiantes del 4º y 5º año de educación secundaria. También promueve la construcción de itinerarios de formación y/o capacitación de los jóvenes, para incrementar la pertinencia de su inserción en el mercado de trabajo.
- 45 % de todos los participantes del PRELAR reconvirtieron actividades laborales peligrosas en no peligrosas y el 93 % de todos los participantes continuaron sus estudios secundarios regulares, ya que se trata de adolescentes que están rezagados o que estaban a punto de abandonar la escuela.
- Transferencia al Minedu de la metodología del programa Secundaria

<sup>18</sup> Servicio gratuito en todo el país brindado por diversos centros de empleos a fin de apoyar a los jóvenes en el logro de sus metas de formación y empleo.



Tutorial, <sup>19</sup> que ayuda a repotenciar la educación, y se encuentra dirigido a los adolescentes de ámbito rural en condición de pobreza, que no pueden acceder a una institución educativa de secundaria a causa de la dispersión y limitaciones geográficas.

- Por otro lado, el INABIF, atendió a un total de 1970 adolescentes en edad de trabajar entre 14 a 17 años de edad a través del Servicio de Educadores de Calle, de las cuales son 894 son mujeres y 1076 son varones; el 100 % de las y los adolescentes recibieron orientación y consejería; el 90 % de ellos fueron insertados y reinsertados al sistema educativo; el 98 % de los usuarios, recibieron su identificación e inscripción a salud constituyéndose en una red de protección local.
- Asimismo, se logró que 5734 NNA reduzcan su jornada laboral por los siguientes motivos: por participar en actividades formativas y de recreación, por escolarización, por actividades recreativas, por realizar estudios técnicos y por cambio laboral a actividad de menor riesgo.

En ese sentido, frente a las metas hacia el 2021, planteadas en el ámbito de trabajo infantil y trabajo forzoso se han detectado avances, pero no aún no se cumple la meta planteada hasta 2018. Ello se debe en parte a que los menores que tienen la edad de admisión al empleo, en muchos casos necesitan generar sus propios recursos para continuar con sus estudios o mantener a su familia. De igual manera, los adolescentes en situación de calle presentan atraso escolar y un alto porcentaje de ellos ha dejado de estudiar. Su regreso al sistema educativo y el logro de aprendizajes involucra no solo a la familia, sino también a la institución educativa.

La ENPETI fija seis ejes de acción: a) incrementar el ingreso promedio de las familias pobres, con NNA en riesgo o en trabajo infantil de modo sostenible; b) multiplicar la conclusión oportuna de la educación básica y el uso creativo del tiempo libre de NNA; c) reducir la tolerancia social al trabajo infantil; d) mejorar las condiciones laborales del trabajo adolescente permitido; y, e) aumentar y fortalecer servicios de detección, protección y sanción frente al trabajo infantil peligroso y a la explotación infantil y adolescente. Existe un sexto eje que trabaja de manera transversal sobre Información y conocimiento, cuyo objetivo es identificar el trabajo infantil y generar información y conocimiento (2012).

De esa forma, el MTPE precisó algunos de los avances obtenidos en la implementación de la ENPETI, como instrumento de política pública en materia de trabajo infantil:

• Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil: cuenta con una prueba piloto en cinco localidades del país, cuyos resultados son la base para la elaboración de un documento técnico y del proyecto de documento normativo que permitirá su institucionalización como

<sup>19</sup> Este es un modelo que ofrece una alternativa a los escolares que deben recorrer largas distancias para asistir a una institución educativa, poniendo en riesgo su integridad y seguridad que los obliga a abandonar sus estudios. Se implementa mediante núcleos educativos que brinda la posibilidad de alternar dos fases: una presencial de 28 horas en el núcleo educativo y otra a distancia de 12 horas pedagógicas en el domicilio del estudiante donde el docente tutor hace una visita domiciliaria



herramienta de política pública. El Modelo Municipal se constituye como un instrumento de política que busca ampliar la capacidad inspectiva del Estado peruano en materia de trabajo infantil, al incorporar el enfoque de prevención y erradicación del trabajo infantil en las acciones de fiscalización que tienen los gobiernos locales, de acuerdo con la legislación vigente.

- Reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil" (SELTI), que cuenta con la primera edición concluida, en la que se reconoció la producción de cinco cultivos agrícolas (café, cacao, sacha inchi, cúrcuma y jengibre) de siete personas jurídicas como libres de trabajo infantil, impactando a 924 familias asociadas a las organizaciones participantes. En esta edición, fueron sensibilizados 1248 productores y 283 trabajadores en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en las cadenas productivas agrícolas.
- Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI), el cual ha sido desarrollado en el marco de la cooperación técnica de la Iniciativa Regional América Latina Libre de Trabajo Infantil (OIT) y con el apoyo de un consultor de la CEPAL Chile. El desarrollo de este Modelo ha permitido la elaboración de una ficha país y de fichas regionales, con información sobre la probabilidad de riesgo de trabajo infantil por distritos, discriminados por niveles, alto, medio y bajo, que los gobiernos regionales y locales podrán emplear para la mejora en la toma de decisiones referente a las acciones en materia de trabajo infantil.
- Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes que, en el seno del CPETI, se encuentra en proceso de revisión la versión final del documento técnico presentado por el MIMP, y el cual servirá de base para la identificación de casos de trabajo infantil, fortalecimiento de los estándares del Reconocimiento SELTI, la autorización del trabajo adolescente, entre otros.
- Autorización previa a las y los adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o lo presten en relación de dependencia, aprobado por Decreto Supremo Nº 018-2020-TR, de fecha 25 de agosto de 2020.
- Modificación del Código de los Niños y Adolescentes con la finalidad de elevar hasta los 18 años la edad mínima de admisión en el trabajo para actividades peligrosas para los adolescentes.
- Plataforma Monitora Nº 8.7, que se encuentra en implementación en el país, con el apoyo técnico de la Agencia Brasilera de Cooperación y de la OIT, la cual permitirá realizar un monitoreo de la política pública nacional sobre el trabajo infantil.

Asimismo, con base en los resultados del Proyecto Semilla, conducido por la ONG Desarrollo y Autogestión, se ha desarrollado el Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil, 20 el mismo que contiene criterios de identificación y prevención del trabajo infantil en las acciones de los fiscalizadores municipales. Así, al ingresar a negocios, establecimientos y locales para evaluar el cumplimiento de normas de aforo, ruido, licencias, permisos, entre otros, los fiscalizadores pueden identificar los casos de trabajo infantil. Si se identifican casos, estos son derivados a las autoridades competentes para su tratamiento:

<sup>20</sup> Presentación de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en la sesión del PNAIA realizada el 22 de agosto de 2019.



Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente (Demuna), Sunafil, Ministerio Público. La sanción municipal será prerrogativa del municipio, sin embargo, en lo laboral solo Sunafil puede sancionar.

Los objetivos de esta intervención son los siguientes (Ordenanza Nº 439-MDC, 2020):<sup>21</sup>

- El fortalecimiento de capacidades de los fiscalizadores municipales y equipo del área de DEMUNA para el abordaje de los menores de edad, y uso de herramientas para la detección de trabajo infantil.
- Identificación de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo. Acción que realiza el fiscalizador municipal en las fiscalizaciones programadas y en las operaciones interinstitucionales, según el formato de ficha de Identificación de Trabajo Infantil.
- Sensibilización y difusión del Modelo Municipal para la Detección y Atención de Casos de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, en medios radiales, paneles, ferias, entre otros, para el conocimiento de la comunidad de Carabayllo (Lima).
- Aplicación de medidas formativas cuando exista vulneración de derechos de los, niños, niñas y adolescentes, que contempla charlas obligatorias para los dueños de negocios y padres de familia.
- Acciones de remediación, protección, verificación o empadronamiento en el Sistema de Focalización de Hogares, seguimiento para la incorporación a Programas Sociales y otras medidas que contribuyan a la mejor vida de los menores de edad y sus familias.

Actualmente este modelo se viene implementando en los municipios de Pichanaki, Villa Rica y Concepción en el departamento de Junín, así como Chanchamayo y Comas, además en Chanchamayo, Comas, así como los distritos de Carabayllo, Comas y San Juan de Lurigancho de la provincia de Lima, se cuenta con una ordenanza municipal sobre el Modelo Municipal. Además, se brinda asistencia técnica para la concreción de servicios para los niños y niñas registradas, tomando el ejemplo de Carabayllo y Huánuco.<sup>22</sup> Se ha desarrollado con el apoyo de la organización Desarrollo y Autogestión Perú. No obstante, no se encuentra información pública acerca de los avances de esta política, para evaluar las posibilidades de implementarla en otros municipios y medir los resultados que se vienen obteniendo para la erradicación del trabajo infantil.

Asimismo, desde el MTPE se crea el Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI). Esta iniciativa se ha desarrollado en otros países de América Latina y es una metodología instituida por la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que permite identificar territorialmente la probabilidad de trabajo infantil en el ámbito regional y local. De esa forma,

<sup>22</sup> Sobre los avances en la implementación de este piloto, no se ha obtenido información sobre las metas alcanzadas o evaluaciones al modelo de identificación.



<sup>21</sup> Ordenanza que aprueba el Modelo Municipal para la detección y atención de casos de trabajo infantil y sus peores formas, en el distrito de Carabayllo. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ordenanza-queaprueba-el-modelo-municipal-para-la-detección-ordenanza-no-439-mdc-1876595-1/

se encuentra articulada con la Iniciativa Regional de América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (plataforma conformada por 30 países y cuya Secretaría Técnica se encuentra a cargo de la OIT). Su objetivo es clasificar los territorios según nivel de probabilidad de trabajo infantil y, con ello, identificar los principales factores asociados a este riesgo para formular iniciativas de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Este modelo utiliza información de ENAHO y del SISFOH para identificar la probabilidad de labores infantiles, permitiendo identificar los principales factores asociados a esta problemática y formular iniciativas de prevención y erradicación con información de trabajo infantil en el campo distrital, provincial y departamental. Su primera fase busca la identificación de factores asociados al trabajo infantil para la elaboración del modelo logístico y la aplicación de los coeficientes del modelo en el censo de población para caracterizar el modelo territorial. Esta información permite conocer la vulnerabilidad del territorio a la mencionada problemática y las probabilidades de que NNA realicen actividades económicas.

De acuerdo con el MTPE, tanto el Modelo Municipal como el MIRTI se encuentran en proceso de institucionalización bajo un documento normativo. A través del MIRTI se generan mapas en los cuales se identifica en todo el territorio nacional la probabilidad de trabajo infantil. El objetivo es que estos mapas sean referencia para los gobiernos regionales y locales para la generación de decisiones de política pública más acertadas, en relación con la prevención y erradicación del trabajo infantil. Desde el MTPE se busca impulsar la vinculación del MIRTI a la plataforma MIDIStrito, en la cual los municipios puedan encontrar información, de sus distritos, sobre salud, educación y encontrarían también la de trabajo infantil. Los mapas estarían acompañados de un documento y fichas para cada región.

Asimismo, la Resolución Ministerial Nº 115-2016 declara al "Proyecto Semilla" como Proyecto de Fortalecimiento de Políticas Públicas de la ENPETI. En ese sentido, el señalado programa deberá informar, de manera mensual, al Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI) y al MTPE a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, los avances relativos a la ejecución del mismo.

Se debe precisar que desde el MIMP se ha trabajado la problemática de trabajo infantil desde el Servicio de Educadores de Calle (SEC), programa que desalienta las conductas de riesgo entre los menores en situación de mendicidad, trabajo infantil y vida en calle. Es una modalidad de atención "no convencional" y, a la vez, una estrategia de educación "no formal" dirigida a NNA, que tiene como objetivo la restitución de derechos como la educación. Cuentan con aproximadamente sesenta centros de referencia en veintiún regiones del país. Hasta marzo de

<sup>23</sup> Esta Resolución Ministerial fue publicada en 2016.



2020 se atendió a 8794 NNA. Como consecuencia, se logró que 1650 menores de varias ciudades del país dejen el trabajo callejero.

# Observaciones y recomendaciones relativas al cumplimiento de estándares internacionales por parte del estado peruano

Entre las consideraciones del Consejo de Derechos Humanos correspondiente al tercer ciclo del Examen Periódico Anual de Perú, realizado en 2017, se observó alta presencia de menores de edad realizando actividades laborales, especialmente en zonas rurales, donde además, se registran varios casos de menores de edad en condiciones de peores formas de trabajo infantil en áreas como minería, faenas agrícolas, tala ilegal, fabricación de ladrillos, entre otras actividades ilícitas (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017). Sobre este punto, el informe del Comité contra la Tortura (2013) señala explícitamente:

También inquieta profundamente al Comité el número creciente de niños afectados por las peores formas de trabajo infantil en diversos sectores, como los de las minas, las fábricas de ladrillos y los aserraderos, así como el hecho de que los niños constituyan la tercera parte de las personas sujetas a servidumbre doméstica. Preocupa particularmente al Comité que la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso no se aborde adecuadamente en el Código Penal.

Asimismo, el Comité expresó preocupación por las repercusiones de los proyectos mineros e hidroeléctricos en las condiciones de vida de los niños y niñas y sus familias en las regiones afectadas, como las de La Oroya, Cerro de Pasco y Cajamarca, y por los peligros para la salud y la degradación del medio ambiente, particularmente la contaminación del agua potable, como consecuencia de tales proyectos. Además, le inquieta que no siempre se lleven a cabo evaluaciones del impacto ambiental antes de otorgar licencias a las empresas. Preocupa asimismo al Comité la información recibida de que la Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios (Ley Nº 29785) pues no se aplica a todos los autodenominados grupos de pueblos indígenas que se ven afectados por tales proyectos; también le inquieta el hecho de que algunos proyectos relacionados con el sector de la minería estén excluidos del proceso de consulta mencionado (Comité contra la Tortura, 2013, § 23).

De igual modo, se precisa que la edad mínima establecida para incorporarse al ámbito laboral, debería ser elevada a los 15 años, así como prohibir los trabajos de forma peligrosa hasta cumplidos los 18 años (Comité contra la Tortura, 2013, § 88).

En el círculo del trabajo forzoso, detalla que se han realizado avances en el aspecto de adopción de políticas públicas. De esa forma, existe la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF)<sup>24</sup> como el Protocolo

<sup>24</sup> La Comisión fue creada mediante Decreto Supremo Nº 001-2007-TR del 12 de enero del 2007, elaboró el Plan



Intersectorial contra el Trabajo Forzoso<sup>25</sup> y en 2019 se aprobó el III Plan Nacional para la lucha contra el trabajo forzoso 2019-2022.<sup>26</sup> Debe precisarse que las medidas en cuanto a temas de trabajo forzoso se encuentran a cargo del MTPE, mientras MININTER se responsabiliza por el ámbito de la trata de personas. En ese sentido, se publicó la Política Nacional contra la Trata de personas 2017-2021 y el Protocolo Intersectorial para la Prevención y Persecución del Delito y la Protección, Atención y Reintegración de víctimas de Trata de Personas. Sin embargo, la falta de presupuesto ha dificultado la posibilidad de implementar estas medidas. Asimismo, se hace hincapié en la necesidad del trabajo de atención y protección de víctimas de trata de personas (UNDOC).<sup>27</sup>

Además, entre las observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados del Perú, del Comité de los Derechos del Niño en 2016 se observó con preocupación respecto al trabajo infantil (2016, § 65-66):

- a) La edad mínima para incorporarse al trabajo sigue estando fijada en los 14 años.
- b) La prevalencia del trabajo infantil sigue siendo elevada, particularmente en las zonas rurales, en las que hay un alto porcentaje de niños, niñas y adolescentes sometidos a las peores formas de trabajo infantil, como el trabajo en las minas, las faenas agrícolas, la tala de árboles, la fabricación de ladrillos, el trabajo doméstico y el trabajo en vertederos, o que participan en actividades ilícitas, particularmente el cultivo ilegal de coca y el tráfico de drogas.
- c) Han resultado insuficientes las medidas adoptadas para luchar contra el trabajo doméstico de los niños, niñas y adolescentes.
- d) El sistema de autorización y registro, en el que la autorización para que los niños, niñas y adolescentes trabajen se basa en ciertos requisitos, no funciona eficazmente en la práctica.
- e) No se ha estudiado suficientemente el fenómeno del trabajo infantil, particularmente en el sector del servicio doméstico y en las zonas rurales.

En esa línea, se establecen como mínimos (Comité de los Derechos del Niño, 2016, § 66):

- a) Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo, a la edad de 15 años.
- b) Garantice que todas las formas peligrosas y abusivas de trabajo, incluido el trabajo doméstico, queden prohibidas para los niños y niñas menores de 18 años y adopte medidas concretas para hacer frente a la situación de quienes trabajan en el servicio doméstico.
- c) Haga cumplir debidamente la legislación vigente que protege a los menores de edad de la explotación económica, del trabajo peligroso o abusivo y de

Nacional para la lucha contra el Trabajo Forzoso, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-2007-TR del 2 de mayo del 2007, documento orientado a la construcción y consolidación de estructuras orientadas a garantizar la libertad de trabajo de todos los peruanos.

<sup>27</sup> Véase: UNDOC. Resumen de las comunicaciones de las partes interesadas sobre el Perú. Recuperado de https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/235/82/PDF/G1723582.pdf?OpenElement



<sup>25</sup> Publicado a través del Decreto Supremo N°011-2014-TR en octubre de 2014. Recuperado de https://busquedas.elperuano.pe/download/url/designan-representante-del-ministerio-ante-el-consejo-direct-rm-n-211-2014-tr-1145986-1
26 Decreto Supremo N° 015-2019-TR. Decreto que aprueba el III Plan Nacional para la Lucha contra el trabajo forzoso 2019-2022. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/374245/DS-015-2019-TR.pdf

las actividades ilícitas, lo que incluye el reforzamiento de los mecanismos de supervisión e inspección y la investigación a fondo de las vulneraciones y su sanción.

- d) Garantice la existencia de recursos financieros suficientes y de capacidad institucional para cumplir debidamente la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2012-2021).
- e) Siga reforzando los programas de apoyo familiar para erradicar el trabajo infantil.
- f) Garantice que el trabajo de los menores se ajusta plenamente a las normas internacionales acerca del trabajo infantil en lo concerniente a la edad de los mismos, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la educación y la salud, lo que incluye aplicar debidamente el sistema de autorización y registro. A este respecto, el Comité recomienda al Estado parte que defina el "trabajo ligero" de conformidad con las normas formuladas en el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182) de la Organización Internacional del Trabajo.
- g) Intensifique sus esfuerzos para reunir y analizar sistemáticamente datos desglosados sobre trabajo infantil a fin de comprender su dinámica y respaldar las recomendaciones que se ocupen de las causas fundamentales y de los peligros del trabajo infantil en todo el Estado parte.
- h) Continúe recabando asistencia técnica al respecto del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo.

Es importante precisar, sobre el trabajo doméstico, que el Decreto Legislativo Nº 1499 establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores y las trabajadoras en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19, así como la Ley Nº 27986, Ley de los trabajadores del hogar. Ambas normas prohíben esta actividad para personas por debajo de los 18 años. Lo que da cuenta de avances muy significativos en la erradicación del trabajo doméstico para menores de edad.

Asimismo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, 2017) de la OIT precisó lo siguiente, sobre el cumplimiento del Convenio N° 138:

Tomando nota de que el Gobierno indica desde 2010 que la adopción de un Código de los Niños y Adolescentes enmendado está en curso, la Comisión expresa su firme esperanza de que el proyecto de ley que le modifica se adopte a la mayor brevedad, a fin de garantizar que ningún niño menor de 14 años sea autorizado a trabajar. Pide al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado a este respecto.

Además, en relación con el convenio Nº 182, la CEACR (2021), señala que: La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para fortalecer la capacidad de acción de la inspección del trabajo para impedir que los niños que realizan trabajos domésticos estén implicados en trabajos peligrosos, librarlos y asegurar su rehabilitación e inserción social. Le solicita asimismo que tenga a bien comunicar informaciones sobre los resultados obtenidos.



Esta observación ha sido reiterada al Estado peruano en el año 2019. Con respecto al Convenio Nº 138 de la OIT, la CEACR (2017) formuló una solicitud al Estado peruano en los siguientes términos:

La Comisión solicita al Gobierno que siga comunicando informaciones sobre los resultados de la aplicación de la ENPETI, así como informaciones sobre el MIRTI. La Comisión también solicita al Gobierno que comunique informaciones sobre la aplicación del Convenio en la práctica, especialmente las estadísticas recientes sobre el empleo de niños y adolescentes e informaciones específicas sobre los trabajos peligrosos [...]

La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza de que se adopte, en los más breves plazos, el proyecto de ley que modifica el Código de los niños y Adolescentes. Sírvase comunicar informaciones acerca de todo el progreso realizado al respecto.

Respecto a afectaciones de menores, en 2016, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) recibió una solicitud de medidas cautelares.<sup>28</sup> De acuerdo con lo presentado, se habrían registrado hasta cinco derrames ocurridos entre 2014 y 2016,<sup>29</sup> y posteriormente otros en 2017.<sup>30</sup> Los residuos tóxicos del petróleo se habrían expandido en suelos y aguas con un impacto tanto en la salud como en la dieta de la población, debido, además, a que el río es fuente de vida y consumo para las comunidades. En ese sentido, las poblaciones afectadas del distrito de Imaza, indicaron que, dentro de los trabajos de limpieza del petróleo crudo, habrían estado trabajando niños y niñas awajún sin ningún tipo de protección, a cambio de "propinas irrisorias" de personal de Petroperú. Además, de acuerdo con los afectados, los menores no habrían recibido atención médica luego de estas labores.

De acuerdo con el informe del *Institut national de santé publique du Québec – Centre de toxicologie* de entre julio y agosto de 2016, se presentaron informes de sangre, orina y pelo de "exposición puntual" a metales (plomo, mercurio, cadmio y arsénico) de veinte niños y niñas awajún (edades entre 8 y 15 años): catorce de la Comunidad de Nazareth, tres de la Comunidad de Pakun y tres de la Comunidad de Umakayi (CIDH, 2017, p. 4).

En esa oportunidad, el Estado informó que "no se ha podido comprobar fehacientemente que la empresa haya contratado a [niños]" (CIDH. 2017, p.

<sup>30</sup> Los solicitantes indicaron que, por ejemplo, para Cuninico, la pesca es la actividad principal de subsistencia tanto como dieta diaria y comercio. Según indicaron, nadie quiere comprar el pescado de Cuninico debido al temor a ingerir pescado contaminado por el derrame. Después del derrame de junio de 2014, se habrían presentado casos de cólicos, náuseas, dolores de cabeza y cuerpo, diarreas, afectaciones a la piel y otros. Los solicitantes adjuntaron un informe de 2016 con los impactos en Cuninico desde un enfoque sociológico.



 $<sup>28\ \</sup> Resolución\ 52/2017.\ Medida\ cautelar\ No.\ 120-16.\ Recuperado\ de\ https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2017/52-17MC120-16-PE.pdf$ 

<sup>29</sup> Entre otros, los siguientes: i) en el km 213 del Tramo I del oleoducto el 25 de junio de 2016 en Barranca, Datem del Marañón, Loreto; ii) en el km 365 del tramo 2 del oleoducto el 10 de agosto de 2016 en Nieva, Condorcanqui, Amazonas; iii) a la altura del km 54 y 55 del Tramo I del oleoducto el 22 de agosto de 2016 en Urarinas, Loreto, Loreto; y iv) en el km 64 del Tramo I del oleoducto el 25 de septiembre de 2016 cerca de la comunidad de Monterrico y a 9.5 km de la comunidad de Nueva Alianza en Urarinas, Loreto, Loreto.

- 6) No obstante, la sociedad civil hizo públicos diversos testimonios que daban cuenta de menores que realizaban labores de recojo de petróleo con baldes y sin protección en zonas como Chiriaco, Nazareth, Pakún y Nuevo Progreso.<sup>31</sup> Asimismo, se precisó que se habrían adoptado medidas de cuidado médico y remediación. No obstante, la CIDH (2017, p. 1) precisó que se requería:
- a) adoptar las medidas necesarias para preservar la vida e integridad personal de los pobladores de las comunidades de Cuninico y San Pedro, que incluyan: (i) realizar los diagnósticos médicos necesarias para determinar los niveles de contaminación por metales pesados u otras sustancias que tendrían los beneficiarios, a fin de suministrar atención médica adecuada, de acuerdo a los estándares internacionales aplicables en la materia, teniendo especial atención en los niños y niñas; (ii) garantizar que los miembros de la comunidad tengan acceso a agua libre de agentes contaminantes y a una alimentación adecuada en términos nutricionales y culturales y dentro de los niveles considerados aceptables por organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- b) concertar las medidas a adoptarse con los beneficiarios y sus representantes;
- c) informar sobre las medidas adoptadas para mitigar los efectos que tendría en la salud humana las fuentes de riesgo que dieron lugar a la presente medida cautelar.

En 2016, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) sancionó a Petroperú con una multa de 2578,30 UIT (S/ 10 184 285) por no cumplir con remediar las zonas impactadas por el derrame de petróleo ocurrido el 30 de junio de 2014, en la localidad de Cuninico, ubicado en el distrito de Uraninas, en la provincia y el departamento de Loreto.

#### Contexto Covid-19

De acuerdo con la OIT (2020), es probable que el Covid-19 genere contextos de crisis económica y los hogares puedan recurrir al trabajo infantil para hacer frente a la pérdida de empleo y a la crisis sanitaria asociadas a la misma, en particular, si los niños y las niñas no están en el sistema educativo (OIT, 2020d). Asimismo, en otro estudio de la misma organización se precisa:

Según el Fondo Monetario Internacional, el PIB puede llegar a contraerse en un 4,5%, como resultado de una combinación entre la caída del consumo final privado (que representa el 64% del PIB), la caída de las exportaciones de cobre y de oro -que representan el 59% de las exportaciones del paísdebido a una menor demanda de la economía mundial, particularmente de China, y la afectación de los flujos del turismo nacional e internacional, sector que aporta casi el 4% del PIB y genera alrededor de 500 mil empleos. Al igual que en México, en el Perú también se había registrado una disminución del trabajo infantil entre 2012 y 2018, pasando de una

<sup>31</sup> Véase: Servindi (2014). El drama de los menores del petróleo. Recuperado de https://www.servindi.org/actualidad/119613



tasa de ocupación de niños, niñas y adolescentes del 31,7% al 26,1%, lo que equivale a una reducción de 5,6 puntos porcentuales (ENAHO, 2018). Estimaciones sobre los efectos regresivos asociados a la pandemia, indican que la tasa de trabajo infantil podría tener un incremento que oscilaría entre 1 y 3 puntos porcentuales (OIT, 2020e, p. 11).

En este contexto, es importante mencionar que la pandemia ha generado que la educación sea impartida a distancia vía online. Ello ha sacado a relucir algunas dificultades y barreras en el acceso a educación, debido a que no todos los alumnos cuentan con los recursos económicas para acceder a una computadora o un celular con internet o, incluso, son varias personas en el hogar que cuentan con un solo equipo. Asimismo, en algunas regiones, se registran problemas con la cobertura a internet, por lo que no tienen acceso a internet desde sus casas. Adicionalmente, la pérdida de empleos ha generado que muchas personas no puedan costear los estudios básicos. Ello ha creado barreras y desigualdades en los niños, niñas y adolescentes que no tienen igualdad de condiciones para acceder a los contenidos educativos. De esa forma también el Movimiento Nacional de Nats Organizados del Perú (MNNATSOP) ha señalado que:

En estos tiempos de pandemia, hemos estudiado, y el estado no ha garantizado nuestro derecho a la conectividad, y nuestro trabajo nos ayudó a aportar el pago para nuestra educación, el pago de luz e internet, ya que para nosotros trabajar y estudiar es un asunto importante para nuestro crecimiento y desarrollo personal y profesional.<sup>32</sup>

En la región de Puno, más de 20 000 escolares habrían dejado de participar en las clases virtuales durante el año 2020, debido a las dificultades para poder tener conexión a internet (IEP, 2020). Ello podría exponer a NNA a situaciones de riesgo, deserción escolar permanente y encontrarse expuestos a situaciones de trabajo peligroso.

#### IV. Identificación de actores

Las entrevistas y la recolección de información permiten precisar dos posiciones entre los actores que coexisten en el ámbito de trabajo infantil: una primera posición es la del Estado peruano, que se encuentra en la misma línea de los Convenios Nº 132 y Nº 182 de la OIT, a partir de los cuales se han planteado las políticas nacionales acerca del trabajo infantil, cuya posición frente al mismo es la prohibición del trabajo por debajo de la edad mínima establecida y la erradicación inmediata de las peores formas de trabajo infantil. Esta última es la posición oficial y sobre la cual se ha definido y desarrolla la regulación normativa y la política pública sobre la materia. A su vez, la misma se ve reforzada por las organizaciones de sociedad civil.

<sup>32</sup> Comentario remitido a través de la matriz de aportes y sugerencias enviado por MNNATSOP con fecha de 15 de marzo de 2021.



Por su parte, desde las organizaciones de sociedad civil de NNA trabajadores, es posible identificar, que ellos consideran la necesidad de erradicar las peores formas de trabajo infantil (término que consideran que debería ser denominado de otra forma), pero plantean mejorar las condiciones de trabajo de los menores de edad, siempre que se les permita seguir con sus estudios. Se sostiene que el trabajo es un aspecto beneficioso en el desarrollo de los NNA, por su contenido formativo y de responsabilidad. No obstante, la normativa internacional y nacional precisa que las obligaciones del Estado peruano y las empresas son la eliminación del trabajo infantil por debajo de la edad mínima y la eliminación urgente de las peores formas del mismo. Por lo que es posible identificar diversos enfoques que existen en el espacio social. Entre los actores clave se puede señalar a:

#### a) MTPE

Es el órgano del Poder Ejecutivo que tiene la competencia de ser el ente rector de la política laboral en el Perú. El sector trabajo y promoción del empleo comprende dicho ministerio, las entidades a su cargo y aquellas organizaciones públicas en todo el país y de otros niveles de gobierno que realizan actividades vinculadas al ámbito de su competencia.

- b) Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI)
  - Creado mediante Resolución Suprema Nº 018-2003-TR, es una instancia de coordinación Multisectorial de Instituciones Públicas y Privadas sin fines de lucro que tiene como función realizar actividades favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil. La presidencia de dicha instancia corresponde a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE.
  - Dentro del Comité, se encuentran organizaciones privadas, las cuales se detallan a continuación: Red por un Futuro sin trabajo infantil, ISAT, GIN, Marcha Global contra el Trabajo infantil y Desarrollo y Autogestión. En este espacio, también participan los sindicatos: CUT, CTP, CATP y CGTP.<sup>33</sup>
- c) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)
  Es un organismo técnico especializado, adscrito al MTPE, responsable
  de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento
  jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como
  brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de
  normas sobre dichas materias.
- d) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

  El MIMP es la entidad del Poder Ejecutivo encargada de implementar las políticas, normas, planes, programas y proyectos en el campo de la niñez y adolescencia para contribuir a su bienestar y desarrollo integral y atendiendo especialmente a aquellos que están en situación de riesgo, discriminación, violencia y vulnerabilidad.

Del mismo modo, los gremios empresariales que forman parte del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil son:

e) Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep)



Para más información, puede revisarse: https://www.trabajo.gob.pe/CPETI/

Es la organización privada que congrega y representa a los principales gremios empresariales del Perú, en el ámbito nacional e internacional. Confiep tiene como misión promover y velar por el desarrollo de la actividad empresarial orientada al bienestar de los ciudadanos y las ciudadanas, trabajando por un sistema ético, competitivo y comprometido con el desarrollo del país. En el 2004, asumió la Secretaría Técnica del Pacto Mundial de la ONU, que señala y promueve diez Principios de Conducta Empresarial Responsable, donde incluye el principio de erradicación del trabajo infantil (Principio Nº 5).

- f) Sociedad Nacional de Industrias
  Institución que promueve el desarrollo de la industria manufacturera,
  impulsa la economía de mercado y contribuye al desarrollo del país a
  través de propuestas técnicas sectoriales de carácter económico, laboral,
  tributario, entre otros.
- g) Asociación de Exportadores Institución empresarial fundada con la finalidad de representar y prestar servicios a organizaciones asociadas como exportadores, importadores y prestadores de servicios al comercio. Está constituido por empresas grandes, medianas y pequeñas.
- h) Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú Entidad con personería jurídica de derecho privado, integrada por micro, pequeños y medianos empresarios agrupados en el sector industria, comercio, artesanía y servicios en todo el país.
- i) Movimiento de Adolescentes y Niños Trabajadores Hijos de Obreros Cristianos (MANTHOC)
  Organización creada en 1976, surge por iniciativa de la Juventud Obrera Cristiana (JOC). Tiene presencia en doce regiones del país y alcanza a un total de 2500 NNA. Respecto a su visión sobre el trabajo infantil, manifiestan que es una forma en la que "contribuimos a la satisfacción de las necesidades propias y de las familias. El trabajo es parte de nuestro aprendizaje, socialización y el gusto de trabajar" (Manthoc).<sup>34</sup>
- j) Plataforma Child Rights Now La Plataforma se encuentra constituida por seis miembros: Educo miembro de Child Fund Alliance, Plan International, Save the Children International, Aldeas Infantiles SOS Internacional, Terre des Hommes International Federation y World Vision International, quienes trabajan en acciones por la infancia. Esta iniciativa forma parte de la iniciativa Joining forces que también agrupa a Alianza para erradicar la violencia contra la infancia.

#### V. Buenas prácticas

Se define como buena práctica aquella intervención o medida que ha contribuido a desarrollar los Principios Rectores en el marco de los pilares de "Proteger, Respetar y Remediar". Con el objeto de identificar las mejores medidas creadas por las empresas,<sup>35</sup> las buenas prácticas que se han identificado son de dos

<sup>35</sup> Se tomó en cuenta las prácticas consideradas dentro del Concurso de Buenas Prácticas Laborales 2017 y 2018 organizado por el MTPE. Asimismo, se consideró las buenas prácticas que enviaron las empresas.



<sup>34</sup> Recuperado de https://molacnats.org/2016/09/14/presentacion-del-manthoc/

tipos.

Primero, aquellas prácticas que se encuentran en el marco de los Principios Rectores y, en segundo lugar, se encuentran aquellas medidas de responsabilidad social que han sido desarrolladas por las empresas, en compromiso con la prevención y reducción del trabajo infantil.

- a) Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee Esta iniciativa obtuvo el Premio a Buenas Prácticas Laborales de 2017 y 2018, organizado por el MTPE. Con el apoyo del Centro Desarrollo y Autogestión; y como parte de la implementación de Políticas de Responsabilidad Social, viene promoviendo la producción de café libre de trabajo infantil. La empresa tiene por objetivo la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en toda la cadena productiva del café. De esta forma, su propuesta consiste en realizar una producción responsable, sin utilizar mano de obra infantil en el cultivo, acopio, transformación y venta. Para ello, la empresa se comprometió al registro de productores e hijos e hijas para el seguimiento al trabajo infantil vía uso de aplicativo móvil y sistema SIG SEMILLA. La cooperativa aplica el enfoque de prevención y erradicación del trabajo infantil en la producción de café, en cumplimiento a las normas emitidas por la Municipalidad de Villa Rica (Ordenanza Municipal Nº 025.2014, Resolución de Alcaldía Nº 248-MDVR-2015). Para esto implementa acciones de capacitación, asistencia técnica y seguimiento y monitoreo a las labores realizadas por los menores para determinar si son "labores de apoyo" que, si son permitidas o "trabajo infantil", a fin de mejorar la productividad y controlar la no utilización de mano de obra infantil en las labores productivas.<sup>36</sup>
- b) Red de Productores de Frutas y Hortalizas S.A Esta iniciativa obtuvo el Premio a Mejores Prácticas Empresariales 2017 y 2018.<sup>37</sup> Su práctica tiene por objetivo la eliminación total de las peores formas de trabajo infantil en toda la cadena productiva del espárrago, para lo cual aplica un protocolo de producción. Cuenta con dos asesores de campo, quienes sensibilizan a los productores, dando además seguimiento a la producción del espárrago.
- c) Fargoline S.A.
  Su práctica busca contribuir con la educación y nutrición de los niños y niñas que forman parte de Aldeas Infantiles SOS-Callao. Surge para ayudar a que los mismos tengan una nutrición adecuada, factor clave en su desarrollo mental y biológico, que les permita tener condiciones favorables para un aprendizaje correcto. Con ello, se les brinda oportunidades de estudio que los separe de la población infantil que trabaja.
- d) Campaña "Aquí estoy y Actúo" de Telefónica S.A.

Esta iniciativa fue desarrollada inicialmente en Colombia, para posteriormente involucrar a otros países como Brasil, Paraguay y Perú. Consta de un aplicativo móvil que permite que los usuarios mapeen las zonas donde se registran menores de edad realizando actividades económicas y reportarlo a las autoridades competentes.

<sup>37</sup> Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471601/Brochure\_BPL\_2018.pdf



<sup>36</sup> Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/BPL/PDF/BPLR23012019\_2017.pdf

Este programa fue creado por Fundación Telefónica e impulsado por el Pacto Global de Naciones Unidas que es un llamamiento a las empresas para que incorporen diez principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS. Las empresas que se encuentran adscritas al Pacto Global deben considerar en sus reportes de responsabilidad social empresarial, el enfoque de prevención y erradicación del trabajo infantil.

En ese sentido, dentro del Pacto Global de Naciones Unidas tiene como objetivo ayudar a las empresas a contribuir activamente en la erradicación del trabajo infantil, como parte del Principio Nº 5 del Pacto Global. De esta forma, su finalidad es diagnosticar los riesgos del trabajo infantil y generar estrategias para implementar acciones para prevenir y corregir prácticas asociadas al mismo.

Entre las empresas que forman parte del compromiso, las cuales integran un movimiento replicado en América Latina y el Caribe, se encuentran:

- Atento
- Austral Group S.A.A.
- CALATEL Infraestructuras y Servicios S.A.C.
- Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.
- Ferreycorp
- Inversiones Centenario S.A.A.
- New Technology Products S.R.Ltda.
- Pesquera Diamante
- Rimac Seguros y Reaseguros
- SEGUROC S.A.
- Sura Perú
- Tecnológica de Alimentos S.A. TASA
- Telefónica del Perú S.A.A.
- Urbano Express S.A.
- Yobel SCM

#### e) Programa PRONIÑO

Realizado por la Fundación Telefónica, desarrollado entre 2000 y 2015 en el Perú, que intervino para evitar el rezago y abandono escolar de NNA que trabajan. Su objetivo, en el circuito regional, es ofrecer oportunidades para mejorar el proyecto de vida de la infancia más vulnerable de Latinoamérica, apoyando una educación de calidad con la ayuda de la tecnología. Su compromiso es asegurar lo siguiente:

- El retiro del trabajo infantil, a través de la protección de NNA, confirmar su retención escolar, satisfacer las necesidades básicas, fomentar el uso alternativo del tiempo libre y transformar los patrones culturales, así como generar condiciones adecuadas en su entorno para que el retiro sea sostenible.
- Oportunidades para desarrollar un proyecto de vida. Para ello, se incidirá en la calidad educativa potenciando la innovación y el trabajo inclusivo en la escuela mediante el acceso y la promoción de las nuevas tecnologías y el trabajo colaborativo en red de los actores involucrados.

- El desarrollo de agentes que permitan a largo plazo que la erradicación del trabajo infantil sea efectiva, así como el impulso de políticas públicas que aseguren la lucha contra el trabajo infantil en el ámbito nacional y local.
- Transparencia en la gestión a partir de herramientas de rigor empresarial en el ámbito de la inversión social.
- f) Programa "Educación para el éxito"

Es una iniciativa de Responsabilidad Social de la empresa Productos Tissue del Perú (Protisa), que financia el proyecto junto a la Cooperación Holandesa ICCO & Kerk In Actie y es ejecutado por El Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (Cedro) y la Municipalidad de Santa Anita. El programa busca generar cambios con respecto a la percepción positiva, pasiva y/o permisiva, que tiene la sociedad sobre el trabajo infantil. Cambios por los cuales se entienda que el espacio de NNA es la escuela y que el trabajo infantil les ocasiona deserción, repetición de año y retraso escolar. Esta práctica inició en julio de 2010.<sup>38</sup>

- g) Empresa Antamina S.A.
  - La compañía se asegura formalmente que menores de edad no sean contratados para laborar en alguno de los centros de operaciones. En este sentido, no se ha identificado un riesgo significativo ni menor de casos de explotación infantil. Adicionalmente, debido a las prácticas de control de acceso a los centros de operaciones, resulta improbable que menores de edad ingresen a las áreas de operaciones para realizar algún trabajo.
- h) Empresa Yanacocha S.R.L
  - Conforme el Principio N° 5 del Pacto Global se desea lograr erradicación del trabajo infantil. Sobre el particular, no han encontrado, ni identificado centros y proveedores con un riesgo significativo de explotación infantil. Han adoptado medidas para contribuir a la abolición de la explotación infantil. No han encontrado ningún riesgo de trabajo infantil, ni explotación.
- i) Hudbay Minerals Inc.

Como miembro de la Asociación Minera de Canadá, Hudbay participa en el programa «Hacia el desarrollo sostenible de la minería» (TSM). El programa TSM tiene como propósito impulsar el desempeño y ayudar a las compañías mineras a evaluar y gestionar sus responsabilidades ambientales y sociales. El proyecto respalda la responsabilidad, la transparencia y la credibilidad de Hudbay mediante la evaluación y la divulgación pública de su desempeño a través de los siguientes protocolos:

- Extensión comunitaria.
- Salud y seguridad.
- Gestión de crisis y planificación de las comunicaciones.
- Prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

En 2017, el programa de TSM agregó el protocolo de prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso y optimizó el protocolo de manejo de relaves. Por su parte, en 2018, se incorporó la estructura de la política de manejo del agua en un nuevo protocolo. De igual forma, en las evaluaciones de 2018 (publicadas a principios de 2019) se presentó la verificación del cumplimiento del protocolo de prevención del trabajo infantil y el trabajo

<sup>38</sup> Recuperado de https://www.cedro.org.pe/responsabilidad-social-empresarial-y-la-educacion-como-alternativa-frente-al-trabajo-infantil-educacion-para-el-exito/



forzoso. En el mismo, se indicó que, las prácticas laborales contemplan la tolerancia cero respecto al trabajo infantil, forzoso y obligado y debe evitar cualquier violación dentro de su área de influencia.

#### j) Minsur S.A.

Desarrollan programas contra la desnutrición infantil, la reducción de la anemia y la desnutrición crónica, en niños y niñas menores de 5 años. Asimismo, capacitan a los padres para que puedan darles a los menores una alimentación adecuada. Por su parte, cuentan con una Política de Derechos Humanos, donde hacen explícito su compromiso de brindar un trabajo digno y seguro, libre de mano de obra infantil o forzoso, hostigamiento o acoso sexual, así como de cualquier forma de discriminación por motivo de raza, religión, color, orientación sexual u otra índole.



## Segunda parte: La implementación de los Principios Rectores en relación con el trabajo infantil

#### Pilar I: Deber de Proteger del Estado

### Principios Rectores 1, 2 y 3

Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto, deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

Funciones Reglamentarias y Normativas del Estado de carácter general.

En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
- d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

#### Instrumentos jurídicos internacionales

## ¿El Estado ha firmado y ratificado tratados internacionales y regionales relativos al trabajo infantil?

El Gobierno del Perú ha ratificado o se ha adherido a una serie de tratados y convenios internacionales relativos al trabajo infantil:

- a) Convenio N° 59 de la OIT, Convenio (revisado) sobre la edad mínima (Industria), 1937.
- b) Convenio Nº 112 de la OIT, Convenio sobre la edad mínima (Pescadores), 1959.
- c) Convenio Nº 138 de la OIT, Convenio sobre la edad mínima, 1973.



- d) Convenio Nº 189 de la OIT, Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011.
- e) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- f) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1988.
- g) Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989.
- h) Convenio Nº 182 de la OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- i) 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.
- j) Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de Personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas sobre la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000.
- k) Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un Procedimiento de Comunicaciones, 2012.

Además de estos convenios internacionales, otros instrumentos jurídicos internacionales relativos a la prevención y erradicación del trabajo infantil son:

- a) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- b) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Al cabo, con la aprobación de la Agenda 2030, las metas relativas al trabajo infantil en los ODS son:

- a) Meta 8.7: adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños, niñas y adolescentes soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- b) Meta 16.2: poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños, niñas y adolescentes

¿Han emitido recomendaciones al Estado los órganos de las Naciones Unidas en relación con los estándares de trabajo infantil? ¿Cómo ha realizado el Estado el seguimiento y aplicación de estas recomendaciones?

El Comité de los Derechos del Niño ha remitido a Perú los siguientes documentos que contienen las observaciones relativas a la explotación económica, incluido el trabajo infantil:

- Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño 2006.
- Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados del Perú 2016.

Entre las observaciones pendientes de ser implementadas se encuentran:

- Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años de edad.
- Garantizar que todas las formas peligrosas y abusivas de trabajo, incluido el trabajo doméstico, quedan prohibidas para los menores de 18 años.
- Definir el "trabajo ligero" de conformidad con lo establecido por el Convenio



182 de la OIT.

 Reunir y analizar sistemáticamente datos desglosados sobre trabajo infantil.

Con relación a la edad mínima, el Código, fija las siguientes reglas (artículo 51.º) para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:

- 15 años para labores agrícolas no industriales.
- 16 años para labores industriales, comerciales o mineras.
- 17 años para labores de pesca industrial.

Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

Cabe agregar que el Comité de los Derechos del Niño emitió la Observación General N° 16, la cual establece que las obligaciones estatales de regular las condiciones de trabajo y fijar salvaguardias para proteger a los menores de edad, debe tenerse en consideración el trabajo realizado en el sector no estructurado de la economía y en las economías familiares. Para ello, corresponde implementar programas destinados a las empresas que operan en tales ámbitos impulsando una transición satisfactoria de NNA al mercado laboral.

#### Leyes nacionales, políticas y regulaciones

Prohibición del trabajo infantil: ¿Qué normas existen sobre el trabajo infantil? ¿Existe una clara prohibición legal del trabajo infantil, incluyendo las peores formas?

La normatividad legal referida al trabajo infantil comprende las siguientes normas de carácter general:

- a) El Código Civil de 1984. En el artículo Nº 457 se refiere a la autorización al menor de edad para trabajar, señalando que: "El menor capaz de discernimiento puede ser autorizado por sus padres para dedicarse a un trabajo, ocupación u oficio" (Decreto Legislativo 295, 1984). Asimismo, precisa que la autorización puede ser revocada por razones justificadas. Cabe agregar que esta norma no especifica la edad mínima para el trabajo, sino el "discernimiento" del menor, de edad por lo que debe entenderse en el marco de lo dispuesto en el Código de los Niños y Adolescentes.
- b) El Código de los Niños y Adolescentes, fue modificado por la Ley Nº 27337. Esta norma aborda los derechos de NNA en Perú, diferenciando dos categorías: niños y niñas (entre la concepción y los 12 años de edad) y adolescentes (desde cumplidos los 12 años, hasta alcanzar los 18 años), lo que contrasta con normas internacionales en las que se define como niño y niña, a las personas menores de 18 años. Por otro lado, en el artículo 51º del Código se trata lo relativo a la edad mínima para trabajar, estableciéndose



diferencias por las modalidades de trabajo y las actividades realizadas. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia, las edades contempladas son las siguientes:

- 15 años para labores agrícolas no industriales.
- 16 años para labores industriales, comerciales o mineras.
- 17 años para labores de pesca industrial.

Para las demás modalidades de trabajo, la edad mínima es de 14 años. Por excepción se pueden conceder autorizaciones a partir de los 12 años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen la salud o desarrollo, ni interfieran o limiten la asistencia de NNA a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

- c) El Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES, aprueba la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes. Asimismo, establece las siguientes disposiciones:
  - Conforme el artículo 2.º del mencionado decreto, la definición de trabajo peligroso se entiende por "aquel en que las exigencias propias de las labores interfieran o comprometan el normal desarrollo biopsicosocial, la seguridad o la moral de las y los adolescentes" (2010). Complementariamente se prescribe que "contribuyen a ocasionar daño a las y los adolescentes que realizan trabajos peligrosos, los factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial" (2010).
  - Sobre la edad mínima de admisión para NNA, el artículo 3.º establece que: "no deberán ser admitidos en trabajos, actividades y empleos por debajo de la edad mínima de admisión que establece la normativa vigente, ni realizar trabajos cuyas actividades sean peligrosas por naturaleza o condición, bajo sanción administrativa y penal" (2010).
  - Se dispone que aquellos NNA que se hallen en la situación mencionada deben ser atendidos por programas de protección, a fin de restituir sus derechos vulnerados.
  - Los trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas se dividen en: trabajos peligrosos por su naturaleza y trabajos peligrosos por sus condiciones.
- d) El numeral 11.2 del artículo 11° del Reglamento de la Ley N° 30466, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-MIMP, que trata de la obligatoriedad de los parámetros en las medidas relativas a políticas y lineamientos que afecten a los NNA, se dispone que las autoridades competentes de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno son responsables de concertar el desarrollo de aprobación de leyes, políticas, estrategias, programas, planes, lineamientos, entre otros, que involucren los derechos de los NNA con carácter individual o grupal, con los instrumentos de planeamiento estratégico en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento (SINAPLAN) y los parámetros de la Ley N° 30466 para asegurar condiciones de bienestar y desarrollo integral, así como el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de los mismos (artículo 11). Así pues, se indica:

La obligatoriedad de los parámetros en las medidas que afecten a niñas, niños y adolescentes también son de aplicación en las entidades privadas en sus procesos, procedimientos, normativa interna, lineamientos, servicios y bienes, entre otros, que conciernan de manera directa o indirecta a niñas, niños y adolescentes, previendo en ellos la denuncia ante la autoridad competente por actos y hechos contrarios a sus derechos fundamentales (Decreto Supremo Nº 002-2018-MIMP, 2018, p. 29).

- e) El Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-2012-MIMP, donde se incluye como una de sus metas erradicar el trabajo de NNA por debajo de la edad mínima (resultado esperado Nº 6) y la erradicación del trabajo peligroso realizado por adolescentes aún dentro de la edad legal permitida (resultado esperado Nº 8).
- f) El Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo 2012-2021, promulgado a través del Decreto Supremo Nº 015-2012-TR, que ha permitido dar coherencia a múltiples esfuerzos del Estado y de la sociedad civil orientados a prevenir y erradicar el trabajo infantil, que hasta ese momento se encontraban dispersos y desarticulados.
- g) La Resolución Ministerial Nº 128-94-TR, que aprobó la Directiva Nacional Nº 007-94-DNRT sobre "Autorización de Trabajo del Adolescente". Tiene como finalidad establecer los lineamientos que permitan regular la correcta aplicación de la autorización del trabajo de la o el menor de edad, precisa que las autoridades competentes para permitir el trabajo de los adolescentes son el sector trabajo, para el caso de labores por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia, y los Municipios distritales y provinciales, para labores por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.

#### Educación

# ¿Cuál es la edad para completar la educación obligatoria, si la hay, y si es igual a la edad mínima de admisión al empleo?

El artículo 3.º de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, precisa que la educación es un derecho fundamental, siendo responsabilidad del Estado garantizar la universalización de la Educación Básica. A su vez, el artículo 12º de esta misma norma, referido a la universalización de la educación, establece que esta es obligatoria para los estudiantes de los niveles inicial, primaria y secundaria, que conforman la Educación Básica Regular.

De acuerdo con el artículo 36.º de la norma indicada, la duración de cada uno de esos niveles es la siguiente:

- Educación inicial: i) 0 a 2 años en forma no escolarizada y ii) 3 a 5 años en forma escolarizada.
- Educación primaria: 6 años.
- Educación secundaria: 5 años.



Teniendo ello en consideración, el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL) estima que la edad de culminación de los tres tramos de escolarización obligatorios es 16 años.<sup>39</sup> El Código de Niños y Adolescentes establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años. En ese sentido, la edad para completar la educación obligatoria no es igual a la edad mínima general establecido para la admisión al empleo en el Código del Niño y Adolescentes.

#### Registro de nacimiento

¿Cuáles son los requisitos y las expectativas en materia de inscripción de los nacimientos, y existe un sistema de inscripción eficaz para llegar a todos los niños y niñas?

El proceso de inscripción de los recién nacidos en Perú comprende los siguientes pasos:

- Registro gratuito de los recién nacidos en el establecimiento de salud donde se atiende el parto, para la emisión del Certificado de Nacido Vivo. Cabe indicar que desde el año 2012 se implementó en los establecimientos de salud el Sistema de Registro del Certificado del Nacido Vivo en Línea, que permite en tiempo real ingresar los datos del nacido vivo como sexo, talla, peso; y además los datos de la madre biológica y del profesional que atendió el parto. Este sistema virtual busca evitar errores en la emisión del certificado, reducir la probabilidad de falsificar y duplicar identidades y disminuir el margen de error en comparación con el registro de datos en forma manual.
- La madre o el padre tienen un plazo de sesenta días para realizar gratuitamente la inscripción del recién nacido en las oficinas registrales, a fin de obtener su acta de nacimiento. Este documento acredita el nombre de la persona, le otorga la nacionalidad y acredita sus vínculos de filiación. En caso de no hacer el trámite en los sesenta días de plazo, se puede realizar una inscripción de nacimiento extemporánea.

En relación con las cifras de registro, los nacimientos inscritos vía ordinaria llegan al 92,1 % del total el año 2017, mostrando un crecimiento significativo con relación a los años pasados (el año 2012 el porcentaje fue de 74,2 %) (INEI, 2018b).

## Protección de trabajadores y trabajadoras adolescentes

¿Existen normas y reglamentos claros sobre las condiciones de trabajo para el empleo legal de personas menores de 18 años, incluida la prohibición del uso de cualquier forma de violencia, incluido el castigo físico?

Con respecto a la normatividad sobre las condiciones de trabajo de personas

<sup>39</sup> Recuperado de http://www.publicaciones.siteal.iipe.unesco.org/perfiles-de-pais/23/republica-del-peru



menores de 18 años, el capítulo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Código de los Niños y Adolescentes, reconoce el derecho del adolescente a trabajar. Así, el artículo 22° (Ley N° 27337, 2000) señala lo siguiente:

El adolescente que trabaja será protegido en forma especial por el Estado. El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone este Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Debe mencionarse que, el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI) viene realizando la actualización de la relación de trabajos peligrosos y que propondría una modificación del Decreto Supremo N° 003-2010-MINDES. De acuerdo con el MTPE, se está impulsando la actualización del documento denominado Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes (mediante una subcomisión del CPETI). Esta norma se encuentra a la espera de la aprobación del Decreto Supremo sobre el nuevo procedimiento de autorización del trabajo adolescente (propuesta normativa que ya cuenta con la aprobación correspondiente de calidad regulatoria). Por su parte, también se desea aprobar una modificación del CNA en lo relativo al régimen del adolescente trabajador y de la adolescente trabajadora.

Por otro lado, en el capítulo IV sobre el Régimen para el Adolescente Trabajador, se establece que corresponde al PROMUDEH —hoy MIMP— la protección al adolescente trabajador o la adolescente trabajadora, la cual debe realizarse en forma coordinada y complementaria con los sectores trabajo, salud y educación, así como con los gobiernos subnacionales. De esa forma, el artículo 50.º ve la autorización e inscripción del adolescente trabajador o la adolescente trabajadora.

Otros aspectos materia de regulación son la obligación de autorizar e inscribir al adolescente trabajador o la adolescente trabajadora; las entidades competentes para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes; la creación del Registro Especial de adolescentes trabajadores; los requisitos para el otorgamiento de autorización; así como la obligación de practicar exámenes médicos. Asimismo, el Código de los Niños, Niñas y Adolescentes establece la competencia de las municipalidades en el registro de adolescentes que trabajan por cuenta propia. No obstante, esta información no se encuentra de forma pública o disponible, lo que dificulta obtener información y contenido sobre las condiciones de empleo en las que se encuentran los NNA, así como la posibilidad de dar seguimiento a posibles casos de vulneración de derechos y garantías de no repetición.

Sobre este aspecto, el Informe Defensorial Nº 166 precisa que, si bien la legislación peruana ha adoptado un modelo mixto en la gestión del registro del adolescente trabajador o la adolescente trabajadora -porque concurre



tanto el sector trabajo como los municipios provinciales y distritales-, resulta indispensable que se adopten criterios uniformes para el registro y la autorización de trabajo para adolescentes en todos los casos (Defensoría del Pueblo, 2014). Por ello, la Defensoría del Pueblo considera inaceptable que, mientras los registros gestionados por las direcciones regionales de trabajo cumplen con emitir autorizaciones de trabajo de acuerdo con la ley, los gobiernos locales registran expresamente supuestos de trabajo prohibido, o identifiquen a niños y niñas trabajadores por debajo de la edad mínima legal establecida, sin adoptar ninguna medida protectora.

Consideran también importante reforzar la capacidad institucional del sector trabajo —en especial de las direcciones regionales de trabajo— y las municipalidades provinciales y distritales, con respecto al tema de trabajo infantil. Inclusive, ven necesario que el MTPE brinde apoyo a los gobiernos locales para que puedan cumplir con la implementación y gestión del registro de adolescentes trabajadores.

Por último, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo, teniendo en cuenta la cantidad de personas menores de edad registradas fuera de los requisitos establecidos por ley, se genera la necesidad de crear un registro adicional (tanto en las direcciones regionales de trabajo como en los gobiernos locales), de carácter declarativo, que recoja dicha información (Defensoría del Pueblo, 2014).

Entre las recomendaciones se sugirió a los directores de las direcciones regionales de trabajo de Amazonas y Piura y a los alcaldes y alcaldesas de las municipalidades provinciales de Ica, Huaraz, Chiclayo, Tumbes, Arequipa, Huamanga, Trujillo y Lima Metropolitana implementar de forma inmediata el registro de adolescente trabajador, de acuerdo con lo estipulado en el Capítulo IV del Libro II del Código de los Niños y Adolescentes.

Asimismo, el Registro de Autorizaciones para Trabajo del Adolescente del MTPE, <sup>40</sup> en 2019 aprobó 387 autorizaciones en todo el país. Según el gráfico elaborado por el MTPE, la tendencia presentada es decreciente:

<sup>40</sup> Disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/694004/ADOLESCENTES\_2019\_opt.pdf



Gráfico 9. Perú: Autorizaciones de trabajo del adolescente por años 2000-2019

Fuente: MTPE.

En el documento se da cuenta que las autorizaciones para trabajo del adolescente se concentran mayormente en las zonas urbanas. Entre las causas, podría encontrarse que en las zonas rurales no existen dependencias del MTPE que expidan las autorizaciones de trabajo ni fiscalicen el cumplimiento de la normativa laboral. A su vez, esto pueda deberse a un proceso de descentralización frenado por falta de asignación de recursos en las regiones o municipalidades, falta de conocimiento sobre los procedimientos, poco trabajo de capacitación a empleadores o empleadoras o descoordinación entre las instituciones para llevar a cabo los registros.

por Direcciones Regionales 2019

OTRAS
LA LIBERTAD
13
ICA
16
MOQUEGUA
17
CUSCO
20
HUÁNUCO
22
AREQUIPA
28

LIMA METROPOLITANA
212
0 50 100 150 200 250

Gráfico 10. Autorizaciones para el trabajo del adolescente por Direcciones Regionales 2019

Fuente: MTPE.

La distribución porcentual de las autorizaciones para el trabajo del adolescente por actividad económica registradas en el MTPE, referidas al año 2019 se da de la siguiente manera: comercio al por mayor y al por menor (26 %), hoteles y restaurantes (25 %); seguidas de las de otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (15 %); industrias manufactureras (6 %); transportes, almacenamiento y comunicaciones (6 %); y, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (5 %); el resto de actividades económicas no tuvieron mayor relevancia y alcanzaron el 17 %.

Estas cifras dan cuenta de que las autorizaciones de las direcciones regionales para el trabajo de adolescentes se encuentran muy por debajo del número de situaciones de trabajo infantil, por lo que existe un desfase entre la situación



fáctica de número de casos de trabajo infantil que existen o trabajo intensivo en horas, que ciertamente no viene siendo reflejada en el número de menores registrados que realizan labores, por lo que se encuentran al margen del control y monitoreo del Estado.

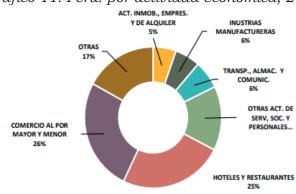


Gráfico 11. Perú: por actividad económica, 2019

Fuente: MTPE.

En ese sentido, de acuerdo con las cifras de inspecciones de Sunafil,<sup>41</sup> desde el año 2014 hasta junio de 2020 se ha realizado 4827 inspecciones sobre trabajo infantil en todo el país. Entre los sectores económicos con mayor inspección se encuentran: el comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes, actividades inmobiliarias e industrias manufactureras.

Los departamentos con mayor cantidad de inspecciones en trabajo infantil fueron: Lima, con 3208 inspecciones; La Libertad, con 254 inspecciones; Loreto, con 155 inspecciones; Ica, con 140 inspecciones; y Cajamarca, con 114 inspecciones. Sunafil señala que el sistema de inspecciones incluye también a los gobiernos regionales y al MTPE, a través de su Dirección de Inspección del Trabajo, cuyo número de inspecciones fue equivalente a 2260 inspecciones.

Por otro lado, se considera seis materias durante las inspecciones: autorización para el trabajo dependiente, peores formas de trabajo infantil, trabajo de adolescentes menores de 14 años, trabajo de adolescentes menores de 18 años, trabajo infantil prohibido (5 a 11 años) y trabajos peligrosos para los adolescentes.

En ese sentido, es posible notar la alta presencia de casos de trabajo infantil. Aunque no se tiene información de las acciones y medidas de protección adoptadas luego de las intervenciones. De acuerdo con la cifra registrada de adolescentes inscritos, muchos de estos menores no fueron derivados a otras instituciones para recibir asesoría en este ámbito.

<sup>41</sup> Disponible en https://www.sunafil.gob.pe/portal/noticias/item/8514-desde-el-2014-sunafil-realizo-4-mil-827-inspecciones-sobre-trabajo-infantil-a-nivel-nacional.html



Se fijan también las jornadas de trabajo que, en el caso de los adolescentes entre 12 y 14 años, no debe exceder de 4 horas diarias ni 24 semanales; mientras que los adolescentes entre 15 y 17 años, no deben exceder de 6 horas diarias y 36 semanales. El trabajo nocturno, es decir aquel que se realiza entre las 19:00 y 7:00 horas, solo podrá ser autorizado para adolescentes entre 15 y 18 años, siempre que no exceda de 4 horas diarias. Respecto a los trabajos prohibidos son los realizados por los adolescentes en el subsuelo, las labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o de sustancias tóxicas y las actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad.

A escala remunerativa, esta no debe ser inferior a la de los demás trabajadores o trabajadoras de su misma categoría en trabajos similares. Se establece que los empleadores y empleadoras deben otorgar facilidades para compatibilizar el trabajo y la asistencia escolar, y conceder vacaciones en los meses de vacaciones escolares. Los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras tienen derecho a la seguridad social y cuentan con la capacidad de reclamar sus derechos sin necesidad de contar con sus apoderados y al mismo tiempo pueden ejercer sus derechos laborales de carácter colectivo.

En relación con las horas de descanso de los adolescentes que trabajan como trabajadores o trabajadoras familiares no remunerados estas son de 12 horas continuas, siendo obligación de los padres o empleadores y empleadoras darles todas las facilidades para asistir a la escuela.

En otras disposiciones del Código se señala que los programas de empleo y programas de capacitación y orientación vocacional impulsados por los municipios y el MTPE, deben estar dirigidos a los adolescentes.

#### Debida diligencia

Cadenas de suministro: ¿Qué medidas se requiere, se espera o se alienta a las empresas a adoptar para garantizar la ausencia de trabajo infantil en sus cadenas de suministro (por ejemplo, auditorías, divulgación)? ¿Qué esfuerzos se han realizado para concienciar a la comunidad empresarial sobre estos temas?

En el marco de la protección del Estado, no se ha previsto incluir el trabajo infantil dentro del sistema de compras del Estado o contratación a terceros. Así, el marco de impedimentos para ser postor y/o contratista no considera este supuesto entre las causas de inhabilitación para contratar con el Estado o imposibilita de ser proveedor (Ley de contrataciones del Estado y Perú Compras).

La ENPETI señala en su eje N° 4, denominado las Condiciones de Trabajo: Identificación del trabajo infantil en la cadena de valor de empresas y/o sectores específicos, en el marco del Pacto Global, que les permita tomar medidas para la prevención y erradicación del trabajo infantil", que las empresas elaboraran



diagnósticos en su cadena de producción para la identificación del trabajo infantil y adopción de medidas.

De esa forma, en 2011, la ONG Cedro, en el marco del Proyecto "Responsabilidad Social Empresarial y la Educación como alternativa frente al Trabajo Infantil", elaboró un diagnóstico sobre la cadena productiva de las empresas papeleras en la ciudad de Lima. El objetivo era establecer la existencia o no de mano de obra infantil en la red de valor de la industria papelera, sobre todo durante el proceso de acopio del papel reciclado. A partir de este diagnóstico, a finales del año 2015, la Dirección General de Derechos Fundamentales y de Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, en coordinación con Cedro, realizaron un desayuno de trabajo "Responsabilidad Social y Trabajo Infantil" convocando a empresas del sector papelero y a los gremios empresariales. El objetivo era involucrar a las empresas papeleras identificadas en el diagnóstico y otras empresas del rubro presentes en el mercado peruano en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

En este espacio, participaron representantes de cuatro empresas papeleras y un representante de la Confiep, a quienes se les presentó una declaración de compromisos para que el empresariado se involucre en la prevención y erradicación del trabajo infantil. Tres de las compañías participantes se mostraron interesadas en firmar la declaración de compromisos. Por lo general, las grandes empresas no cuentan con mano de obra infantil, sin embargo, a veces existe dificultades en su cadena de producción, en donde los proveedores y proveedoras pueden contar con la misma. La poca visibilidad del trabajo infantil en las cadenas de valor hace dificil su intervención.

Aunado a ello, existe un importante porcentaje de informalidad laboral. Considerando que, en nuestro país, la informalidad laboral es de un 70 % todo hace suponer que, en la mayoría, de los rubros de producción, existe mano de obra infantil en su secuencia de fabricación, por lo que se hace necesario desarrollar más diagnósticos de las cadenas de producción de las empresas por sectores e involucrarlas en la ENPETI, como parte de su responsabilidad social. No se han registrado otras iniciativas de este tipo o el seguimiento que se les ha dado.

En el ámbito de concienciar al sector empresarial peruano, el MTPE ha creado el "Sello Libre de Trabajo Infantil", con el objetivo de premiar a personas jurídicas que previenen y erradican el trabajo infantil, este proceso pasa por la postulación del interesado, la evaluación de un consejo que establece el cumplimiento de los estándares y anualmente se realiza el monitoreo del mismo. Esta medida adoptada por la Resolución Ministerial Nº 204-2019-TR, establece que, quienes cuenten con este sello, deberían cumplir con cinco lineamientos conforme el artículo 13°:

a) Tener marco institucional que resalte el compromiso de la persona jurídica de cumplir con la normativa de trabajo infantil.



- b) Informar y capacitar a diferentes grupos de interés de la persona jurídica en materia de trabajo infantil.
- c) Incentivar que los proveedores y proveedoras de la persona jurídica cuenten con mecanismos que garanticen el cumplimiento de normativa de trabajo infantil.
- d) Establecer prácticas sistemáticas de monitoreo de la no ocurrencia de trabajo infantil en el proceso productivo de la persona jurídica.
- e) Ejecutar iniciativas de responsabilidad social que contribuyan con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

De acuerdo con el MTPE, en febrero de 2020, se llevó a cabo el acto de entrega de la primera edición del Reconocimiento SELTI, en el que se entregó dicho reconocimiento a siete personas jurídicas (de las 15 que se inscribieron) que acreditaron que en sus procesos productivos agrícolas no se emplea mano de obra infantil.

#### **Sectores / Grupos**

¿Qué sectores de la economía presentan los mayores riesgos para el trabajo infantil y qué medidas se han adoptado para hacer frente a esos riesgos? ¿Están determinados grupos de niños, niñas y adolescentes (por ejemplo, las niñas, las minorías étnicas o los niños indígenas) en mayor riesgo de ser explotados? ¿Qué medidas se ha adoptado para hacer frente al trabajo infantil en la economía informal?

De acuerdo con las cifras del INEI, en Perú el trabajo infantil es mayoritariamente rural y agrícola. En la sesión del PNAIA, realizada el 22 de agosto de 2019, con base en la ENAHO se comunicó que del total de la población de niños y niñas entre 5 a 17 años de Perú (+/- 5 248 000) el 17 % (+/- 892 160) realizó alguna actividad económica, y sobre este porcentaje, es decir, del total de niños y niñas que trabajaron, el 81,3 % ejecutó labores en el sector agrícola. Por su parte, del total de la población adolescente del país, entre 14 y 17 años (+/- 2 554 000), el 8,5 % (+/- 217 000) cumplió trabajos intensivos en horas (más de 36 horas de trabajo a la semana). Respecto este porcentaje, el 32,9 % también se ubica en el sector rural y agrícola (Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud, 2019).<sup>42</sup>

Estas características sitúan al trabajo infantil en el sector informal de la economía, ya que la gran mayoría de tareas agrarias familiares se realizan al margen de la legislación laboral. Sin embargo, no debe perderse de vista que este puede tener vínculos con el sector formal a través de esquemas de cadenas de valor y/o producción, que basan parte de su proceso productivo, de transformación y/o comercialización en modalidades de trabajo informal o familiar.

<sup>42</sup> Presentación de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en la sesión del PNAIA realizada el 22 de agosto de 2019. Información proporcionada por el MTPE.



Por otro lado, en la zona andina, los departamentos como Puno (91,1 %), Apurímac (84,1 %), Ayacucho (81,2 %), Huancavelica (80,8 %) y Cusco (74,7 %) presentan los mayores porcentajes de personas que se identifican como indígenas, de acuerdo con el Censo 2017. Es en estos territorios donde las actividades agrarias en el sector rural son las más extendidas. Por ello, se requiere realizar estudios que permitan entender si estos fenómenos guardan correlación y las condiciones y característica de estas actividades en estos espacios. En 2018, el porcentaje de NNA que trabajaban por debajo de la edad mínima en lo rural alcanzaba el 47,4 % de niñas y niños de 5 a 13 años que participan en actividades económicas frente a un 5,9 % en el ámbito urbano.

De conformidad con la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el Decreto Legislativo N° 1451, se señala que la materia de migración laboral es competencia exclusiva y excluyente del MTPE a cargo de su Viceministerio de Trabajo. Además, se encuentra dentro de las competencias del MTPE (literal a. del numeral 3.4.2-ROF) "garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados el trabajo" (Decreto Supremo N° 004-2010, 2010), lo cual quiere decir que el marco de su protección incluye el empleo y la protección social, así como:

[...] la libertad de trabajo y erradicación del trabajo forzoso; erradicación del trabajo infantil; libertad sindical; igualdad de oportunidades y no discriminación con especial protección de la madre, el menor de edad y personas con discapacidad; la jornada de trabajo, entre otros.

De igual forma, otra de sus funciones (literal b. del numeral 3.4.2), según el Decreto Supremo Nº 004-2010 (2010, § 36), es:

Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el territorio nacional, que permitan la promoción del empleo y la formación profesional, a través de la articulación de servicios que comprendan capacitación para el trabajo, autoempleo, normalización y certificación de competencias laborales, reconversión laboral, intermediación laboral, el acceso a la información del mercado de trabajo, difusión en materia de promoción del empleo, investigación y estudios sociolaborales, promoción del empleo temporal, juvenil y de otros sectores vulnerables.

En ese sentido, de acuerdo con el séptimo informe de avances del PNAIA 2012-2021,<sup>43</sup> hasta el 2018 se había reducido el porcentaje de NNA que trabajan por debajo de la edad mínima (de 5 a 13 años de edad) al 17 %,<sup>44</sup> en comparación con la línea base de 2012 que registraba 22,2 % de menores realizando actividades laborales por debajo de la edad mínima. A pesar de que en el 2018 se habría registrado un leve aumento en comparación con el 2017, la tendencia es a disminuir. Dentro de las medidas adoptadas por el MTPE (2018, p. 66) se

<sup>44</sup> Es preciso señalar que este indicador reporta la tasa de NNA que ocupa desde una hora a la semana en actividades económicas.



<sup>43</sup> Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/VII-Informe-PNAIA-2018.pdf

#### encuentran:

- Modelo de Registro Atención de Trabajo Infantil: implementado en Huánuco, Lima, Tacna y Piura. El objetivo es identificar el trabajo infantil en la escuela para brindar servicios que aporten a la disminución del mismo.
- Programas para el buen uso del tiempo libre: la finalidad es brindar talleres de música con los niños, niñas y adolescentes en áreas rurales (Huánuco), para la promoción del buen uso del tiempo libre.
- Programa de apoyo en tareas escolares (Carabayllo, Lima): Huánuco, Lima, Tacna y Piura.
- Programas educativos para la atención del Trabajo Infantil desde la escuela.
- Programa "Aceleración 2x1": ejecutado en Junín para nivelar el rezago escolar.
- Elaboración de un Modelo de Intervención Municipal: probado a manera de piloto en las municipalidades distritales de Villa Rica (Pasco) y Pichanaqui (Junín), y en la Municipalidad Provincial de Concepción (Junín).

Al respecto, el MTPE emitió la Resolución Directoral N° 001-2019-MTPE/2/15, mediante la cual se aprueba los criterios objetivos y técnicos para determinar la priorización de sectores productivos y de servicios para la participación en el Reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil". Estos son:

- Tasa de ocupación de NNA por actividad económica: mide la proporción de NNA de 5 a 17 años que trabajan en una o más horas a la semana según el tipo de sector productivo (agricultura, minería, pesca, comercio, manufactura, transportes, comunicaciones, construcción y otros servicios).
- Tasa de ocupación por actividad económica: mide la proporción de población que se encuentra trabajando pero que no cuenta con algún vínculo laboral sujeto a la legislación laboral, fiscal y de seguridad social.
- Nivel de vulnerabilidad de trabajo infantil de NNA: se establece por los factores de riesgo vinculados con el nivel de ocurrencia de este problema (edad, sexo, área de residencia, asistencia a la escuela, nivel educativo del jefe de hogar, estrato socioeconómico y tipo de ocupación del jefe de hogar).
- Peligrosidad de las actividades productivas y de servicios realizados: se fijan tomando en consideración la "Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas y nocivas para la salud integral y moral de los adolescentes" (Decreto Supremo Nº 003-2010- MIMDES). El nivel de peligrosidad se puede sustentar considerando la cantidad de horas que los menores de edad dedican a las actividades productivas, el horario en que se realiza, la incompatibilidad con los horarios escolares y la vulneración de derechos fundamentales de los menores de edad.

Tras realizar la evaluación mencionada, se emitió la Resolución Directoral General Nº 002-2019-MTPE/1/15, que estableció que para la primera edición del reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil" se priorizarán los procesos productivos del sector agrícola.

De acuerdo con el MTPE, se ha implementado este instrumento considerando la prevalencia del trabajo infantil en el área rural y en ese sector. Por otro lado, como instrumento de política desarrollado por el Estado para hacer frente al trabajo infantil, con incidencia en el mismo en la economía informal,



contamos con el Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo infantil. Dicho modelo se encuentra elaborándose a modo de prueba pilotos, en cinco municipalidades del país. Por otro lado, la implementación del nuevo procedimiento de autorización del trabajo adolescente, cuyo decreto supremo se encuentra pendiente de publicación, buscará no solo proteger al trabajador y a la trabajadora adolescente frente al trabajo peligroso, sino garantizar una adecuada protección a los y las adolescentes, con el fin de que les sean garantizados sus derechos laborales fundamentales.

En ese sentido, en la edición 2019, 11 personas jurídicas lograron superar las cinco primeras etapas del Reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil". Entre ellas se encuentran: Cooperativa Agraria Cafetalera ACPC Pichanaki, Cooperativa Agraria Cafetalera Ecológico Alto Palomar, Agrícola Cierro Prieto S.A., TAL S.A., Danper Trujillo S.A.C., Asociación de Pequeños Productores Agroecológicos Laguna Raya, Cooperativa Ecológica de Mujeres Cafetaleras Villa Rica, Tropic-X S.A.C., Cooperativa Agraria Sachicultores del Perú, la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee Ltda y Complejo Agroindustrial Beta S.A.C.

No obstante, MTPE informó que las personas jurídicas acreditadas con dicho reconocimiento deberán cumplir con los valores del mismo, vinculados estos con la garantía y respeto de los derechos fundamentales laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. Por ello, se tomó en cuenta lo siguiente: i) que los postulantes no cuenten con denuncias de vulneración de los derechos fundamentales laborales y sobre seguridad y salud en el trabajo ii) que no tengan una calificación de infracción grave o muy grave, según el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y iii) que no cuenten con resolución sancionatoria de primera instancia dentro de los cinco años anteriores a la convocatoria y hasta que se emita la decisión final de otorgamiento del sello. De acuerdo con los puntos señalados previamente, las personas jurídicas que se hicieron acreedoras del reconocimiento fueron siete: Cooperativa Agraria Cafetalera ACPC Pichanaki, Cooperativa Agraria Cafetalera Ecológico Alto Palomar, Asociación de Pequeños Productores Agroecológicos Laguna Raya, Cooperativa Ecológica de Mujeres Cafetaleras Villa Rica, Tropic-X S.A.C., Cooperativa Agraria Sachicultores del Perú y la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee Ltda. 45

Los ganadores son en su mayoría cooperativas, asociaciones autónomas de personas que se reúnen voluntariamente para satisfacer sus aspiraciones económicas, sociales y culturales mediante una organización de propiedad conjunta y de gestión democrática sin fines de lucro. 46 Es necesario mencionar que los participantes son pequeñas y medianas empresas, por lo que queda el reto de involucrar a las grandes empresas y corporaciones. En ese sentido, de

<sup>45</sup> Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/535998/SELTI\_2019\_Acta\_S.O.\_1\_Consejo\_Ev..pdf 46 Véase: Censo Nacional de Cooperativas – 2017, Perú, p. 49. http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/k2/censos/cooperativas



acuerdo con la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, las empresas de la gran y mediana minería vienen haciendo esfuerzos voluntarios de detección de trabajo infantil es sus operaciones y con sus proveedores y proveedoras. Prueba de ello son las buenas prácticas antes señaladas.

¿El Estado realiza o apoya actividades para identificar sectores empresariales específicos o actividades que puedan tener un impacto particularmente negativo en los derechos de los niños, niñas y adolescentes en relación con el trabajo infantil?

No se ha identificado medidas dirigidas a identificar sectores o actividades económicas que pudieran tener impacto particularmente negativo en los derechos de NNA. Una medida que el MTPE viene implementando es el Modelo de Identificación de Riesgo del Trabajo Infantil (MIRTI). Se trata de una metodología desarrollada por la Oficina Regional de la OIT en conjunto con CEPAL que permite identificar territorialmente la probabilidad de trabajo infantil en el ámbito regional y local. El objetivo es clasificar los territorios según nivel de probabilidad de trabajo infantil y, con ello, identificar los principales factores asociados a este riesgo para formular políticas públicas de prevención y erradicación del mismo. No obstante, esta medida no se encuentra dirigida a identificación de sector que tengan impacto en los derechos de menores, sino a la identificación de zonas de probabilidad de trabajo infantil.

El mapa resultante presentado en la sesión del PNAIA, llevada a cabo el 22 de agosto de 2019, fue el siguiente:



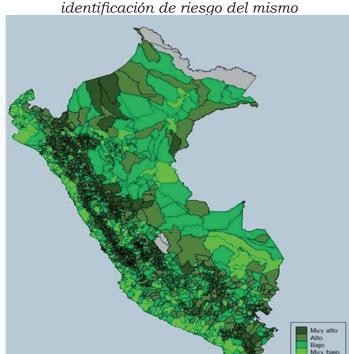


Gráfico 12. Perú: riesgo de trabajo infantil en el ámbito distrital según el modelo de identificación de riesgo del mismo

Fuente: PNAIA (2019).

### Monitoreo / Ejecución

## ¿Qué mecanismos existen para monitorear el trabajo infantil (por ejemplo, inspecciones)?

El Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y sus modificatorias, regulan, por ejemplo, en el artículo 25.7.º como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los NNA menores de 18 años de edad en relación de dependencia. Dicho artículo incluye aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Además, la Sunafil cuenta con el Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil (Resolución de Superintendencia Nº 05-2018-TR), y su protocolo de actuación (Resolución de Superintendencia Nº 152-2019-TR). Por otro lado, el CPETI es un órgano que tiene entre sus funciones realizar actividades favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil, así como llevar a la práctica el monitoreo y evaluación del plan de trabajo



anual para el cumplimiento de la ENPETI, por lo que pudiera incorporarse en esta sección de Monitoreo / Ejecución. En esta línea, también se encuentra la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST) y la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL), que cuentan con un equipo designado para la atención del tema del trabajo infantil.

La Sunafil cuenta con el "Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Infantil", aprobado mediante Resolución de Superintendencia Nº 114-2017-SUNAFIL, que se aplica para la inspección en los procesos de fiscalización de los casos de trabajo infantil. De esta manera, dicha norma se constituye en el instrumento técnico que contiene las pautas mínimas de observancia obligatoria en materia de prevención y erradicación infantil. De igual modo, establece las siguientes fases de la actuación inspectiva: coordinación, hipótesis de investigación, estrategia de intervención, visita de inspección y derivación para la prestación de servicios.

De acuerdo con Confiep, los espacios laborales donde se insertan los menores de edad son principalmente en actividades informales con menos de diez trabajadores y trabajadoras /colaboradores y colaboradoras, espacios donde es más común encontrar condiciones de precariedad laboral. Según el INEI, el 73,2 % del Trabajo Familiar No Remunerado emplea menores de edad, lo cual indicaría que los niños y niñas trabajan con sus padres/personas adultas con empleo independiente o actividades de autogeneración de ingresos familiares pertenecientes en su mayoría a la agricultura y comercio.

Asimismo, según el Ministerio de la Producción, existen más de 3 000 000 de microempresas en el Perú (con menos de diez trabajadores y trabajadoras), de las cuales el 48 % pertenece al sector informal, demostrando así la alta presencia de este tipo de actividades en empresas de menor tamaño. De esa forma, el gremio precisa que, para contar con la evidencia del caso, es importante la inclusión en la sección sobre "Negocios Familiares o independientes" dentro de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) una pregunta acerca de la naturaleza formal o informal de la actividad que realizan. Con ello, se podrá mejorar la metodología para medir el trabajo infantil en espacios laborales con menos de diez personas trabajando, y se obtendrá mayor precisión sobre qué tipo de actividades informales emplea a menores de edad a fin de encontrar mejores herramientas de monitoreo.

¿Ha establecido el Estado estructuras o instancias para garantizar la aplicación de los estándares sobre trabajo infantil, mediante el establecimiento o designación de un órgano encargado de las medidas de aplicación o mediante asignación de recursos internos?

Las acciones estatales para erradicar el trabajo infantil se iniciaron con la suscripción del memorando de entendimiento (Memorándum) entre el Gobierno peruano, representado por el MTPE, y la OIT, el 31 de julio de 1996. Mediante



dicho instrumento el Estado peruano se comprometió a ejecutar actividades para la erradicación progresiva del trabajo infantil.

El Memorándum fue renovado el 11 de diciembre de 2002, ratificándose así el compromiso del Estado peruano en la tarea mencionada. Además se estableció el compromiso de crear un comité directivo, a fin de coordinar, evaluar y dar seguimiento a las actividades para la erradicación del trabajo infantil.

Es así que en 2003, mediante Resolución Suprema Nº 018-2003-TR, se creó el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI) como una instancia de coordinación multisectorial conformada por instituciones públicas y organizaciones de empleadores y empleadoras y de trabajadores y trabajadoras. El CPETI cuenta con la asesoría técnica de organismos de Naciones Unidas como la OIT, OPS y Unicef. Asimismo, participan como invitados otras organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil.

El CPETI es presidido por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, en tanto la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la misma entidad actúa como Secretaría Técnica. El CPETI fue creado a través de la Resolución Suprema Nº 018-2003-TR. Igualmente, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea del MTPE responsable de la política en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil. Por su parte, la ENPETI se encuentra a cargo del presupuesto institucional autorizado para cada pliego en las Leyes Anuales del Presupuesto y en el marco de las disposiciones legales vigentes.

Es importante mencionar que, de acuerdo con el informe de avances del PNAIA (2018), se reportó que el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para el resultado N° 6 del objetivo N° 2, "Niñas niños y adolescentes se encuentran protegidos frente al trabajo infantil" ascendió a S/ 1 053 571, pero su Presupuesto Institucional Modificado (PIM) fue de S/ 466 206. El avance ejecutado en este tema fue de 98 %.

Respecto al resultado N° 8 del objetivo N° 3 "Las y los adolescentes se encuentran protegidos frente al trabajo peligroso", el PIA 2018 ascendió a S/ 18 319 824 y el PIM fue de S/ 15 825 113. En este caso, el porcentaje de ejecución fue 77 %. Así pues, estos montos presupuestados son menores frente a otros resultados planteados en el PNAIA (MIMP, 2018, p. 199).

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST) y la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) cuentan con un equipo designado para la atención del tema del trabajo infantil.



¿Ha implementado el Estado políticas para erradicar el trabajo infantil (peores formas de trabajo, trabajo riesgoso, trabajo forzoso y trabajo ilegal) por parte de las empresas a través de la adopción de planes nacionales, responsabilidad social de las empresas, desarrollo, antidiscriminación, transparencia gubernamental o derechos humanos en general?

En abril de 2016 se emitió el Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP, que aprobó el Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia PNAIA 2012-2021, el mismo que establece la agenda estatal en materia de protección y promoción de los derechos de NNA en el país. En el marco de dicho Plan y del Decreto Supremo N° 027- 2007-PCM, que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, el CPETI impulsó la aprobación de la ENPETI 2012-2021, que fue aprobada a través del Decreto Supremo N° 015-2012-TR.

La ENPETI es el conjunto de acciones coordinadas y sinérgicas que deben desarrollar las entidades del sector público y los diversos actores del sector privado con el objetivo de prevenir y erradicar el trabajo infantil, la explotación infantil y adolescente. Este instrumento plantea dos resultados: erradicar el trabajo infantil por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y erradicar el trabajo infantil peligroso y la explotación infantil y adolescente, los cuales a su vez consideran una serie de ejes y sus correspondientes temas específicos.

Con relación a la vinculación con el sector empresarial, el eje N° 4 se denomina "Condiciones de Trabajo" y establece como objetivo específico el mejorar las condiciones laborales del trabajo adolescente permitido. Entre las intervenciones previstas se encuentra: la fiscalización de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras adolescentes registrados, el establecimiento de incentivos para la formalización del trabajo adolescente permitido (mediante la suscripción de convenios entre el MTPE y las MYPES), la certificación de buenas prácticas y la identificación de trabajo infantil en la cadena de valor de sectores específicos en el marco del Pacto Global. Este último documento recomienda, entre otros aspectos, desarrollar e implementar mecanismos para detectar y erradicar el trabajo infantil, lo que se encuentra alineado al Principio N° 5 del Pacto Global que señala que "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil".

Por su parte, el eje Nº 5 "Protección", fija como objetivo específico incrementar y fortalecer los servicios de detección, protección y sanción frente al trabajo infantil peligroso y a la explotación infantil y adolescente. Las intervenciones previstas son la creación de un sistema de registro único de peores formas de trabajo infantil y el funcionamiento de servicios de atención y protección especializado de NNA rescatados de las peores formas de trabajo infantil.

Asimismo, es importante mencionar que existen estrategias o políticas del Estado para erradicar el trabajo infantil por parte de las empresas. En ese sentido, se



encuentra el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, el Reconocimiento SELTI, que administra el MTPE; y, por otro lado, el Estado implementa la participación en Buenas Prácticas para el Comercio Justo de la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo (Promperú), que cuenta con el principio de no al trabajo infantil.

Se requiere precisar que los tratados de libre comercio de los que el Estado peruano es parte, que establecen la obligación explícita para que en la producción de bienes y servicios comercializados no se utilice trabajo infantil, deben ser considerados.

¿Ha difundido el Estado a los organismos gubernamentales pertinentes (incluidas las embajadas y consulados extranjeros) declaraciones de política claras sobre la expectativa de que todas las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción respeten los estándares de trabajo infantil?

De acuerdo con la entrevista sostenida con la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE (Quiñones), <sup>47</sup> lo realizado en este campo se centra en la información que brinda el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo a los funcionarios y empresas de otros países sobre la vigencia en el Perú de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, como parte del proceso de suscripción de tratados de libre comercio y otras acciones de promoción de actividades económicas. Cabe señalar que este mismo sector ha precisado que en el marco de los capítulos laborales de los acuerdos comerciales suscritos con Estados Unidos de América, Europa, Canadá, Corea del Sur y Australia, Perú se ha comprometido a adoptar en sus leyes, reglamentos, y su correspondiente aplicación, los principios de la Declaración de la OIT de 1998, entre los que se encuentran la abolición del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

¿Ha desarrollado el Estado orientaciones para las empresas sobre los estándares de trabajo infantil, que sea apropiada para los diferentes sectores industriales (por ejemplo, sectores de alto riesgo como las industrias extractivas) y diferentes tipos de empresas comerciales (por ejemplo, las empresas multinacionales, las PYME)?

Mediante Resolución Ministerial Nº 204-2019-TR se creó el reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil" Al respecto, se estableció como segundo lineamiento informar y capacitar en materia de erradicación del trabajo infantil a los diferentes grupos de interés de las empresas.

Como parte del proceso de implementación, la Resolución Directoral General

<sup>47</sup> La entrevista fue realizada a Sergio Quiñones, director de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE con fecha del 9 de septiembre de 2019.



Nº 002- 2019-MTPE, ha aprobado los estándares para la edición 2019 de este reconocimiento, priorizando el sector agrícola. De esta manera se establece que las acciones de información y capacitación en materia de erradicación del trabajo infantil se deben realizar a los siguientes actores que realizan actividades agrícolas:

- a) Grupos de interés de las empresas.
- b) Trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras de las empresas.
- c) Proveedores y proveedoras de productos frescos o primarios (productos hasta la cosecha).
- d) Proveedores y proveedoras de productos no frescos y de servicios.

Por otro lado, cabe agregar que en años pasados la Sunafil se encargó de realizar distintas acciones de capacitación y sensibilización sobre erradicación del trabajo infantil dirigidas a empresas de la industria maderera en el departamento de Loreto (Sunafil, 2015), entre otras regiones alcanzando a capacitar durante el 2016 a 18 000 personas en todo el país (Sunafil, 2016). Esta entidad incluye, además, como parte de las acciones de fiscalización, la realización de jornadas de capacitación que están a cargo del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, tal como lo dispone el numeral 7.1.4 de la Resolución de Superintendencia Nº 152-2019-SUNAFIL.

También es importante precisar que en el año 2018, Proinversión suscribió un convenio con el Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (Perú Responsable), adscrito al MTPE, con el objetivo de desarrollar actividades conjuntas a fin de promover proyectos de inversión que puedan ser ejecutados bajo el marco normativo de la Ley N° 29230, denominada "Ley de Obras por Impuestos", en concordancia con el marco de la responsabilidad social empresarial (Convenio Marco, julio 2018). Así, ambas entidades acordaron realizar conjuntamente actividades orientadas a fortalecer, facilitar, promover y difundir la responsabilidad social, a fin de identificar proyectos de inversión que generen empleo decente. El convenio también prevé llevar adelante acciones de promoción de las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, a fin de fomentar la conducta responsable en las mismas y de esa forma contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Por su parte, Perú Responsable se compromete a trabajar en coordinación con Proinversión, para la identificación de proyectos de inversión en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial generadora de empleo decente (artículo Nº 5 del Convenio Marco).

Finalmente, forman parte del CPETI la Asociación de Pequeños y Medianos

<sup>48</sup> Véase: Convenio Marco de colaboración interinstitucional entre el Programa Nacional de Responsabilidad social empresarial – Perú Responsable y la Agencia de Promoción de Inversión privada – PROINVERSIÓN. Recuperado de: https://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/1/JER/CONVENIOS\_CON\_INSTITUCIONES/2018/Agosto/09 \_08\_2018/CONVENIO%20MARCO%20PERU%20RESPONSABLE%20MINISTERIO%20TRABAJO.PDF



Industriales del Perú (APEMIPE), así como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep), la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), quienes muestran su compromiso para implementar acciones a favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil y socializar con sus agremiados toda la información inherente al tema, que es abordaba en las sesiones mensuales del CPETI.

# ¿Está el Estado implementando actividades para identificar sectores empresariales específicos o actividades que puedan tener impacto negativo en los derechos de los niños, niñas y adolescentes y en relación con el trabajo infantil?

El MTPE, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad Social y Salud en el Trabajo, ha implementado el denominado Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil (2019).<sup>49</sup> Es la incorporación del criterio de identificación y prevención del trabajo infantil en las acciones de los fiscalizadores municipales. Así, al ingresar a negocios, establecimientos y locales para evaluar el cumplimiento de normas de aforo, ruido, licencias, permisos, entre otros, los fiscalizadores pueden identificar los casos de trabajo infantil.

Los objetivos de esta intervención son los siguientes:

- Identificar mayor número de casos de trabajo infantil para su adecuado tratamiento.
- Sensibilizar a empleadores y empleadoras, adolescentes y padre acerca de los riesgos del trabajo infantil.
- Difundir la normativa correspondiente sobre el trabajo adolescente permitido.

Actualmente este modelo se viene implementando en los municipios de Pichanaki, Villa Rica y Concepción en el departamento de Junín y se brinda asistencia técnica para la formulación de ordenanzas municipales en los distritos de Carabayllo, Comas y San Juan de Lurigancho de la provincia de Lima.

## ¿Ha establecido el Estado leyes que obliguen a las empresas a respetar los estándares sobre trabajo infantil?

Como se ha consignado anteriormente, existen diferentes normas relativas a la prohibición del trabajo infantil que establecen regulaciones sobre el trabajo peligroso, las cuales deben ser cumplidas por las empresas, bajo pena de sanción. En ese sentido, en el CNA (Confederación Nacional Agraria), el PNAIA, la ENPETI, se menciona la prohibición del trabajo adolescente peligroso y el respeto a los derechos fundamentales laborales de los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras. Así también, cuando se indica "bajo sanción",

<sup>49</sup> Presentación de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en la sesión del PNAIA realizada el 22 de agosto de 2019.



se sugiere precisar cuáles son las consecuencias del incumplimiento de acuerdo con la legislación vigente. Además, tomar en cuenta que, se cuenta con un procedimiento de autorización del trabajo adolescente, para que puedan ser realizados por cuenta ajena o bajo relación de dependencia, el cual se encuentra en proceso de modificación, y que toda empresa debería solicitar antes de la contratación de un adolescente entre los 14 y los 17 años de edad.

De esta manera, el Plan Anual de Inspección de Trabajo modificado, aprobado por SUNAFIL mediante Resolución de Superintendencia Nº 225-2019-SUNAFIL establece que se considera como trabajo infantil que debe ser objeto de prevención o erradicación, a lo siguiente:

- a) El trabajo de NNA que están ocupados en la producción económica y que tienen menos de la edad permitida para trabajar de acuerdo con la legislación nacional y la normativa internacional.
- b) El trabajo de adolescentes que están ocupados en la producción económica y que, teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizan actividades peligrosas que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral.
- c) La explotación infantil y adolescente, también denominada "peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso" ni NNA.

¿Ha establecido el Estado medidas para superar las dificultades asociadas a la responsabilidad limitada de las sociedades matrices de las empresas en relación con el trabajo infantil?

Cuando las empresas tengan su sede principal fuera del país, las filiales, aliadas, sucursales y afines, que estén en funcionamiento en Perú, deben acogerse a las normativas sociolaborales establecidas en el Estado, incluyendo, por ende, las relativas al trabajo infantil.

¿Ha establecido el Estado leyes y reglamentos para apoyar la divulgación y presentación de informes por parte de las empresas sobre derechos de los niños, niñas y adolescentes y el trabajo infantil?

Mediante la Resolución de la Superintendencia del Mercado de Valores Nº 033-2015- SMV/01, se establece que las empresas emisoras con valores inscritos en el Registro Público del Mercado de Valores presenten el Reporte de Sostenibilidad Corporativa como anexo de su memoria anual.

Dicho reporte debe contener información acerca de sus actividades y gestión de riesgos inherentes al desarrollo económico, medioambiental y social, incluyéndose un apartado específico (Pregunta A3) en el que las empresas deben informar si cuentan con "una política para promover y asegurar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de sus colaboradores" (2015), una de cuyas categorías es la abolición del trabajo infantil, conforme lo establecido por la Declaración Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998.



En esa misma línea, el sector de empleadores que participa en el CPETI, tiene la oportunidad de presentar en cada una de las sesiones (mensuales) del CPETI, los logros, avances, estrategias, instrumentos, principios y enfoques adoptados en materia de derechos de los NNA, así como del trabajo infantil, específicamente. Asimismo, con el Concurso de Buenas Prácticas Laborales y con el Reconocimiento SELTI, se difunde información sobre las acciones adoptadas o implementadas por las personas jurídicas que participan en ellos. En este sentido, en la página web "Sello Libre de Trabajo Infantil", 50 se puede encontrar información acerca de las acciones desarrolladas por las personas jurídicas (productoras primarias de rubros agrícolas) que superaron los estándares del Reconocimiento SELTI.

### ¿Ha proporcionado el Estado incentivos para las empresas que contribuyen a respetar los estándares de trabajo infantil?

A través de la Resolución Ministerial N° 204-2019-TR, el MTPE creó el reconocimiento denominado "Sello libre de Trabajo Infantil". <sup>51</sup> El objetivo de este reconocimiento es promover que las empresas adopten en sus procesos productivos y de prestación de servicios, prácticas para la prevención y erradicación del trabajo infantil y adecuación a los lineamientos del trabajo adolescente permitido.

Conforme el artículo 15°, la vigencia del reconocimiento es otorgada por un plazo de 2 años. Las empresas reconocidas con el sello podrán exhibirlo en sus productos o en sus ofertas de servicios. Recibirán asistencia técnica en materia de trabajo infantil, podrán mejorar su posicionamiento y ventaja competitiva, acceder a mercados socialmente responsables y atender a la demanda de productos que cumplan estándares de responsabilidad social con precios diferenciados.

Además de ser un incentivo para las empresas, el "Sello libre de Trabajo Infantil" es también un aporte al cumplimiento de las disposiciones establecidas en los acuerdos comerciales suscritos por el Perú con Estados Unidos de América, Canadá, la Unión Europea y Australia en favor de la eliminación del trabajo infantil.

Por su parte, el concurso de buenas prácticas laborales llevado a cabo por la Dirección de Prevención de conflictos y responsabilidad social empresarial del MTPE se lleva a cabo desde 2010. Las categorías que considera son: promoción de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo e igualdad de grupos vulnerables, erradicación de las peores formas de trabajo infantil y forzoso, prevención en riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral,

<sup>51</sup> Presentación de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en la sesión del PNAIA realizada el 22 de agosto de 2019.



<sup>50</sup> Véase: selloinfantil.trabajo.gob.pe

promoción y respeto de la libertad sindical, canales de atención al trabajador y trabajadora y su participación en la gestión de la empresa, eficiencia en la gestión de las remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores y trabajadora, promoción del equilibrio trabajo – familia, prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación, desarrollo profesional y acceso a la capacitación y promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores. Los beneficios que obtienen por ser ganadores en una categoría son:

- a. La publicación en diferentes medios de comunicación masiva de la lista de las empresas que han obtenido el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales.
- b. La publicación en el portal institucional del MTPE de las Buenas Prácticas Laborales.
- c. El otorgamiento de un trofeo y diploma en español e inglés a fin de que pueda ser valorada por los clientes o inversionistas extranjeros.
- d. La comunicación oficial sobre las empresas reconocidas a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales.
- e. Campañas trimestrales de orientación a cargo de inspectores de trabajo en materia de cumplimiento de la normatividad socio laboral.
- f. Atención preferente en las dependencias del MTPE.
- g. Asistencia técnica en normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral.<sup>52</sup>

Aunque el sello libre de trabajo infantil y ser ganador del concurso de buenas prácticas genera buena reputación a la empresa tanto nacional como internacionalmente, ciertamente podrían evaluarse otros posibles incentivos que contribuyan al respeto de los estándares internacionales.

Por otro lado, esta medida va en línea con el cumplimiento de los compromisos adquiridos por Perú en materia de erradicación del trabajo infantil en diversos convenios internacionales, como la Convención por los Derechos del Niño, los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 de las Naciones Unidas y los convenios suscritos de la OIT.

Finalmente, ya en el ámbito interno, el "Sello libre de Trabajo Infantil" responde a las metas N° 6 y N 8 del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia (PNAIA) y la ENPETI 2012-2021.

### ¿Se ha denunciado públicamente casos de efectos negativos en los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial y el trabajo infantil?

Como ha sido indicado, la Sunafil cuenta con el Grupo Especializado de Inspectores de Trabajo (GEIT), que se encarga de prevenir y erradicar el trabajo forzoso e infantil. Las acciones realizadas por este equipo son difundidas en la página web institucional.

Se informa, por ejemplo, que como resultado del trabajo realizado en el año



2019, se rescató a 12 NNA en situación de trabajo infantil. Se les puso en disposición de las autoridades encargadas de protección de víctimas en situación de vulnerabilidad.

De igual manera, durante el año 2018 y el primer semestre del año 2019, se desarrollaron 802 operaciones en todo el país para contrarrestar el trabajo infantil. Las materias de dichas operaciones fueron: autorización para el trabajo dependiente, peores formas de trabajo infantil, trabajo de adolescentes menores de 14 años, trabajo de adolescentes menores de 18 años, trabajo infantil prohibido y trabajo peligroso para los adolescentes (Sunafil, 2019).

Por otro lado, con relación a las sanciones, la información disponible señala que hasta febrero de 2020, habrían 138 resoluciones consentidas en materia de trabajo infantil, donde se habrían impuesto multas a empresas como Tubos y Perfiles metálicos SA, Instituto Superior Tecnológico no estatal CESCA, Municipalidad de Puente Piedra, Marefa S.A.C, Envasadora Bella Durmiente E.I.R.L, Telefónica Servicios Comerciales S.A.C, Montalvo Spa Peluquerias sociedad anónima cerrada, Petro Explorium Sociedad anónima cerrada, Begui S.A.C, entre otras empresas y personas naturales que se dedican a negocios manufactureros, promoción inmobiliario, servicio en restaurantes, venta de productos, transporte público entre otros (Fernández, 2017), de acuerdo con el Sistema Integrado de Información Territorial.<sup>53</sup> La Sunafil impuso sanciones a empresas por tener a NNA trabajadores y trabajadoras (microempresas, pequeñas empresas y empresas de funcionamiento regular) que realizaban actividades de venta de productos, negocios manufactureros, promociones inmobiliarias, servicios en hoteles y restaurantes y en el transporte público.

#### Principios Rectores 4, 5 y 6

El nexo entre el Estado y las empresas

Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.

Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

¿Qué tipos de medidas de debida diligencia en materia de respeto de estándares sobre trabajo infantil exige el Estado a las empresas de

<sup>53</sup> Recuperado de https://www.sunafil.gob.pe/portal/index.php?option=com\_content&view=article&layout=edit&id=758



### propiedad estatal o bajo su control o a las empresas que reciben apoyo de los organismos estatales?

Actualmente, existen 35 empresas estatales, de las cuales treinta y cuatro están bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (Fonafe), a las que se suma Petroperú. Esta lista no incluye a las empresas de salud y saneamiento que pertenecen a los municipios y gobiernos regionales.

Entre las empresas listadas en Fonafe se encuentran dieciséis empresas del sector electricidad (actividades de generación y distribución), cuatro empresas de finanzas, dos de hidrocarburos y remediación, una de saneamiento, tres de infraestructura y transporte, seis de servicios y producción, y tres entidades por encargo. A su vez, existen otras tres empresas en liquidación.

Con respecto a la existencia de medidas de debida diligencia relativas al respeto de estándares sobre trabajo infantil, no se han identificado instrumentos normativos específicos emitidos por Fonafe. No obstante, cabe mencionar que, conforme lo indicado en la página web institucional, el área de Responsabilidad Social Corporativa viene gestionando convenios y alianzas con distintas entidades como Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Global Reporting Initiative y el Pacto Mundial, a fin de alinear las empresas bajo el ámbito de Fonafe a la agenda 2030 de la ONU, así como asumir e implementar las directrices que la OCDE ha fijado sobre el gobierno corporativo de las empresas públicas.

En el caso de Petroperú (2018), la Política de Responsabilidad Social, comprende como uno de sus compromisos es:

Erradicar cualquier tipo o relación con el trabajo infantil, trabajo forzoso y criterios de exclusión en la contratación de trabajadores y proveedores por discapacidades, diversidad étnica, estado civil o familiar, género, raza o religión y cualquier otra característica que la ley ampare.

En línea con ello, el compromiso Nº 9 de la Política de Gestión Social, es erradicar cualquier tipo de trabajo infantil. No obstante, se requiere precisar que en 2016 se presentaron denuncias a Petroperú por el derrame de petróleo en Chiriaco y Cuninico. Estas denuncias se encuentran en el poder judicial y la CIDH por el trabajo infantil realizado para palear los derrames de petróleo en las comunidades Awajún de Chiriaco (Bagua, Amazonas) y Cuninico (Loreto), ambos casos han tenido medidas cautelares, el primero por el Poder Judicial peruano y el segundo por la CIDH (han sido las primeras medidas cautelares por derrames de petróleo otorgadas por la CIDH). Por lo que las medidas adoptadas dan cuenta de que se requiere evaluar las políticas adoptadas de responsabilidad social.

En atención a ello, en el Reporte de Sostenibilidad 2018 de Petroperú se declara que todas las operaciones, así como las actividades de los proveedores, están



libres de riesgo de prácticas de trabajo infantil, trabajo forzoso, o de trabajo en condiciones peligrosas para personas jóvenes. De este modo, se señala que, con el fin de evitar el trabajo infantil, la empresa cuenta con una serie de instrumentos como los Procedimientos de Atención a Quejas y Reclamaciones, el Procedimiento de Contratación de Mano de Obra Local, Seguimiento de Compromisos Sociales, Mapeo de Grupos de Interés y Análisis de Riesgo Social.

Con el fin de verificar el cumplimiento de estas disposiciones, la Gerencia Corporativa de Gestión Social y Comunicaciones realiza el seguimiento y monitoreo del riesgo de estas prácticas, para lo cual cuenta con dieciséis relacionistas comunitarios que supervisan contratos, quejas, y reclamos. Esta medida se complementa con las inspecciones inopinadas a contratistas que realizan desde noviembre de 2017 a fin de evaluar las condiciones laborales.

### ¿Existen casos denunciados públicamente de trabajo infantil asociados con empresas que son propiedad o están controladas por el Estado?

Durante los años 2014 y 2016, medios de comunicación denunciaron que los menores de comunidades nativas trabajaron para la empresa Petroperú recogiendo el petróleo derramado en el ámbito de las localidades de Cuninico<sup>54</sup> y Chiriaco.<sup>55</sup> Debe precisarse que, de acuerdo con el informe de la CIDH los pobladores precisaron que "niños y niñas awajún, trabajaron en la limpieza del petróleo crudo sin ningún tipo de protección, recibiendo "propinas irrisorias de personal de Petroperú, y sin tratamiento médico después de haber recogido el petróleo" (2017, p. 3).

Asimismo, estudios elaborados por el *Institut national de santé publique du Québec – Centre de toxicologie* precisa:

De entre julio y agosto de 2016, que presenta informes de sangre, orina y pelo de "exposición puntual" a metales (plomo, mercurio, cadmio y arsénico) de 20 niños y niñas awajún (edades entre 8 y 15 años): 14 de la Comunidad de Nazareth, 3 de la Comunidad de Pakun y 3 de la Comunidad de Umakay (CIDH, 2017, p. 4).

De acuerdo con lo precisado por la CIDH, el derrame ocurrido en el año 2014 habría generado contaminación verificable en los valores de metales como mercurio y cadmio por encima de los niveles recomendables. Esta contaminación habría tenido impacto y efectos en la población. Así, los solicitantes habrían señalado "diversas patologías o padecimientos asociados con dicha afectación, que son consistentes con los efectos que podrían tener la exposición prolongada a tales elementos, con un especial impacto en niños y niñas, y madres gestantes"

<sup>55</sup> Véase: Diario Gestión (6 de marzo de 2016) Sunafil investiga empleo de niños durante derrame de petróleo en la selva. Diario Gestión. Recuperado de https://gestion.pe/economia/sunafil-investiga-ninos-derrame-petroleo-selva-113517-noticia/



<sup>54</sup> Véase: Diario Gestión (21 de julio 2014) MTPE fiscalizará contratación de niños en derrame de petróleo en Loreto. Diario Gestión. Recuperado de: https://gestion.pe/economia/mtpe-fiscalizara-contratacion-ninos-derrame-petroleo-loreto-66180-noticia

(CIDH, 12017).<sup>56</sup> Ello tendría un severo impacto en el desarrollo de los NNA en el acceso a derechos como salud e integridad.

En ese sentido, frente a las denuncias ante el poder judicial y la CIDH por el trabajo infantil, se obtuvieron medidas cautelares, el primero por el Poder Judicial peruano y el segundo por la CIDH (han sido las primeras medidas cautelares por derrames petróleo otorgadas por la CIDH) con el objetivo de salvaguardar la seguridad y salud de las comunidades.

Desde el MIMP se tomó conocimiento en el año 2016, a través del viceministro de Poblaciones Vulnerables de ese entonces Fernando Bolaños, las necesidades de la población, a través de reuniones que sostuvo con el alcalde de Chiriaco, Otoniel Danducho Akintui; y de los apus de las siete comunidades afectadas. También se reunió con representantes de la Dirección General de Salud Ambiental (Digesa) y del Instituto Nacional de Defensa Civil (Indeci). El viceministro Bolaños constató que brigadas de personal médico del Minsa y de Essalud atendieran prioritariamente a los 120 NNA que estuvieron en contacto directo con el petróleo, junto a otros 490 adultos. En ese sentido, se acordó que Petroperú garantizará el abastecimiento de agua saludable para los pobladores de las siete comunidades afectadas, principalmente Pajún. Para tal fin se entregaron 80 bidones de agua y el Minsa repartió 1000 bidones más. En el caso Cuninico desde el MIMP, en su calidad de ente rector en materia de niñez y adolescencia, solicitó a Petroperú medidas para restituir derechos de los adolescentes contratados por el derrame de petróleo. Además, se solicitó al MTPE, que, en el marco de sus competencias, se tomen las medidas correspondientes que garanticen la sanción a los que resulten responsables, así como atención de los adolescentes afectados (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019).<sup>57</sup>

¿Las agencias estatales exigen explícitamente que los contratistas cumplan con las protecciones específicas sobre trabajo infantil? Si es así, ¿han elaborado las agencias estatales directrices para que los contratistas cumplan con este requisito?

<sup>57</sup> Información proporcionada por el Viceministerio de Poblaciones Vulnerables del MIMP con fecha de 15 de octubre de 2019, en entrevista realizada por el Instituto de Ética y Desarrollo a la funcionaria Cecilia Aldave.



Según la información aportada, en la resolución de 13 de septiembre de 2017, emitida por una jueza se advierte que "según lo establecido por la Organización Mundial de la Salud, afectarían el sistema humanitario, digestivo, la piel, pulmones, riñones y ojos, siendo especialmente vulnerables los niños, quienes sufren afectaciones en el proceso de aprendizaje". La Comisión observa que, en efecto, según la OMS, metales como el plomo, al acumularse en el organismo puede afectar múltiples sistemas orgánicos como el neurológico, hematológico, gastrointestinal, cardiovascular y renal, ocasionando en su exposición aguda trastornos gastrointestinales, daño hepático y renal, trastornos neurológicos que pueden provocar convulsiones e incluso la muerte. Ver OMS, Intoxicación por plomo y salud. Nota descriptiva. Agosto de 2017. Disponible en http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs379/es/; OMS, Guía breve de métodos analíticos para determinar las concentraciones de plomo en la sangre, 2013. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/77917/1/9789243502137\_spa.pdf. Según la OMS, el cadmio tiene efectos tóxicos en los riñones y en los sistemas óseo y respiratorio; además, está clasificado como carcinógeno para los seres humanos. Disponible en http://www.who.int/ipcs/assessment/public\_health/cadmium/es/ Y, según la OMS, la exposición al mercurio (incluso a pequeñas cantidades) puede causar graves problemas de salud y es peligrosa para el desarrollo intrauterino y en las primeras etapas de vida. Disponible en http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs361/es/

De acuerdo con la información publicada por Petroperú, se han aprobado procedimientos de contratación en los que se incluye la prohibición de contratar a menores de edad, así como la verificación facial y la comprobación de los datos en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) de cada uno de los postulantes y las postulantes. Del mismo modo, en todas las contingencias ambientales del oleoducto Norperuano se cumplió con implementar señalética específica que prohíbe la contratación de menores de edad, incluyendo indicaciones en idiomas nativos como el awajún.

#### **Principio Rector 7**

Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos

Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas:

Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos;

Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual;

Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación;

Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

Por otro lado, las bases y los contratos derivados del proceso de contratación de bienes incluyen cláusulas de derechos humanos relacionadas con una adecuada gestión ambiental, prácticas laborales y derechos humanos, que deben ser cumplidas por los proveedores. En ese sentido, se toma en consideración en las cláusulas que los contratistas deben cumplir con el respeto de derechos humanos. Sin embargo, no se hace la mención de protecciones específicas en temas de trabajo infantil. Además, no se han reportado directrices de otras empresas. No obstante, existen políticas públicas que buscan garantizar el derecho de los NNA y, en específico, sobre el trabajo infantil, que es vinculante para todo el gremio de empleadores.

¿El Estado ha introducido la responsabilidad civil o penal para las empresas domiciliadas o que operan en su territorio o jurisdicción que cometen o contribuyen a graves abusos en materia de trabajo infantil, incluidos los cometidos en el extranjero?

El Estado considera las responsabilidades penales en cuanto a las peores formas de trabajo infantil, relacionadas con explotación sexual, vinculación de NNA con



actividades pornográficas, esclavitud, trabajo forzoso, entre otras; además, del delito penal por exposición a peligro de persona dependiente (artículo 128 del Código Penal).

Asimismo, las recomendaciones efectuadas por la Defensoría del Pueblo en su Informe Defensorial N° 166 sobre Trabajo Infantil y Derechos Fundamentales de los Niños, Niñas y Adolescentes, entre las cuales expresamente indica que recomienda "crear en el Código Penal un delito especial que sancione la explotación laboral de menores de edad" (Defensoría del Pueblo 2014, p. 194).

#### Principios Rectores 8, 9 y 10

Garantizar la coherencia política

Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes. Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo, a través de tratados o contratos de inversión.

Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán:

Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas.

Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización.

### ¿Ha publicado el Estado un compromiso escrito con las empresas sobre respeto de estándares en trabajo infantil?

El documento que guía la labor general del Estado en el caso de la problemática relacionada al trabajo infantil es la ENPETI, cuya implementación es coordinada por el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI). Este último espacio cuenta entre sus integrantes con representantes de los gremios empresariales, por lo que el compromiso del Estado con el respeto de los estándares de trabajo infantil es de conocimiento público. La Resolución Suprema Nº 018-2003-TR, donde se aprueba la creación del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, considera a Confiep, SNI ADEX y APEMIPE No obstante, no existe un compromiso escrito sobre respeto de estándares en trabajo infantil de otras empresas.

Ciertamente, entre las funciones del CPETI se encuentran:

a) Velar por el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en el área de



trabajo infantil.

- b) Orientar las acciones por la eliminación del trabajo infantil en sus peores formas y por debajo de la edad mínima permitida (14 años).
- c) Contribuir al cumplimiento de la normativa nacional e internacional en el área de trabajo infantil.
- d) Fortalecer las acciones públicas y privadas.
- e) Monitorear las actividades del Programa Internacional del Erradicación del Trabajo Infantil.

Con relación a la organización de las acciones a realizar como parte del compromiso estatal, precisamente el CPETI tiene como objetivo coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos a favor de la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil en el Perú, por lo que esto debería permitir que las distintas entidades participantes actúen de forma más efectiva y concertada. No obstante, aunque algunos gremios y empresas participan de este espacio, no se hizo de forma expresa este compromiso.

¿Ha desarrollado el Estado una clara división de responsabilidades para ayudar a coordinar el respeto de los estándares sobre trabajo infantil y las cuestiones empresariales entre los diferentes organismos y departamentos gubernamentales?

Como se ha indicado, la instancia encargada de coordinar las acciones y determinar las responsabilidades en relación con la erradicación del trabajo infantil es el CPETI. Al tratarse de una labor que requiere la participación de distintos sectores, tanto del ámbito público como privado, se ha dispuesto la participación de entidades del Estado, así como representantes empresariales y de gremios:

#### Estado:

- Presidencia del Consejo de Ministros
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
- Ministerio de Educación
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Agricultura y Riego.
- Ministerio de Energía y Minas
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
- Ministerio de Economía y Finanzas
- Poder Judicial
- Ministerio Público
- Instituto Nacional de Estadística e Informática
- Gobiernos Regionales
- Gobiernos Municipales

### Empresas:

- ADEX
- CONFIEP



- SNI
- APEMIPE

Los trabajadores y trabajadoras a través de las cuatro centrales sindicales:

- CGTP
- CUT
- CATP
- CTP

Asimismo, entre las entidades invitadas se cuentan a OIT, Unicef, Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), OPS, entre otras. En el caso de entidades nacionales se encuentran: Red por un futuro sin trabajo infantil, ISAT, GIN y Marcha Global contra el trabajo infantil.

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST), así como la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) son las unidades orgánicas encargadas del diseño, formulación organización, seguimiento y evaluación de las actividades nacionales realizadas en el marco de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Un actor relevante en el trabajo de prevención y erradicación del trabajo infantil es la Sunafil, como ente administrativo a cargo de la fiscalización laboral. Dicha labor debe ser complementada por otras entidades públicas, por lo que la primera implementa acciones de sensibilización y capacitación a funcionarios públicos para sumar aliados que ayuden a la pronta detección de casos de trabajo infantil. Así, se informa que, hasta junio del 2019, se pusieron en marcha treinta y dos talleres sobre el papel de la inspección del trabajo y cómo identificar presuntos casos de trabajo infantil. En estas capacitaciones participaron 978 personas, entre agentes municipales de fiscalización, miembros del serenazgo o policía municipal, a quienes se brindó pautas para identificar presuntos casos, cuando realicen sus labores de vigilancia. Los talleres se realizaron en catorce regiones del país: Ayacucho, Cajamarca, Ica, La Libertad, Lambayeque, Áncash, Callao, Cusco, Huánuco, Loreto, Moquegua, Piura, Puno y Tumbes. 58

Por otro lado, la Sunafil y el Ministerio del Interior vienen buscando consolidar su labor conjunta para la prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral, para lo cual suscribieron un convenio marco de cooperación. Como parte de este acuerdo, la primera proporcionará datos e información acerca de la labor para la prevención y erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas y también brindará capacitación a los efectivos de la Policía Nacional del Perú para el acompañamiento en las acciones de fiscalización que realizan los inspectores. Por su parte, ésta última asumió el compromiso de compartir información sobre casos de violación a los derechos fundamentales, en materia de trata de personas

<sup>58</sup> Recuperado de: https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/7731-un-total-de-802-operativos-se-realizaron- entre-el-2018-y-2019-para-contrarrestar-el-trabajo-infantil.html



con fines de explotación laboral, como trabajo infantil y trabajo forzoso.<sup>59</sup> ¿Ha elaborado el Estado material de orientación y capacitación para ayudar a aclarar las funciones de los diferentes departamentos en la promoción y protección de los estándares sobre trabajo infantil en relación con el papel de las empresas?

No se ha encontrado información sobre materiales de orientación, difusión y capacitación sobre el rol que compete a las entidades públicas para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

### Pilar II: Responsabilidad de Respetar de las empresas

### Principios Rectores 11, 12, 13, 14, 15 y 16

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;

Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

<sup>59</sup> Recuperado de: https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/7857-sunafil-y-ministerio-del-interior-unen-esfuerzos-para-prevenir-y-erradicar-trabajo-infantil-trabajo-forzoso-y-trata-de-personas.html



Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- d) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

### Compromiso político:

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

### Compromisos con las políticas de los Derechos Humanos

¿Tienen las empresas compromisos específicos y públicamente disponibles en materia de respeto de estándares sobre trabajo infantil, detallando sus responsabilidades, compromisos y expectativas, y que sean aplicables en todas sus operaciones? ¿Difunden las empresas estos compromisos a las partes interesadas pertinentes y a sus relaciones comerciales mediante la provisión de capacitación y orientación adecuadas?

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep), afirma cumplir un rol de liderazgo en los esfuerzos para incluir el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial, mediante su participación en distintas iniciativas y espacios. Asimismo, como parte de su compromiso con una conducta empresarial responsable se han realizado las siguientes acciones:<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Recuperado de https://www.confiep.org.pe/prensa/confiep-participa-en-la-cuarta-consulta-regional-sobre- empresas-



- a) La creación del Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos.
- b) La realización del Estudio sobre Empresas y Derechos Humanos en el Perú, que da cuenta de los avances empresariales en priorizar sus inversiones con enfoque de derechos.
- c) La elaboración de la Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos, instrumento elaborado para que las empresas de todo tamaño y sector económico accedan al enfoque de los derechos humanos y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos a fin de incorporarlos a sus actividades.

Adicionalmente, informó sobre la existencia de la Red Latinoamericana contra el Trabajo Infantil (Red LACTI), plataforma creada por la Fundación Telefónica y la OIT para generar, analizar, compartir y debatir propuestas que avancen en la prevención y erradicación del trabajo infantil en América Latina, y que es un espacio para el diálogo integrada por más de 10 000 personas, que hacen suya la lucha por la erradicación de la mencionada problemática.

Este último instrumento recoge el "Compromiso de la Empresa Peruana", como parte del cual se fomenta "la inclusión de temas de derechos humanos en las políticas, procedimientos, relacionamiento con sus trabajadores y otros públicos por parte del sector empresarial formal" (LACTI, s.f.).

En atención a ello, cabe mencionar que, desde el año 2004, la Confiep asumió la Secretaría Técnica del Pacto Mundial en el Perú, iniciativa de Naciones Unidas dirigida al círculo empresarial para implementar diez principios universales de sostenibilidad en el interior de las organizaciones, el quinto de los cuales señala que las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Por otro lado, con la aprobación de la Agenda 2030, las redes del Pacto Mundial incluyeron en su mandato la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el ámbito empresarial, así como el impulso de los planes nacionales para el logro de la agenda al desarrollo. Las metas relativas al trabajo infantil en los ODS son:

- Meta 8.7: Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños, niñas y adolescentes soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
- Meta 16.2: Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños, niñas y adolescentes

Del mismo modo, el año 2013, la Red Peruana del Pacto Mundial, Confiep y otras empresas suscribieron el Compromiso Empresarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, dentro del programa "Aquí estoy y actúo" – desarrollado por la Fundación Telefónica para erradicar el trabajo infantil en

y-derechos-humanos-para-america-y-el-caribe/



las cadenas de producción-,<sup>61</sup> y como parte del cumplimiento del principio 5 del Pacto Mundial. Así, las empresas firmantes asumieron el compromiso de promover sus respectivos planes de acción con iniciativas dirigidas a sus públicos objetivos para contribuir a prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Entre las empresas que forman parte del compromiso se pueden mencionar a Atento, Austral Group S.A.A., Calatel Infraestructuras y Servicios S.A.C., Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., Ferreycorp, Inversiones Centenario S.A.A., New Technology Products S.R.Ltda., Pesquera Diamante, Rimac Seguros y Reaseguros, Seguroc S.A., Sura Perú, Tecnológica de Alimentos S.A. Tasa, Telefónica del Perú S.A.A., Urbano Express S.A. y Yobel SCM.<sup>62</sup>

Asimismo, Camposol genera oportunidades laborales, en convenio con el Centro de Empleo de la Región La Libertad, a las familias de escasos recursos de la región a cambio del compromiso de que sus hijos no trabajen.<sup>63</sup>

### ¿Las políticas de las empresas cubren todo el grupo de empresas y la cadena de valor (incluidas las relaciones comerciales)?

La Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos (Guía) brinda orientaciones para abordar los riesgos en la cadena de suministro, tomando como referencia los Principios Rectores.

Así, se señala que las empresas deben identificar las áreas de mayor riesgo tomando las siguientes consideraciones:

- a) Contexto operativo de proveedores y clientes: dónde funcionan las operaciones del proveedor y de la empresa que contrata.
- b) Operaciones involucradas.
- c) Evaluar si los productos y servicios pueden asociarse a algún riesgo.

Entre las acciones que pueden implementar las empresas se sugieren los siguientes:

- a) Realizar un mapeo y priorización de proveedores y proveedoras.
- b) Evaluar los impactos de los proveedores y de las proveedoras en atención al nivel de gravedad y probabilidad de los impactos.
- c) Abordar los riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro a través del nivel de influencia.
- d) Dialogar permanentemente con las empresas proveedoras para la mejora del desempeño y fijando estándares comunes.
- e) Monitorear el cumplimiento de estándares y fortalecer las capacidades de los proveedores y las proveedoras.

<sup>63</sup> Información proporcionada por CONFIEP en el Conversatorio Derechos de la niñez y empresa.



<sup>61</sup> Recuperado de https://www.fundaciontelefonica.cl/2016/06/02/aqui-estoy-y-actuo-la-herramienta-de-fundaciontelefonica-para-erradicar-el-trabajo-infantil-en-las-cadenas-de-produccion/

<sup>62</sup> Recuperado de https://www.confiep.org.pe/noticias/compromiso-empresarial-por-la-prevencion-y-erradicacion-del-trabajo-infantil/

### ¿Están estos compromisos políticos integrados en los requisitos contractuales con terceros?

De acuerdo con el primer informe sobre la relación entre el sector privado y la niñez en Perú, publicado por UNICEF y Deloitte (2017), se consultó a las empresas participantes sobre la incorporación en los contratos con sus proveedores de cláusulas relacionadas con la prohibición del trabajo infantil y la promoción de los derechos de la niñez.<sup>64</sup> La encuesta se llevó a cabo durante el año 2017 en Perú, Colombia, Paraguay y Uruguay. Las respuestas obtenidas fueron sometidas a un proceso de depuración para asegurar la calidad de los datos. Como resultado de este proceso se obtuvieron en total 267 respuestas, en el caso peruano, solo respondieron 55 empresas.<sup>65</sup>

Al respecto, el 26 % contestó que sí cuenta con este tipo de medidas en los contratos con proveedores, en tanto que el 20 % contestó que no pero que está evaluando su incorporación. El restante 54 % de empresas señaló que no incorpora cláusulas de este tipo.

Un aspecto que mencionar es que de acuerdo con lo manifestado en la entrevista con representantes de Confiep, los contratistas y proveedores de las empresas afiliadas al gremio están prohibidos de contratar menores de edad, consignándose dicha prohibición en los contratos respectivos. De la misma manera se realizan acciones de inducción que incluyen revisar la documentación a fin de detectar cualquier situación de riesgo de trabajo infantil.

¿Se ha elaborado los compromisos políticos de las empresas en relación con el trabajo infantil, teniendo en cuenta los conocimientos técnicos internos y externos pertinentes, así como mediante la realización de consultas con expertos y partes interesadas? ¿Se han aprobado los compromisos políticos de las empresas en el nivel más alto de la empresa, por ejemplo, por parte del director general, el consejo de administración o la alta dirección?

Como se ha indicado, se ha publicado la Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos –que contiene el compromiso de dicho gremio corporativo–, la cual ha sido aprobada por la Presidencia de Confiep y la Presidencia de la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Perú.

<sup>65</sup> La totalidad de las empresas peruanas que contestaron sobre su sector institucional son del sector privado. En cuanto a la composición del capital, el 57 % de las empresas que respondieron a esta pregunta son de capital nacional, mientras que el 33 % son de capital extranjero y el resto (9 %) de capital mixto. Si bien se recibieron respuestas de empresas de diversos sectores y tamaños, gran parte corresponde a grandes compañías. Del total de empresas que especificaron la cantidad de personas que trabajan en la organización, el 69 % cuenta con más de 100 personas. Por otro lado, es probable que exista un sesgo en las respuestas, debido a que las empresas que realizan acciones de Responsabilidad Social Empresarial posiblemente sean más proclives a responder una encuesta de estas características. En este sentido, los resultados generales no pueden extrapolarse a la totalidad de las empresas del país (p. 32). Recuperado de: https://www.unicef. org/peru/media/1491/file/%C2%BFQu%C3%A9%20est%C3%A1n%20haciendo%20las%20empresas%20por%20la%20 ni%C3%B1ez%20en%20el%20Per%C3%BA?.pdf



<sup>64</sup> Entre los mecanismos de control para el cumplimiento de las cláusulas se pueden mencionar las auditorías y visitas inopinadas, así como la firma de cartas de compromiso de respeto a los derechos humanos.

Sobre el contenido, el documento comprende los siguientes aspectos:

- a) El campo de actuación empresarial en derechos humanos.
- b) Desafios y oportunidades en materia de empresas y derechos humanos.
- c) El impacto empresarial sobre los derechos humanos.
- d) Los principios rectores sobre empresas y derechos humanos.
- e) Una guía rápida para la implementación del enfoque de derechos humanos en la gestión de la empresa.

Con respecto al proceso de elaboración no se cuenta con información detallada del mismo, a lo que se agrega que la Guía contiene lineamientos generales y no trata de forma específica la temática de trabajo infantil. Ahora bien, es necesario mencionar que los gremios empresariales, si bien representan a sus miembros, no deciden en las políticas que establece cada una de las empresas. Estas son decididas por el director o gerente general, o en todo caso, gerente corporativo. Aunque pueden existir sanciones si es que no se cumplen con ciertos compromisos gremiales. No se tiene información si en el caso de Confiep existirían sanciones en caso no se cumplan con los acuerdos adoptados.

¿Las empresas comerciales difunden internamente sus compromisos en materia de respeto de estándares sobre trabajo infantil a todo el personal mediante la provisión de capacitación, orientación, incentivos y desincentivos adecuados?

A través del Sello de Trabajo Infantil, se busca que las empresas brinden información a trabajadores y trabajadoras sobre trabajo infantil. En ese sentido, las empresas, cooperativas y asociaciones que participaron en el Reconocimiento SELTI, han difundido entre sus trabajadores y trabajadoras y socios y socias productores material informativo sobre trabajo infantil, además de realizar jornadas de sensibilización en la materia en base al lineamiento N° 2 sobre "informar y capacitar a diferentes grupos de interés de la persona jurídica en materia de trabajo infantil". De acuerdo con el proceso de evaluación del SELTI, se entrevista a los colaboradores para corroborar que hayan recibido alguna capacitación o sensibilización sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y la postura de la persona jurídica frente al tema (SELTI, 2019), así como listado de contenidos mínimos para sensibilización, entre otros insumos necesarios para la verificación.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Véase: Herramientas para verificar el cumplimiento de los lineamientos y estándares. Reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil" – Edición 2019. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357070/Herramientas.pdf



### Principios Rectores 17, 18, 19, 20, 21, 23 y 24

La debida diligencia en materia de derechos humanos:

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;

Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

Para que esa integración sea eficaz es preciso que:

- La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
- La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

- Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
- Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes



planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios:
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

#### Cuestiones de contexto

En cualquier contexto, las empresas deben:

- a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

¿Las empresas evalúan los impactos en relación con el trabajo infantil en momentos clave de sus operaciones y desarrollos comerciales, como la entrada en nuevos mercados o relaciones o la expansión de sus operaciones? ¿Se aseguran las empresas de que las conclusiones de la evaluación de impacto en relación con el trabajo infantil se comprendan, comuniquen y apliquen internamente en el nivel adecuado, incluso mediante el compromiso de la alta dirección y la colaboración entre los departamentos pertinentes?

La Guía para el Sector Empresarial Peruano sobre Empresas y Derechos Humanos señala que las empresas deben realizar el proceso de debida diligencia, a fin de anticipar y prevenir posibles externalidades negativas en las personas y el medioambiente, identificando a los posibles afectados por la actividad empresarial. Si bien la Guía no considera de forma específica el trabajo infantil sí brinda lineamientos generales.

Los componentes de la "debida diligencia" conforme lo dispuesto en la Guía son los siguientes:

a) Evaluación del impacto real/potencial: en este se deben analizar las



- distintas fases que intervienen en toda la cadena de valor de la empresa en su relación con los posibles impactos en los derechos humanos.
- b) Actuación: conocidos los posibles impactos, se asume el compromiso de prevenir o evitar generar consecuencias negativas.
- c) Seguimiento: implica una verificación continua del cumplimiento de la debida diligencia, mediante reuniones periódicas, mecanismos de comunicación interna e inclusive desarrollando un sistema de gestión que mida riesgos, impactos y medidas preventivas.
- d) Comunicación sobre cómo se enfrentarán las consecuencias negativas: implica contar con protocolos de actuación, así como mecanismos expeditivos de comunicación interna y externa que den a conocer cómo se canalizarán y atenderán los reclamos y quejas.

Como se ha mencionado, la guía no incluye pautas específicas relativas a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

¿Buscan las empresas retroalimentación externa (en particular de los titulares de derechos afectados) e interna (incluidos los procesos de presentación de informes y las lecciones aprendidas de los mecanismos de reclamación) al hacer el seguimiento de su desempeño en materia de respeto de estándares sobre trabajo infantil?

De acuerdo con la Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos, las empresas deben mantener comunicación permanente sobre las medidas adoptadas en atención a la debida diligencia, pudiendo realizar las siguientes acciones:

- a) Reuniones periódicas internas y externas con los grupos de interés.
- b) Línea abierta de comunicación: página web y otros medios.
- c) Procedimientos viables y simples para presentar y atender reclamos.
- d) Participación en espacios especializados.
- e) Boletines de comunicación interna y externa.
- f) Reportes de sostenibilidad y Comunicaciones de progreso.

Estas acciones deben incluir consultas sustantivas a los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, implicando un proceso de comunicación bidireccional.

Dada la naturaleza genérica de la Guía, no se señalan medidas particulares relativas al trabajo infantil.

## ¿Las empresas comunican públicamente cómo abordan los impactos adversos del trabajo infantil?

En el caso de las empresas adheridas al Pacto Global de las Naciones Unidas, existe un registro de los reportes anuales de las empresas que se encuentran suscritas al Pacto Mundial. Estos reportes son públicos en las páginas de las empresas. Aunque no existe un espacio que congregue todos los informes,

estos pueden ser visitados en cada portal. Entre los temas que se informan, se encuentra el aspecto del cumplimiento de derechos laborales, entre ellos, trabajo infantil y trabajo forzoso. En ese sentido, las empresas dan cuenta de medidas adoptadas, creación de códigos de conducta o políticas para evitar el trabajo infantil tanto dentro de la empresa como la de sus subcontratistas. De esta manera, se presentan algunas iniciativas como el "Compromiso Empresarial por la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil". Entre los reportes de 2018, ninguna empresa declara tener mano de obra infantil.

En el caso de aquellas empresas que no pertenecen a Confiep, no se ha obtenido información específica de empresas que comunicaran públicamente cómo abordan los impactos adversos del trabajo infantil o medidas adoptadas para su prevención o erradicación.

¿Existen casos denunciados públicamente de participación de empresas en incumplimiento de los estándares de trabajo infantil? ¿Cómo han respondido las empresas pertinentes a los casos denunciados?

La Confiep y los gremios que la conforman afirman que sus empresas afiliadas no presentan casos de denuncias por trabajo infantil. Asimismo, hasta febrero de 2020 se habrían registrado 138 resoluciones consentidas en materia de trabajo infantil, donde se habrían impuesto multas a empresas y personas naturales que se dedican a negocios manufactureros, promoción inmobiliaria, servicio en restaurantes, venta de productos, transporte público entre otros (Fernández, 2017), de acuerdo con el Sistema Integrado de Información Territorial. Sunafil impuso sanciones a empresas por tener a NNA trabajadores y trabajadoras (microempresas, pequeñas empresas y empresas de funcionamiento regular), que realizaban actividades de venta de productos, negocios manufactureros, promociones inmobiliarias, servicios en hoteles y restaurantes y en el transporte público.

Se requiere mencionar que, en el caso de minería ilegal, se ha identificado que en la sierra de La Libertad, en el distrito de Huamachuco, se encuentra el centro minero ilegal Cerro el Toro, donde se ha reportado la muerte de un padre con su hijo de 15 años, debido a los gases tóxicos de un socavón. Este accidente se une a la muerte de dieciséis mineros y tres adolescentes, situaciones que se dan por contaminación o también por derrumbes debido a las detonaciones de explosivos. En ese sentido, la Adjuntía de Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas, de la Defensoría del Pueblo, brindó atención al documento enviado por el Grupo de Iniciativa Nacional por los Derechos del Niño (GIN), respecto a la denuncia de minería ilegal en el Cerro el Toro. Al respecto, indicó lo siguiente:

a) Se ha realizado acciones de interdicción, basados en el artículo 4.º y 7.º de la Ley Nº 1100 (respecto a la interdicción de la minería ilegal).

<sup>68</sup> Recuperado de https://www.sunafil.gob.pe/portal/index.php?option=com\_content&view=article&layout=edit&id=758



<sup>67</sup> No se ha podido identificar casos registrados en otras empresas.

- b) Se ha remitido el informe de inteligencia policial sobre la minería ilegal en dicha zona.
- c) Se ha elaborado una operación estratégica policial con la Comisión Multisectorial Permanente contra la minería ilegal y que tiene como fin que la Policía Nacional del Perú con el apoyo de la Fuerzas Armadas y en coordinación con el Ministerio Público, en concreto con la Fiscalía Especializada en Materia Ambiental, ejecuten operaciones combinadas de interdicción, investigación, control, seguridad, mantenimiento y verificación del orden público, contra el crimen organizado en su modalidad de minería ilegal, así como delitos conexos en el departamento de la Libertad.
- d) Se pidió al Gobierno Regional de La Libertad informe acerca de las actividades realizadas en la supervisión y regulación de la minería ilegal en dicha zona. Sobre el particular el GORE viene realizando inspecciones para poder combatir las explotaciones de NNA en actividades mineras ilegales.
- e) Le solicitaron al OEFA, el reporte trimestral enviado por el Gobierno Regional de La Libertad al OEFA, correspondiente al periodo de enero, febrero y marzo de 2020, sobre la ejecución de las actividades de supervisión y fiscalización ambiental realizadas en la pequeña minería y minería artesanal en su jurisdicción, precisando adicionalmente, las actividades realizadas en el cerro "El Toro".
- f) Debido a la pandemia por Covid-19, se han prolongado los plazos de entrega de los informes.
- g) Se ha solicitado informe al Ministerio de Energía y Minas, el que tiene previsto realizar inspecciones en el cuarto trimestre del año 2020.<sup>69</sup>

En ese sentido, se requiere adoptar medidas que aborden de forma focalizada el trabajo que se realiza en el ámbito ilegal e informal, con el objetivo de tomar medidas que protejan y salvaguarden los derechos de NNA.

<sup>69</sup> Véase: Carta N° 010-2020-DP/AMASPPI del 8 de noviembre de 2020 enviada por la Adjuntía Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas y remitida al Grupo de Iniciativa Nacional por los Derechos del Niño (GIN). Esta Información fue remitida por GIN vía correo.



### Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación

#### **Estado**

### **Principio Rector 25**

Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

¿Ha establecido el Estado leyes, políticas y reglamentos que introduzcan la responsabilidad civil, la responsabilidad penal y las sanciones administrativas, como multas o acceso limitado a la financiación estatal, para los casos de empresas relacionadas con incumplimiento de estándares sobre trabajo infantil? ¿Se aplican estos mecanismos a los individuos y/o a las empresas?

La legislación peruana contempla sanciones administrativas para los empleadores y empleadoras que infringen las normas sobre trabajo infantil.

El numeral 25.7 del Decreto Supremo Nº 019-2010-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, modificado por el Decreto Supremo Nº 007-2017-TR (2017), señala que constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales:

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de trabajo de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o su desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuenten con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Asimismo, el artículo 48.1-D precisa que esta infracción tiene carácter insubsanable, por lo que las sanciones a imponerse son las siguientes: cincuenta Unidades Impositivas Tributarias (UIT) para el caso de microempresas, cien UIT en el caso de pequeñas empresas y doscientos UIT en todos los demás casos.

Cabe mencionar que tales disposiciones forman parte del "Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Infantil", aprobado mediante Resolución de Superintendencia Nº 114-2017-SUNAFIL, el cual constituye el instrumento que guía la actuación de los inspectores de esta entidad. De la misma manera,



Sunafil cuenta con el Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Sunafil, 70 y su protocolo de actuación (Resolución de Superintendencia Nº 152-2019-TR), donde establece que el GEIT-TFI se encuentra conformado por un mínimo de diez inspectores y un supervisor inspector, cuyas funciones son: realizar actuaciones inspectivas de fiscalización y orientación en materia de trabajo infantil y trabajo forzoso de acuerdo con la programación establecida en el Plan Anual de Inspección del Trabajo, generar información que permita adoptar políticas, planes y acciones respecto de la ejecución del trabajo realizado, promover el trabajo articulado, multisectorial e intergubernamental en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, participar en las capacitaciones y/o pasantías sobre este tema, proponer mejoras para el sistema de inspección del trabajo, entre otras (2019).<sup>71</sup>

Por otro lado, con respecto a la responsabilidad penal, esta se aplica a los individuos que hayan incurrido en la comisión de un delito, aunque no alcanza a las empresas, si podría hacerlo a los directivos de estas. Así, el artículo 128.º del Código Penal contempla sanciones privativas de la libertad en el caso de los actos que impliquen la exposición a peligro de las personas dependientes, comprendiendo entre los supuestos el sometimiento a trabajos excesivos y la obligación o inducción a mendigar en lugares públicos. En ese sentido, este tipo penal no implica responsabilidad penal por todos los casos de trabajo infantil que puedan ocurrir sino solo los que, por ejemplo, impliquen trabajos forzosos. Las penas, dependiendo del nivel de parentesco y número de personas afectadas van de 1 a 5 años de privación de la libertad.

Del mismo modo, el Código Penal también incluye diferentes modalidades de explotación sexual comercial de NNA:

- a) Favorecimiento a la prostitución (artículo 179.°)
- b) Usuario- cliente (artículo 179-A.º)
- c) Rufianismo (artículo 180.°)
- d) Proxenetismo (artículo 181.°)
- e) Turismo sexual infantil (artículo 181-A.º)
- f) Trata de personas (artículo 182.°)
- g) Pornografía infantil (artículo 183.°)

En el caso de la responsabilidad civil, no existen disposiciones específicas por lo que corresponde aplicar la normatividad general establecida en el Código Civil.

¿Ha establecido el Estado mecanismos que introduzcan procesos para la prevención de daños, tales como medidas cautelares o garantías de no repetición, en casos de trabajo infantil?

No se ha previsto mecanismos específicos para los casos de trabajo infantil.

<sup>71</sup> Recuperado de: http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2019/Mayo/09/RS-152-2019-SUNAFIL.pdf



<sup>70</sup> Resolución de Superintendencia Nº 05-2018-TR

¿Ha establecido el Estado mecanismos para promover las disculpas por los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con las empresas y el trabajo infantil?

La legislación no contempla mecanismos de disculpa por la vulneración de los estándares de trabajo infantil.

#### **Principio Rector 26**

Mecanismos judiciales estatales

Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

### ¿Cómo pueden los niños y niñas denunciar las violaciones de su derecho a la protección contra el trabajo nocivo?

Los mecanismos establecidos para realizar denuncias derivadas de derechos laborales se encuentran a cargo de Sunafil. Así, la Resolución de Superintendencia Nº 045-2019-SUNAFIL señala que cualquier persona puede presentar una denuncia, tanto por escrito como virtualmente, a través de la web de la autoridad inspectiva de trabajo.

Con relación a la denuncia virtual, se realiza mediante el aplicativo ubicado en la web,<sup>72</sup> el cual permite realizar el seguimiento mediante un link (consulta tu trámite). Ahora, es necesario precisar que de acuerdo con el artículo 8.3° del Reglamento de ley General de Inspección de Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006, 2006), se establece que:

La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden sociolaboral es una acción pública. Cuando se presente por escrito deberá contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad [...]

El aplicativo web no permite ingresar una denuncia si no se ha ingresado el dato del DNI. Si bien el porcentaje de niños y niñas con DNI es muy alto, debe considerarse que en particular en zonas rurales (de prevalencia del trabajo infantil) la incidencia de la falta de DNI es mayor.

El Estado peruano tiene un rango de multas por trabajo infantil que va de cincuenta UIT para el caso de las microempresas, cien para el caso de las pequeñas empresas y doscientos en los demás casos. Igualmente, se aprobó el protocolo de actuación en materia de trabajo infantil, instrumento, que establece las pautas mínimas de observación obligatoria que contribuyen a una actuación



<sup>72</sup> Véase: https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio

articulada y eficiente.<sup>73</sup>

## ¿Cuáles son los servicios disponibles para ayudar a la rehabilitación y reintegración de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran involucrados en el trabajo infantil?

En el 2017, Perú dio cuenta ante el Examen Periódico Universal de la ONU sobre la creación del Programa Nacional Yachay (hoy denominado Servicio de Educadores de Calle), creado en 2012, que atiende a menores de edad que trabajan y/o viven en la calle, en situación de mendicidad y víctimas de explotación sexual, cuyo objetivo es la restitución de derechos a través de servicios de atención legal, formación educativa, prestaciones sociales. Hasta abril de 2017, el programa atendió a 14 265 niñas, niños y adolescentes que trabajan o viven en la calle con la restitución de sus derechos (DNI, seguro integral de salud, reinserción escolar, acceso a servicios de formación educativa, artística recreativa, deportiva y legal), así como a 9686 familias. En 2018, este programa pasó al INABIF. Se estima que, a partir de estos servicios, 3459 niñas, niños y adolescentes dejaron su situación de calle y 8744 disminuyeron sus jornadas en ella. El presupuesto del programa aumentó casi un 100 % entre 2012 y 2017, según lo reportado por el Estado ante el EPU (2017).

# Legitimación: ¿Se permite a los niños, niñas y adolescentes presentar denuncias e iniciar procedimientos judiciales en su propio nombre y sin necesidad de autorización oficial o de la aprobación de los padres?

De acuerdo con lo establecido por el artículo 65.º del Código de Niños y Adolescentes, los y las adolescentes trabajadores pueden reclamar, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica.

No obstante, de acuerdo con el artículo 180.º del Código de Niños y Adolescentes (Ley Nº 27337, 2000), sobre "Protección de los intereses individuales, difusos y colectivos", los y las NNA requieren recurrir a un tercero para demandar:

Las acciones para la defensa de los derechos de los niños y los adolescentes que tengan carácter de difusos ya sean individuales o colectivos, se tramitan por las reglas establecidas en el presente Capítulo. Pueden demandar acción para proteger estos derechos los padres, los responsables, el Ministerio Público, el Defensor, los Colegios Profesionales, los Centros Educativos, los Municipios, los Gobiernos Regionales y las asociaciones que tengan por fin su protección.

<sup>74</sup> Véase: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018). Boletín estadístico Enero – Diciembre 2016. Recuperado de: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\_accion\_files/siteal\_peru\_0163.pdf



<sup>73</sup> Informe nacional presentado con arreglo al párrafo Nº 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.refworld.org.es/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=506d40eb2

Plazos: ¿Se amplían los plazos para presentar casos relacionados con violaciones de derechos que ocurren durante la infancia, de manera que los plazos no empiecen a correr hasta que los niños y niñas alcancen la mayoría de edad?

No se ha encontrado dispositivos legales que contemplen este supuesto.

Asistencia jurídica: ¿En qué medida están disponibles el asesoramiento y la asistencia jurídicos gratuitos y adaptados a los niños, niñas y adolescentes víctimas de violaciones relacionadas con las actividades empresariales, que consideren opciones de reparación o deseen presentar una denuncia, incluso a través de programas oficiales de asistencia jurídica, instituciones nacionales de derechos humanos, ONG, clínicas de asistencia jurídica con sede en universidades y acuerdos pro bono?

El Programa Nacional Yachay se crea con la finalidad de restituir los derechos de niñas, niños y adolescentes en situación de calle para que logren su desarrollo integral. Este trabajo se realiza en tres espacios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2018):

- a) **En el ámbito individual**: acceso a servicios según las necesidades identificadas durante el abordaje de esta población, en el ámbito de educación, salud, registro de identidad (DNI), entre otros. Además, se busca promover el desarrollo de habilidades sociales que les permita evitar situaciones de riesgo o tomar medidas de prevención.
- b) **En el ámbito familiar**: fortalecer sus vínculos familiares y que el niño, niña y adolescente no siga expuesto a los riesgos de la calle. Sobre todo se desea que la familia asuma su rol protector.
- c) **En el ámbito de la comunidad**: el objetivo es contar con la participación e involucramiento de los principales actores sociales para que incorporen dentro de sus planes de acción a esta población.

Así pues, durante el año 2016 se atendió 7228 NNA en situación de calle, de los cuales 3384 son mujeres y 3844 son hombres. El 78 % de usuarios y usuarias tienen menos de 15 años. $^{75}$ 

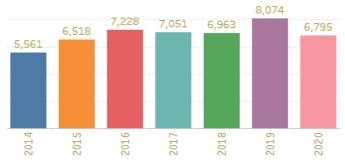
En el año 2018 el Programa Nacional Yachay pasa a forma parte del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (Inabif), el cual se integró a la Unidad de Servicios de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (USPNNA) del mismo. El Servicio de Educadores de Calle (SEC) del Inabif tiene como finalidad restituir y enseñar a ejercer sus derechos a los NNA en situación de calle, y busca que abandonen la situación en que se encuentran. El SEC tiene como población objetivo tres perfiles de atención NNA: mendicidad, trabajo infantil y vida en calle. En estos espacios se atendieron 6975 NNA durante el año 2020, especialmente entre 9 a 11 años (2032 NNA) y de 12 a 14 años (2192), entre

<sup>75</sup> Recuperado de https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\_accion\_files/siteal\_peru\_0163.pdf



15 a 17 años (1359) (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020).<sup>76</sup> De acuerdo con el siguiente gráfico, el servicio de atención entre 2014 a 2020 ha alcanzado a 48 289 menores que se encontraban en situación de trabajo infantil, mendicidad o vida en calle.

Gráfico 13. Niñas, niños y adolescentes atendidos por el servicio Educadores de la calle 2014-2020\*



\*Los datos de 2020 son hasta agosto de ese año.

Fuente: MIMP.

Sin embargo, el Código de Niños y Adolescentes señala en el artículo 146° que el Estado, a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, debe designar abogados de oficio para que se encarguen de brindar asistencia judicial integral y gratuita a los NNA que la necesiten. Asimismo, el artículo 147° (Ley N° 27337, 2000) precisa que:

El niño, el adolescente, sus padres o responsables o cualquier persona que tenga interés o conozca de la violación de los derechos del niño y del adolescente, pueden acudir al abogado de oficio para que le asesore en las acciones judiciales que deba seguir.

No se cuenta con información sobre si estos procedimientos se encuentran adaptados a NNA víctimas de violaciones relacionadas con las actividades empresariales, que consideren opciones de reparación o deseen presentar una denuncia.

### Principios Rectores 27 y 28

Mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado

Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

#### Mecanismos de reclamación no estatales

Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

<sup>76</sup> El reporte del MIMP considera hasta el mes de agosto de 2020. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-nna.php



Litigios colectivos: ¿Están autorizadas las quejas colectivas, las demandas colectivas y otras formas de litigio colectivo para abordar las violaciones de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en relación con el trabajo infantil? Si es así, ¿se requiere la identificación y participación de los niños y niñas de forma individual?

El artículo 66.º del Código de los Niños y Adolescentes faculta el ejercicio de derechos laborales colectivos, prescribiendo que los adolescentes pueden ejercer derechos laborales de carácter colectivo, pudiendo formar parte o constituir sindicatos por unidad productiva, rama, oficio o zona de trabajo, teniendo la posibilidad de afiliarse a organizaciones de grado superior. En consecuencia, como parte de dicha facultad, podrían ejercer la representación colectiva de tales organizaciones.

Asimismo, la Ley N° 29497 (2010), Nueva Ley Procesal del Trabajo, precisa en el artículo 9.°, sobre legitimación especial, que:

Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.

### Igualmente, se establece que:

Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito (Ley Nº 29497, 2010).<sup>77</sup>

### Mecanismos no judiciales

¿Qué mecanismos están disponibles para que los niños, niñas y adolescentes presenten quejas sobre violaciones relacionadas con las actividades empresariales (por ejemplo, tribunales, instituciones nacionales de derechos humanos y defensores de la infancia)?

El Código de los Niños y Adolescentes ha establecido la Defensoría del Niño y Adolescente como un servicio del sistema de a tención integral que funciona en los gobiernos locales, en las instituciones públicas y privadas y en organizaciones de la sociedad civil, cuya finalidad es promover y proteger los derechos que la legislación reconoce a NNA. Este servicio es de carácter gratuito y actuará en las

<sup>77</sup> Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES



instancias administrativas de las instituciones públicas y privadas de atención a los mismos.

¿Proporciona el Estado oficinas de quejas estatales (por ejemplo, las oficinas del defensor del pueblo)? ¿Pueden utilizarse estos mecanismos para atender los casos de trabajo infantil?

La Defensoría del Pueblo tiene entre sus competencias la recepción de quejas por vulneración de derechos humanos, y en los casos de trabajo infantil, puede ponerlas en conocimiento de las entidades competentes del MTPE, así como realizar el seguimiento correspondiente. Cabe mencionar que, además, la misma cuenta con una Adjuntía para la Niñez y la Adolescencia, encargada de velar por los derechos humanos de estos sectores. De esa forma, se pueden presentar quejas de manera personal en sus oficinas, mediante correo, a través de la línea de atención gratuita y también cuentan con un servicio de atención en línea.

Asimismo, se encuentra la Línea de Orientación Jurídica Gratuita (ALLEGRA), a cargo de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que busca acercar la justicia a la población. Igualmente, está disponible la línea 100 del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual.

La Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente (Demuna) es un servicio encargado de proteger y promover los derechos de los niños, y adolescentes en la jurisdicción de la municipalidad. Las Demunas trabajan en la prevención, a través de difusiones en las instituciones educativas y juntas vecinales. El Decreto Supremo Nº 005-2019-MIMP (2019, art. 5°), que aprueba el reglamento del Servicio de Defensoría de la Niña, Niño y Adolescente, en su artículo 5 indica lo siguiente:

El gobierno regional, en coordinación con el gobierno local, articula y promueve acciones para el fortalecimiento de las DEMUNA, para lo cual, corresponde al gobierno regional, lo siguiente: impulsar, diseñar y ejecutar programas o actividades relacionadas a las DEMUNA.

En ese sentido, cada región ejecuta programas para la protección de NNA. Por su parte, de acuerdo con la coordinadora de centrales sindicales, Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP), Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (CEDRO), Organización Desarrollo y Autogestión (DYA), y la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, el Reglamento de Defensorías Municipales (Decreto Supremo Nº 005-2019-MIMP) solo contiene una mención genérica a la función de "actuar frente a situaciones de vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes" (Artículo 21.º).

Esto quiere decir que resulta más apropiado que se establezca una función específica relacionada con la actuación frente a violaciones de derechos



provenientes de actividades empresariales, o incluso una mención concreta a sus competencias frente al trabajo infantil. En la actualidad solo 52 Demuna pueden hacerlo, por lo que las medidas de protección en casos de trabajo infantil, pasan a ser en la mayoría de los casos una función del Ministerio Público. Sin embargo, el trabajo infantil no es un delito, a menos que se configure como una peor forma, o una forma de explotación laboral "grave" o de trabajo forzoso, con lo que la gran mayoría de los menores de edad que trabajan no cuentan con una instancia específica que aborde la problemática del trabajo infantil, desde una perspectiva de protección.

El Decreto Legislativo Nº 1297 MIMP, sobre "la Protección de las niñas, niños y adolescentes sin cuidados parentales o en riesgo de perderlos"; establece que los NNA deben ser protegidos por las Demuna cuando se encuentran en trabajo infantil en situación de calle o aquel que suponga una afectación de derechos que no revista gravedad (es decir, cuando están en riesgo de desprotección familiar); y por las Unidades de Protección Especial (UPE) del MIMP cuando estén en situación de trabajo infantil en situación de calle o aquel que suponga una afectación de derechos que revista gravedad, es decir, cuando están en desprotección familiar.

### ¿Qué medidas toma el Estado para que se conozcan los mecanismos no judiciales estatales entre el público y las personas potencialmente afectadas?

El MIMP ha realizado documentos para difundir información sobre cómo acceder a diferentes mecanismos de denuncia. Asimismo, los informes de estado situacional de protocolos de orientación y asistencia legal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, precisan que los defensores públicos no solo se encargan de brindar patrocinio y asegurar que tengan un proceso judicial, sino también absuelven consultas y realizan charlas y reuniones de coordinación para brindar información sobre mecanismos judiciales y no judiciales.

### Principio Rectores 22 y 29

### Reparación

Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.



### **Empresas**

¿Han establecido las empresas procesos y mecanismos de reparación claramente definidos a través de los cuales se pueden plantear y abordar de manera sistemática las quejas relacionadas con los casos de incumplimiento de estándares de trabajo infantil que han causado o a los que han contribuido?

La Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos establece los procedimientos aplicables que pueden ser implementados por las empresas en casos de reparación. Así, si se presentaran situaciones que afecten los derechos humanos, las empresas deben tener capacidad para responder de forma efectiva en la atención, estudio del reclamo y la remediación o entrega de una propuesta de solución, una vez se acredite su responsabilidad.

Los factores propuestos en la Guía para determinar la forma de la reparación son:

- a) Si la empresa es la directa responsable en la generación de la consecuencia negativa para los derechos humanos.
- b) Si la empresa contribuyó a generar la consecuencia negativa.
- c) Si la empresa no provocó la consecuencia, pero se encuentra involucrada por el accionar de un tercero con el que tiene vinculación (proveedor, contratista).

Este instrumento no contempla medidas particulares para los casos de trabajo infantil. Además, se requiere señalar que esta Guías no es de uso obligatorio para las empresas y tampoco da cuenta si todas las empresas han adoptado estas medidas para establecer mecanismos de reparación. En ese sentido, no se cuenta con información de existencia de procesos y mecanismos implementados por las empresas.

¿Existen casos denunciados públicamente de empresas que no proporcionan una reparación adecuada por casos de incumplimiento de estándares de trabajo infantil que han causado o contribuido a ellos?

No se ha obtenido información sobre el uso de los mecanismos y procedimientos de reparación ni de incumplimientos empresariales en esta materia.

#### **Empresas y Estado**

Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación.
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están



- destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos.
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación.
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego.
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

#### Estado

### ¿Qué medidas se han adoptado para monitorear la eficacia de la entidad estatal de conformidad con el Principio Rector 31?

El monitoreo de las acciones realizadas en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil se lleva a cabo en las sesiones del PNAIA, el cual se encuentra bajo la responsabilidad del MIMP. Se requiere mencionar, que la ENPETI es la política pública en el ámbito de trabajo infantil. En ese sentido, el CPETI es el órgano encargado de realizar la evaluación de la ENPETI. Asimismo, las organizaciones de la sociedad civil que integran el CPETI, también pueden ejercer una labor de monitoreo. Se requiere mencionar que, en el círculo local y regional, no se tiene conocimiento de mecanismos específicos que evalúen la eficacia.

## ¿Existen ejemplos y casos denunciados públicamente en los que la entidad estatal no haya cumplido su función de mecanismo no judicial para atender las reclamaciones?

No se ha encontrado información pública que dé cuenta del incumplimiento de las funciones.



### **Empresas**

¿Cumplen los mecanismos y procesos de reparación que las empresas han establecido con los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31?

La Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos recoge los criterios de eficacia mencionados en el Principio Rector Nº 31. No obstante, no se cuenta con información acerca de la aplicación de estos dentro de las empresas o si estos mecanismos implementados cumplen con los criterios de eficacia en cada una de ellas.



### **Conclusiones**

### Conclusiones generales

- 1. Un aspecto que se identificó en el diagnóstico es que existen organizaciones de NNA trabajadores que ven de forma positiva y tienen una valoración crítica del trabajo. No obstante, es importante mencionar que, el estándar internacional establece la necesidad de elevar la edad mínima de los NNA que trabajan, así como monitorear que, quienes tienen la edad mínima para laborar, no realicen trabajos peligrosos. En ese sentido, se requiere hacer un análisis crítico sobre la realidad de las condiciones laborales y el estándar internacional, así como la política pública peruana.
- 2. Asimismo, es importante mencionar que las medidas a adoptarse deben tener un especial enfoque en los pueblos indígenas y pueblo afroperuano, que tome en consideración las condiciones de vulnerabilidad. De esa forma, debe agregarse que se enfrentan a barreras en el ámbito de protección y para tener acceso a reparación.

### Conclusiones del Pilar I: Deber de Proteger del Estado

- 3. Perú ha suscrito los principales tratados internacionales relativos a la prevención y erradicación del trabajo infantil, en particular los correspondientes a la OIT (Convenios N° 138 y N° 182) y los relativos a los derechos del niño. Del mismo modo, también se ha adherido a otros instrumentos como Los ODS de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales que contienen disposiciones relacionadas al trabajo infantil.
- 4. A su vez, el país ha recibido recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño, estando pendientes de implementar las siguientes:
  - a) Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años de edad.
  - b) Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo, que incluyen el trabajo doméstico, queden prohibidas para los menores de 18 años.
  - c) Establecer una definición de "trabajo ligero" de conformidad con lo establecido por el Convenio Nº 182 de la OIT.
  - d) La regulación del trabajo infantil debe comprender y centrar esfuerzos también en el sector informal y familiar.
  - e) Reunir y analizar sistemáticamente datos desglosados sobre trabajo infantil e investigar acerca del fenómeno en el sector doméstico y rural.
- 5. La atención de los cuatro primeros puntos implica una modificación



normativa, en tanto que la última exige un tratamiento más detallado de la información que ya es producida por el INEI. Debe precisarse que esta información no siempre se encuentra de forma actualizada y especializada; si bien en 2015 se llevó a cabo una encuesta sobre este tema, no se tienen encuestas de este tipo hasta 2020.

- 6. En el ámbito del marco legal nacional, son diversas las normas que regulan el trabajo infantil y adolescente en el Perú; sin embargo, estas deben adecuarse en algunos puntos específicos para estar plenamente adaptadas al marco internacional. Por otro lado, se requiere tomar en consideración las diferentes posiciones que se identifican dentro de la sociedad civil, empresas y sindicatos. Respecto al tema de elevación de la edad mínima, se ha identificado un sector conformado por las organizaciones de NNA trabajadores que consideran que el trabajo dignifica a la persona, por lo que no debería prohibirse siempre que se respete sus derechos y acceso a la educación. Al respecto, han señalado que elevar la edad mínima, podría generar mayores situaciones de vulneraciones a derechos humanos.
- 7. En ese sentido, se requiere que el MTPE pueda hacer una evaluación que pondere el estándar internacional en base al contexto peruano, tomando en consideración los compromisos internacionales asumidos.
- 8. Estas disposiciones dan el sustento legal a las políticas públicas de prevención y erradicación del trabajo infantil, por lo que la evaluación de su eficacia depende de los resultados logrados hasta el momento, los cuales siguen mostrando importantes índices de incidencia del trabajo de menores de edad. Asimismo, se requiere contar con información actualizada sobre el avance de las estrategias, políticas y programas realizados en el marco de lucha contra el trabajo infantil, de forma que permitan evaluar el cumplimiento de las propuestas hacia 2021. El enfoque de monitoreo y evaluación de las políticas y planes deben tener enfoque de derechos humanos, lo que implica analizar los derechos restituidos.
- 9. En línea con lo señalado, se puede afirmar que uno de los principales sectores no atendidos se encuentra en el sector informal, lo que exige a las entidades responsables diseñar una estrategia integral que va más allá de la regulación, ya que implica una mejora de las condiciones socio económicas de las familias a las que pertenecen los niños trabajadores y niñas trabajadoras, así como metodologías de identificación de principales sectores de riesgo.
- 10. En relación con la labor de coordinación de las políticas públicas de prevención y erradicación del trabajo infantil, se observan avances a partir del funcionamiento del CPETI, la implementación de la ENPETI



y la conformación de un grupo especializado en Sunafil, entidad que ha puesto en funcionamiento una serie de campañas de fiscalización y sensibilización. No obstante, la intervención y compromiso de otras entidades estatales sigue siendo limitada. En ese sentido, se requiere mayor coordinación entre las instituciones que permitan de forma descentralizada, el registro, monitoreo y seguimiento de la presente problemática.

- 11. Asimismo, es posible identificar que el sistema de autorización y registro no funciona eficazmente debido a dificultades de información y acceso, así como problemas en la ejecución directa de esta medida. Igualmente, los criterios para el registro y la autorización de trabajo no son uniformes para adolescentes en todos los casos. Por ello, la Defensoría del Pueblo considera inaceptable que, mientras los registros gestionados por las direcciones regionales de trabajo cumplan con emitir autorizaciones de trabajo de acuerdo con la ley, los gobiernos locales registren expresamente supuestos de trabajo prohibido, o identifiquen a niños y niñas trabajadores por debajo de la edad mínima legal establecida, sin adoptar ninguna medida protectora. En ese sentido, se requiere reforzar la capacidad institucional del sector trabajo —especialmente, las direcciones regionales de trabajo— y las municipalidades provinciales y distritales, con respecto al tema de trabajo infantil.
- 12. Otros alcances no atendidos son no considerar como impedimento para contratar con el Estado la comisión de infracciones relacionadas con el trabajo infantil en la cadena de producción o establecer responsabilidades civiles o penales para las empresas infractoras (sea que la falta se haya cometido en el extranjero o en el país). Esta ausencia de la temática del trabajo infantil se observa en otros campos como en el de la promoción de inversiones tanto en el exterior como en el ámbito interno, donde no se ha logrado identificar acciones específicas por parte de los entes competentes.
- 13. Finalmente, un aspecto en el que tampoco se han identificado avances significativos es respecto a medidas adoptadas de debida diligencia en trabajo infantil y trabajo forzoso en las empresas de propiedad del Estado. En este campo, corresponde a Fonafe construir los lineamientos que guíen la actividad de las empresas públicas. Se requiere precisar que debe ponerse especial protección a NNA indígenas y afroperuanos/as, quienes enfrentan múltiples vulnerabilidades.

## Conclusiones del Pilar II: Responsabilidad de Respetar de las empresas

14. Con respecto a la vinculación entre el Estado y las empresas privadas, queda pendiente por evaluar los resultados de la iniciativa "Sello Libre de Trabajo Infantil", que en su primera etapa está dirigido al sector agrícola,



para determinar el impacto que ha tenido en el ámbito de erradicación de trabajo infantil. El movimiento MNNAATSOP ha precisado que los NNA de su organización trabajan autoempleados, por lo que no tienden a ser contratados por empresas, pero el trabajo que realizan, en algunos casos, se inserta en la cadena de producción.

- 15. De acuerdo con la información proporcionada por Confiep, existe compromiso de las empresas afiliadas a este gremio con el respeto de los derechos humanos. De ello da cuenta la elaboración de una guía que brinda pautas para que las empresas desarrollen acciones en el marco de los Principios Rectores. Este compromiso también se manifiesta con la prevención y erradicación de trabajo infantil, ya que Confiep ha asumido la Secretaría Técnica del Pacto Mundial que considera este tema como uno de sus principios de sostenibilidad empresarial. Asimismo, han adoptado buenas prácticas en el ámbito de la erradicación del mismo.
- 16. A pesar de lo indicado, no se ha encontrado instrumentos informativos o de orientación que brinden pautas o directivas para concretar estas obligaciones por parte de las empresas en toda la cadena de producción y, ello podría explicar que solo una cuarta parte de estas ha incorporado cláusulas de prohibición del trabajo infantil en los contratos suscritos con sus proveedores y proveedoras.
- 17. Igualmente, fue posible identificar buenas prácticas empresariales para la identificación de situaciones de trabajo infantil, monitoreo y seguimiento a menores y sus familias para que se inserten en el ambiente educativo, así como la erradicación del trabajo infantil en sus actividades y en las empresas con las que contratan. Se recomendaría que, en este ámbito, los resultados de las acciones sean públicos en base a los objetivos planteados, con la finalidad de conocer los impactos obtenidos y el mantenimiento de estas acciones en el tiempo.
- 18. En el ámbito empresarial existen acciones informativas internas y externas acerca del compromiso de respetar los estándares en materia de trabajo infantil. No obstante, no se encontraron medidas de forma pública, sobre la forma en que se pueden o se han abordado y remediado los impactos del trabajo infantil de cada empresa. En el sector informal aún es más difícil encontrar este tipo de medidas, por lo que se requiere adoptar acciones efectivas y eficaces que erradiquen la informalidad laboral, debido a que en estos espacios es donde se encuentran principalmente casos de trabajo infantil, trabajo peligroso y forzoso.

## Conclusiones del Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación

19. La legislación peruana contempla sanciones administrativas para los empleadores y empleadoras (empresas o individuos) que infrinjan las

normas sobre trabajo infantil. El incumplimiento de estas disposiciones es considerada muy grave y no es subsanable, correspondiendo la imposición de multas. Asimismo, la legislación penal tipifica como delitos conductas vinculadas al trabajo infantil forzoso y las peores formas de trabajo infantil.

- 20. Tanto la responsabilidad administrativa como penal se enfocan en la sanción a los infractores, estando ausentes procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las víctimas. Igualmente, tampoco se cuenta con mecanismos como medidas cautelares o garantías de no repetición ni se han promovido pedidos de disculpa en respuesta a los casos de menores trabajadores y trabajadoras cuyos derechos fueron vulnerados.
- 21. Por otro lado, si bien se ha constatado la existencia de una serie de procedimientos y mecanismos de denuncia derivados de vulneraciones a los derechos laborales, se observa que estos han sido diseñados sin tener en consideración la situación particular de NNA. De esta manera, tampoco se ha encontrado información sobre servicios estatales dirigidos a rehabilitar a víctimas del trabajo infantil ni servicios jurídicos gratuitos especializados en atender a menores trabajadores y trabajadoras.
- 22. En el campo de los mecanismos y procesos de reparación de las empresas, solo se ha obtenido información de las recomendaciones contenidas en la Guía elaborada por la Confiep, pero estas consideran de forma general las afectaciones a los derechos humanos. Asimismo, se observó que los mismos han sido diseñados sin tener en consideración la situación particular de los y las NNA de forma interseccional.
- 23. No se contó con información acerca del uso de estos mecanismos en casos de trabajo infantil, ni de empresas que detallaran las acciones de reparación realizadas. De igual forma, se identificaron situaciones donde empresas del Estado generaron vulneraciones a los derechos de NNA en comunidades, exponiéndoseles a graves riesgos hacia su salud e integridad.
- 24. En suma, no se tiene basta información pública que permita evaluar las medidas adoptadas en estos hechos, tampoco sobre las acciones de reparación y remediación adoptadas en estos casos. Por lo que es necesario e imperativo que se adopten disposiciones de reparación frente a este tipo de vulneraciones de forma oportuna.



# Referencias

- Ames, P. (2015). El papel de la educación en la erradicación del trabajo infantil: un enfoque técnico. Perú, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Banco Mundial. (2011). World Development Indicators. Recuperado de http://data.worldbank.org/indicator
- Boozer, M. A. y Suri T. K. (2001). Child labour and schooling decisions in Ghana. Boston: Yale University.
- Caycho, Y. y Nuñez, N. (coord,) (2016). Sistematización. MANTHOC: 40 años de pensamiento, vida y acción de los niños, niñas y adolescentes trabajadores por el ejercicio de sus derechos y dignidad.
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). (2021). Observación adoptada en 2020 y publicada en la 109ª sesión de la Comisión Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N° 182). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100 COMMENT ID:4058597
- -----. (2017). Observación adoptada en 2016 y publicada en la 106ª sesión de la Comisión Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (N° 138). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\_COMMENT\_ID,P13100\_LANG\_CODE:3298440,es
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. El reporte del MIMP considera hasta el mes de agosto de 2020. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-nna.php
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Resolución 52/2017. Medida cautelar No. 120-16 Pobladores de la Comunidad de Cuninico y otra respecto de Perú. Recuperado de https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2017/52-17MC120-16-PE.pdf
- Comité contra la Tortura. Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados del Perú, aprobados por el Comité en su 49° período de sesiones (29 de octubre a 23 de noviembre de 2012)
- Comité de los Derechos del Niño. (2013). Observación general Nº 16. Observación sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector



- empresarial en los derechos del niño.
- -----. (2016). Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados del Perú. CRC/C/PER/CO/4-5. Recuperado de https://tbinternet.ohchr.org/\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC/C/PER/CO/4-5&Lang=Sp
- Condiciones de vida en Perú (Trimestre: Enero, Febrero y Marzo 2018 (Informe Técnico Nº (Junio de 2018). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/condiciones-de-vida-ene-feb-marz\_2018.pdf
- Cortez, R. y Gil, A. (2003). Factores determinantes del trabajo infantil en Perú. ISSN 1133-3189, N° 10-11. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793061
- Defensoría del Pueblo. (2014). Informe Defensorial Nº 166. Trabajo Infantil y derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes en Perú. Lima, Perú: Defensoría del Pueblo. Recuperado de https://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/id\_166.pdf
- Fernández, L. (junio de 2017). Día mundial contra el trabajo infantil: 270 empresas multadas por contratar menores. Diario El Comercio. Recuperado de https://elcomercio.pe/peru/dia-mundial-infantil-270-empresas-multadas-contratar-menores-433870-noticia/
- Gestión. (6 de marzo de 2016). Sunafil investiga empleo de niños durante derrame de petróleo en la selva. Diario Gestión. Recuperado de https://gestion.pe/economia/sunafil-investiga-ninos-derrame-petroleo-selva-113517-noticia/
- -----. (21 de julio 2014). MTPE fiscalizará contratación de niños en derrame de petróleo en Loreto. Diario Gestión. Recuperado de https://gestion.pe/economia/mtpe-fiscalizara-contratacion-ninos-derrame-petroleo-loreto-66180-noticia/
- Instituto de Estudios Peruanos. (2020). 300 000 estudiantes peruanos desertan en medio de la pandemia. IEP. Recuperado de https://iep.org.pe/noticias/analisis-300-000-estudiantes-peruanos-desertan-en-medio-de-la-pandemia/
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Comportamiento de la Economía peruana en el cuarto trimestre de 2019. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/pbitrinmestral.pdf
- -----. (2018a), Adolescentes que no estudian ni trabajan y su condición de vulnerabilidad. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\_digitales/Est/Lib1632/libro.pdf



- ----- (2018b). Perú: Natalidad, mortalidad y nupcialidad 2017. Lima. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\_digitales/ Est/Lib1639/libro.pdf ----- (2017). Perú: Características sociodemográficas de niños, niñas y adolescentes que trabajan, 2015. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/ media/MenuRecursivo/publicaciones\_digitales/Est/Lib1426/libro.pdf Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020). Estadísticas del MIMP. Disponible en: https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-violencia.php ----- (2018). Boletín Estadístico. Programa Nacional Yachay. Disponible en https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\_accion\_files/siteal\_ peru\_0163.pdf ----- (2016). Las niñas, niños y adolescentes son primero. Quinto informe anual de avances al 2016 del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021. PNAIA 2012-2021. Aprobado por ley N° 30362. ----- (2013). Segundo Informe anual de avances del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2021. PNAIA 2012-2021. Aprobado por ley Nº 30362. -----. VII Informe Anual de avances de las metas del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia (2018). PNAIA 2012-2021. Aprobado por ley N° 30362. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). Concurso Buenas Prácticas Laborales 2017. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/BPL/PDF/ BPLR23012019\_2017.pdf
- -----. (2012). Estrategia Nacional para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021. Recuperado de http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/estrategia 2012 2021. pdf.
- -----. Sello libre de Trabajo Infantil. Recuperado de http://selloinfantil.trabajo.gob.pe/
- Movimiento latinoamericano y del Caribe de niñas, niños y adolescentes trabajadores. (s.f) Presentación de MANTHOC. Recuperado de https://molacnats.org/2016/09/14/presentacion-del-manthoc/
- Nova, P. (2008) Trabajo infantil: los riesgos laborales en situaciones legalmente prohibidas y sus consecuencias para la salud y seguridad. vol.54, n.213, pp.09-21. ISSN 1989-7790. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0465-546X2008000400002.



- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, basado en la cita 74 (en base a los informes CRC/C/PER/CO/4-5, § 65-66, CCPR/C/PER/CO/5, § 23 y CAT/C/PER/CO/5-6, § 21.). Recuperado de https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/251/01/PDF/G1725101.pdf?
- Organización de las Naciones Unidas. (2013). Observación General Nº 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño. Recuperado de https://www.right-to-education.org/es/resource/observaci-n-general-16-las-obligaciones-del-estado-en-relaci-n-con-el-impacto-del-sector
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). 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). Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS); Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE). Ginebra, Suiza. Recuperado de http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/informeti\_2015\_peru.pdf
- -----. (2011). Niños en trabajos peligrosos. Lo que sabemos. Lo que debemos hacer. Recuperado de https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\_180738/lang--es/index.htm
- -----. (2000). Convenio Nº 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Entrada en vigor: 19 noviembre 2000.
- -----. (1973) Convenio Nº 138. El Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo es un convenio adoptado en 1973 por la Organización Internacional del Trabajo.
- ----- (2020a). ¿Qué es el trabajo doméstico? Recuperado de https://www.ilo. org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm
- -----. (2020b). ¿Qué es el trabajo infantil peligroso? Recuperado de https://www.ilo.org/ipec/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang--es/index.htm
- -----. (2020c). ¿Qué se entiende por trabajo infantil? Recuperado de https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm
- -----. (2020d). El impacto del covid-19 en el trabajo infantil y trabajo forzoso: La respuesta del Programa de Referencia IPEC+. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\_norm/@ipec/documents/publication/wcms\_747230.pdf



- ----- (2020e). La Pandemia por covid-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe, p. 11. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45679/NotaTecnica1OIT-CEPAL\_es.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú. OCDE París. Recuperado de https://mneguidelines.oecd.org/Estudios-de-la-OCDE-sobre-politicas-publicas-de-conducta-empresarial-responsable-Peru. pdf
- Pacto Global, Unicef & Save the Children. (2015). Derechos del Niño y Principios Empresariales. Recuperado de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/03/Derechos-del-ni%C3%B1o-y-principios-empresariales.pdf
- Perú21. (12 de junio de 2018). Tasa de Trabajo infantil en el Perú se redujo 5% en los últimos 6 años. Recuperado de https://peru21.pe/economia/dia-mundial-infantil-tasa-redujo-5-6-anos-410108-noticia/#
- Petroperú. (2018). Política de Responsabilidad social de Petroperú. Recuperado de https://www.petroperu.com.pe/socio-ambiental/wp-content/uploads/2018/03/Politica-de-Responsabilidad-Social-2018-1.pdf
- Quiñonez, S. (2015). Incompatibilidades en la regulación del trabajo adolescente que se deben resolver. IUS 360 (23 de marzo de 2015). Recuperado de http://ius360.com/privado/laboral/incompatibilidades-en-la-regulacion-del-trabajo-adolescente-que-se-deben-resolver/#\_ftn2
- SELTI. (2019). Informe N° 004-2020/MTPE/2/15.1. Informe de Resultados de la Implementación del Reconocimiento "Sello Libre de Trabajo Infantil", edición 2019. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/535999/SELTI\_2019\_Informe\_N\_\_004\_\_web\_.pdf
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (11 de enero de 2015). Sunafil inicia acciones contra trabajo infantil e informalidad laboral en Loreto. Recuperado de https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/194-sunafil-inicia-acciones-contra-trabajo-infantil-y-formalidad-laboral-en-loreto.html
- -----. (diciembre de 2016). Sunafil capacitó a 18 mil personas en materia de trabajo infantil. Recuperado de https://www.sunafil.gob.pe/portal/noticias/item/2723-sunafil-capacito-18-mil-personas-en-materia-de-trabajo-infantil. html
- ----- (junio de 2019). Un total de 802 operativos se realizaron entre el 2018 y 2019 para contrarrestar el trabajo infantil. Recuperado de https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/7731-un-total-de-802-operativos-se-realizaron-entre-el-2018-y-2019-para-contrarrestar-el-trabajo-infantil.html



- UNICEF y Deloitte (2017) ¿Qué están haciendo las empresas por la niñez en el Perú?. Recuperado de https://www.unicef.org/peru/media/1491/file/%C2%BFQu%C3%A9%20est%C3%A1n%20haciendo%20las%20 empresas%20por%20la%20ni%C3%B1ez%20en%20el%20Per%C3%BA?.pdf
- Valenzuela, M. y Mora, C. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/btca/txtcompleto/trabdomestico.pdf
- Vega, E. (2013). La lucha del Estado peruano contra el trabajo infantil y la trata de niños, niñas y adolescentes: avances y desafíos. VOX JURIS, 25 (1): 101-110.

#### Normativa:

- Decreto Supremo Nº 002-2018-MIMP. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/ds-002-2018-mimp.pdf
- Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/graficos/Peru/2010/abril/20/DS-003-2010-MIMDES.pdf
- Decreto Supremo Nº 004-2010-TR. Diario Oficial El Peruano. Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/02/DS\_004\_2010\_TR\_ReglamentoOrganizacionyFuncionesMTPE.pdf
- Decreto Supremo Nº 005-2019-MIMP. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/266367-005-2019-mimp
- Ley N° 27337 (2000) Código de niños y adolescentes. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 2 de agosto de 2000. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/nuevo-codigo-ninos-adolescentes.pdf#targetText=Ley%20 N%C2%BA%2027337.%2D%20Aprueba%20el,de%20los%20 Ni%C3%Blos%20y%20Adolescentes.&targetText=Art%C3%ADculo%20 I.%2D%20Definici%C3%B3n.%2D,los%20dieciocho%20a%C3%B1os%20 de%20edad.
- Ley 28044 (2003). Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley\_general\_de\_educacion\_28044.pdf
- Ley N° 29497 (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N°+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES



- Ordenanza N° 439-MDC (2020). Ordenanza que aprueba el modelo municipal para la detección y atención de casos de trabajo infantil y sus peores formas. Carabayllo, Lima.
- Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021. Decreto Supremo Nº 001-2012-MIMP. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 20 de abril de 2012. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Documento\_PNAIA.pdf
- Resolución 52/2017. Medida cautelar No. 120-16. Recuperado de https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2017/52-17MC120-16-PE.pdf



# Anexo único

## Reuniones con actores en el marco de elaboración del diagnóstico

Sector	Institución – Cargo
Estado	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección General de
	Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - viceministerio de
	Poblaciones Vulnerables
	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Organismos	Organización Internacional para el Trabajo
Internacionales	UNICEF
Sociedad civil	MANTHOC y una representante de MNNATSOP
0.5510000.000000.0000000000000000000000	Plataforma Child Rights Now - se realizó un grupo focal con las
	organizaciones: Save the Children International, Aldes Infantiles SOS
	Internacional, Terre des Hommes International Federation y World Vision
	International
Empresa	Confiep
Asimismo, se presentó el primer borrador preliminar en una sesión de la CPETI en 2019, para	
someterlo a opiniones y comentarios de los actores que participan del espacio.	











