



República de Panamá

Resolución N° DM-438-2015 De 15 de septiembre de 2015.**EL MINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**
En uso de sus facultades legales, que confiere la Ley,**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de julio de 1970 faculta al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral entre sus atribuciones y responsabilidades administrativas, crear, eliminar, reformar y/o reorganizar las diferentes Direcciones, Departamentos y Secciones que forman la Estructura Organizativa de esta Institución.

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como parte integrante del Gobierno Central, actualmente está realizando acciones encaminadas agilizar y simplificar trámites, para mejorar el proceso de modernización institucional y la gestión administrativa de la Institución.

Que el Departamento de Desarrollo Institucional, analizó procesos para dinamizar actividades que desarrolla la entidad, con el propósito y a solicitud de la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, se elaboraron los "Manuales de Procedimientos y Funciones de los Departamentos de Capacitación y Concienciación, Programa de Acción Directa e Investigación y Diagnóstico" conjuntamente con sus respectivos formularios.

Que el motivo de la elaboración de los Manuales de Procedimientos y Funciones de los Departamentos de Capacitación y Concienciación, Programa de Acción Directa e Investigación y Diagnóstico, es el de establecer acciones, normas y procedimientos laborales, concretos, idóneos y actualizados, enmarcados en el Código de Trabajo y Convenios Internacionales ratificados por Panamá.

RESUELVE

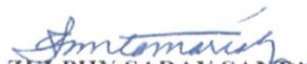
ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar los Manuales de Procedimientos y Funciones de los Departamentos de Capacitación y Concienciación, Programa de Acción Directa e Investigación y Diagnóstico, con sus respectivos formularios, los cuales se utilizarán en esas dependencias de la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador.

ARTÍCULO SEGUNDO: Autorizar al Departamento de Desarrollo Institucional, para que en la medida que se requiera actualicen los Manuales de Procedimientos y Funciones de los Departamentos de Capacitación y Concienciación, Programa de Acción Directa e Investigación y Diagnóstico, conjuntamente con sus respectivos formularios, con el objeto de incorporar a futuro, técnicas o cambios necesarios para mejorar la Gestión Institucional.

ARTÍCULO TERCERO: Esta resolución entra a regir a partir de su promulgación.

CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE


LUIS ERNESTO CARLES RUDY
Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral


ZULPHY SADAY SANTAMARÍA
Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN
DIRETIPAT

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

SEPTIEMBRE 2015

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DESPACHO SUPERIOR

LUIS ERNESTO CARLES R.
Ministro

ZULPHY SANTAMARÍA
Vice Ministra

SAMUEL RIVERA VALENCIA
Secretario General

MILEYKA CHANDECK
DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN

NOHELY NIETO
Directora DIRETIPAT

EQUIPO TÉCNICO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

MANUEL JIMÉNEZ

Jefe

ISABEL REYES

Sub Jefa

ROBERTO ROMERO

ARMANDO BERNAL

Analistas

DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

CECILIA PINZÓN

Jefa

INDICE

INTRODUCCIÓN

I. ASPECTOS GENERALES	1
A. Objetivo del Manual	1
B. Base Legal	1
C. Alcance del Manual	3
D. Responsable(s)	3
E. Características	3
e.1. Objetivo	4
e.2. Cobertura	4
e.3. Funciones	4
II. CONTROLES INTERNOS	5
A. Estructura Organizativa	5
a.1. Organigrama General MITRADEL	8
a.2. Organigrama de DIRETIPAT	9
B. Administración del Recurso Humano	10
b.1. Incorporación	11
b.2. Capacitación	11
b.3. Evaluaciones	10
b.4. Movimientos y Traslados	10
C. Control(es) Específico(s) que Determinan el o los Procedimientos	10
D. Conceptos	11

III. PROCEDIMIENTOS	15
A. Procedimientos de jornadas de sensibilización y capacitación intra e interinstitucional.	15
a.1. Mapeo – Procedimiento de jornadas de sensibilización y Capacitación intra e interinstitucional.	17
B. Procedimiento de seguimiento a compromisos de carácter nacional.	18
b.1. Mapeo – Procedimiento de seguimiento a compromisos de carácter nacional.	19
IV. FORMULARIOS	20
Formulario N° 1 – Informe: Jornada de sensibilización y/o capacitación.	21
Formulario N° 2 – Cuadro descriptivo de niños, niñas y adolescentes trabajadores en jornada de sensibilización.	25
V. GLOSARIO	27
VI. ANEXOS	28
Anexo N° 1 - Convenio N° 138 de la OIT, Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973.	29
Anexo N° 2 - Convenio N° 182 de la OIT, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.	37
Anexo N° 3 - Resultado general de los talleres de sensibilización sobre trabajo infantil peligroso, por distrito, según participante	42
Anexo N° 4 -Lista de asistencia actores claves.	43
Anexo N° 5 - Taller de sensibilización para niños, niñas y adolescentes; lista de asistencia.	44

INTRODUCCIÓN

El Gobierno de Panamá en 1996 firmó un memorando de Entendimiento con la Oficina Internacional del Trabajo-OIT, el cual sirvió de punto de partida a las acciones del programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil-IPEC, en el país. El 15 de abril de 1997, se crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajador (CETIPPAT) mediante el Decreto N° 25, cuyas funciones son de coordinar y concertar políticas de prevención, atención y protección social de la niñez y la juventud, lo mismo que para la prevención, atención, protección y vigilancia de las condiciones de trabajo de las personas que tiene la edad mínima para trabajar. El 15 de junio del año 2000, Panamá ratifica los Convenios N° 138 y el N° 182 de la OIT, tomando en cuenta que Panamá también es signatario de la Agenda Iberoamericana que recomienda desarrollar políticas, planes y programas a partir de la ratificación de dichos Convenios.

En el 2010 se crea mediante el Decreto DM N°57, la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (DIRETIPPAT), y así instaurar las políticas públicas de vigilancia, seguimiento y monitoreo de la erradicación de trabajo infantil, sus peores formas y la protección de los derechos laborales de los adolescentes.

La DIRETIPAT como ente coordinador desarrolla esfuerzos mancomunadamente con organizaciones no gubernamentales, sociedad civil, instituciones nacionales e internacionales, que actualmente representan a 23 instancias, por lo que es necesario e imperativo suministrarle, los recursos técnicos, administrativos y financieros necesarios para garantizar el cumplimiento de los compromisos que ha asumido el Estado Panameño a nivel nacional e internacional.

I. ASPECTOS GENERALES

A. Objetivo del Manual

Contribuir a la agilización de los trámites administrativos que se realizan en el Departamento de Capacitación y Concienciación, suministrando la información necesaria que oriente al personal en el cumplimiento de las actividades dinamizando los trámites administrativos para organizar, coordinar programas y actividades de capacitación y divulgación en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

B. Base Legal

- La Constitución Política de la República de Panamá de 1972, reformada por los Actos reformativos de 1978, por el Acto Constitucional de 1983, los Actos Legislativos N° 1 de 1993 y N° 2 de 1994 y el Acto Legislativo N° 1 de 2004.
- Ley N° 14 de 30 de enero de 1967, por la cual se aprueba el Convenio N° 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio de 19 de junio de 1947.
(Gaceta Oficial N°15.801 de 11 de febrero de 1967)
- Ley N° 15 de 6 de noviembre de 1990, por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989.
(Gaceta Oficial N°21.667 de 16 de noviembre de 1990)
- Ley N° 3 de 17 de mayo de 1994, por la cual se aprueba el Código de la Familia.
(Gaceta Oficial N°22.591 de 1 de agosto de 1994)
- Ley N° 17 de 15 de junio de 2000, por la cual se aprueba el Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo (Convenio N°138 OIT).
(Gaceta Oficial N°24,077 de 19 de junio de 2000)
- Ley N° 18 de 15 de junio de 2000, por la cual se aprueba el Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio N°182 OIT).
(Gaceta Oficial N°24,077 de 19 de junio de 2000)

- Decreto de Gabinete N° 2 de 15 de enero de 1969, por medio del cual se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y se le asignan funciones.
(Gaceta Oficial N°16,286 de 31 de enero de 1969)
- Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de julio de 1970 que dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
(Gaceta Oficial N°16,655 de 27 de julio de 1970)
- Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, por el cual se aprueba el Código de Trabajo.
(Gaceta Oficial N°17,040 de 18 de febrero de 1972)
- Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994 por el cual se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
(Gaceta Oficial N°22.536 de 16 de mayo de 1994)
- Decreto Ejecutivo N° 25 de 15 de abril de 1997, que crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador, modificado por el Decreto N° 9 de 21 de abril de 1998; modificado por el Decreto N° 18 de 19 de julio de 1999; Modificado por el Decreto 37 de 21 de junio de 2005 y por el Decreto Ejecutivo N° 107 de 11 de junio de 2013.
(Gaceta Oficial N°23,271 de 22 de abril de 1997)
- Decreto Ejecutivo N° 18 de 19 de julio de 1999, por el cual se modifica el Decreto Ejecutivo N° 25 de 15 de abril de 1997, mediante el cual se crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.
(Gaceta Oficial N°23,850 de 28 de julio de 1999)
- Decreto Ejecutivo N° 279 de 24 de septiembre de 2003, por la cual se crea la Red de Seguridad, Salud Contra el Trabajo Infantil Insalubre y Peligroso.
(Gaceta Oficial N°24,896 de 26 de septiembre de 2003)
- Decreto Ejecutivo N° 19 de 12 de junio de 2006. Que aprueba la lista de Trabajo Infantil Peligroso, en el Marco de las Peores Formas del Trabajo Infantil.
(Gaceta Oficial N° 25,569 de 19 de junio de 2006)
- Resolución DM. 57-2010 de 23 de febrero de 2010, por la cual se crea dentro de la Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la

Dirección Nacional contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.

(Gaceta Oficial N°26481-C de 3 de marzo de 2010)

- Resolución N° DM. 150 de 16 de abril de 2014. Por la cual se actualiza la Estructura Administrativa y el Manual de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Gaceta Oficial N° 27528 de 2 de mayo de 2014.)

C. Alcance del Manual

El manual de procedimientos es de aplicación en el Departamento de Capacitación y Concienciación, regulando el proceso de ejecución y responsabilidad, promoviendo orientaciones, capacitaciones e instruyendo a funcionarios y usuarios en los temas relativo a la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.

D. Responsable(s)

La Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, tiene la responsabilidad de organizar, coordinar y supervisar que se cumplan las políticas y programas sobre el trabajo infantil, apoyado por el Departamento de Capacitación y Concienciación en la aplicación y vigilancia de los procedimientos a seguir en el presente manual.

E. Característica(s)

El Departamento de Capacitación y Concienciación desarrolla un proceso educativo a corto plazo, implementando acciones sobre dos pilares fundamentales:

- El adiestramiento e incremento interinstitucional del nivel de conocimientos sobre el oficio y labor diaria del personal idóneo que lo integran.
- Gestiona y participa de manera constante en jornadas de sensibilización, con la finalidad de impulsar las proyecciones del país para la prevención y erradicación del trabajo infantil, mediante el trabajo en equipo, dirigido a las autoridades locales, representantes de entidades gubernamentales y no gubernamentales adolescentes trabajadores; padres, madres y/o responsables; la población en general, quienes reciben conocimiento y habilidades técnicas necesarias en fomento del bienestar de las personas menores de edad trabajadoras .

e.1. Objetivo

Ejecutar acciones de divulgación inherentes al tema de erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, eliminando el trabajo de los menores de edad y su incidencia negativa en el desarrollo educativo, para lograr conciencia y aprendizaje de la ciudadanía.

e.2. Cobertura

El ámbito de ejecución de este manual es a nivel nacional, lo cual representa un control para el cumplimiento de las leyes, normas y Convenios Internacionales establecidos.

e.3. Funciones

- Realizar y capacitaciones sobre los temas concernientes a la erradicación del trabajo infantil.
- Desarrollar programas socioeducativos con otras entidades públicas y privadas.
- Diseñar material informativo, referente al trabajo infantil y sus peores formas.
- Coordinar la publicación de material didáctico en materia de erradicación del trabajo infantil.
- Realizar otras funciones que competen al ámbito de su responsabilidad y que le sean asignada por su Superior Jerárquico.

II. CONTROLES INTERNOS

A. Estructura Organizativa

El Departamento de Capacitación y Concienciación está constituido dentro de la Estructura Organizativa de la Institución, como una unidad administrativa establecida en el Nivel Operativo.

Su estructura administrativa está conformada por: Jefe(a) de Departamento y Trabajadores(as) Sociales.

El equipo de trabajo estará bajo la supervisión directa de la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección de Adolescente Trabajadora.

Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente trabajador: Organiza, dirige y ejecuta las actividades de defensa, promoción y protección de los derechos de la niñez, de acuerdo a la Convención Internacional de los Derechos del Niño, además de la eliminación progresiva de la explotación laboral de los niños, niñas y adolescentes.

Jefe(a) de Departamento: Efectúa y promueve programas y actividades con relación a la divulgación sobre la temática del trabajo infantil y sus peores formas. El Jefe(a) de Departamento contará con las siguientes funciones:

- Trabajador Social que coordina el Departamento de Capacitación y Concienciación.
- Promover programas y actividades de acción social, según lo requiera la complejidad de los problemas que efectúan a la unidad, individuo, familia.
- Gestionar, coordinar con las instancias competentes, a nivel interno del Ministerio y con otras Instituciones, públicas o privadas, la movilización y canalización de recursos en el seguimiento y solución de la situación social o problemática en que interviene.
- Orientar a encontrar alternativas de solución a los problemas, de las personas que solicitan el servicio vía telefónica, sobre los distintos programas que desarrolla el Ministerio y a las que acuden personalmente por medio del servicio de atención primaria y evaluación integral.
- Participar como expositor o facilitador en actividades de capacitación y otros eventos relacionados con el tema de trabajo infantil.

- Elaborar notas, memorandos, informes ejecutivos relacionados con las temáticas y situaciones atendidas.
- Participar y/o representar a la Institución de comisiones de trabajo, congreso, reuniones de coordinación informativas de distintos niveles y público en general.
- Elaborar propuesta de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en el puesto que ocupa.
- Procesar informaciones relativas a las actividades de su profesión en soporte manuales y computacionales si es preciso, según procedimientos de la especialidad y mantener los archivos de las mismas en caso necesario.

Trabajador(a) Social: Realiza trabajos de elaboración de diagnóstico sociales para la atención de orientación, seguimiento y evaluación de problemas sociales así como coordinar y capacitar los actores sociales en temas de trabajo infantil.

- Realizar estudios, análisis e investigaciones sociales en el campo de la niñez y personas menores en situación de riesgo social y familia.
- Promover programas y actividades de acción social, según lo requiera la complejidad de los problemas que efectúan a la unidad, individuo y familia.
- Realizar entrevistas, visitas domiciliarias y otras diligencias y acciones necesarias para la atención, seguimiento y evaluación de las situaciones de las personas menores de edad en condición de trabajo infantil.
- Orientar y ayudar alternativas de solución a sus problemas, a las personas que solicitan servicio vía telefónica, sobre los distintos programas que desarrolla el Ministerio y a las que acuden personalmente por medio del servicio de atención primaria y evaluación integral.
- Participar como expositor o facilitador en actividades de capacitación y otros eventos relacionados con las diferentes situaciones sociales atendidas o con el desarrollo de los programas del Ministerio.
- Elaborar y presentar informes sociales, técnicos, estadísticas y formularios y registros diversos relacionados con las temáticas y situaciones atendidas.

- Participar y/o representar a la Institución en comisiones de trabajo, congreso, reuniones de coordinación informativas de distintos niveles y público en general.
- Elaborar propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en el puesto que ocupa.
- Procesar e interpretar informaciones relativas a las actividades de su profesión en materia de trabajo infantil, según procedimiento de su especialidad.

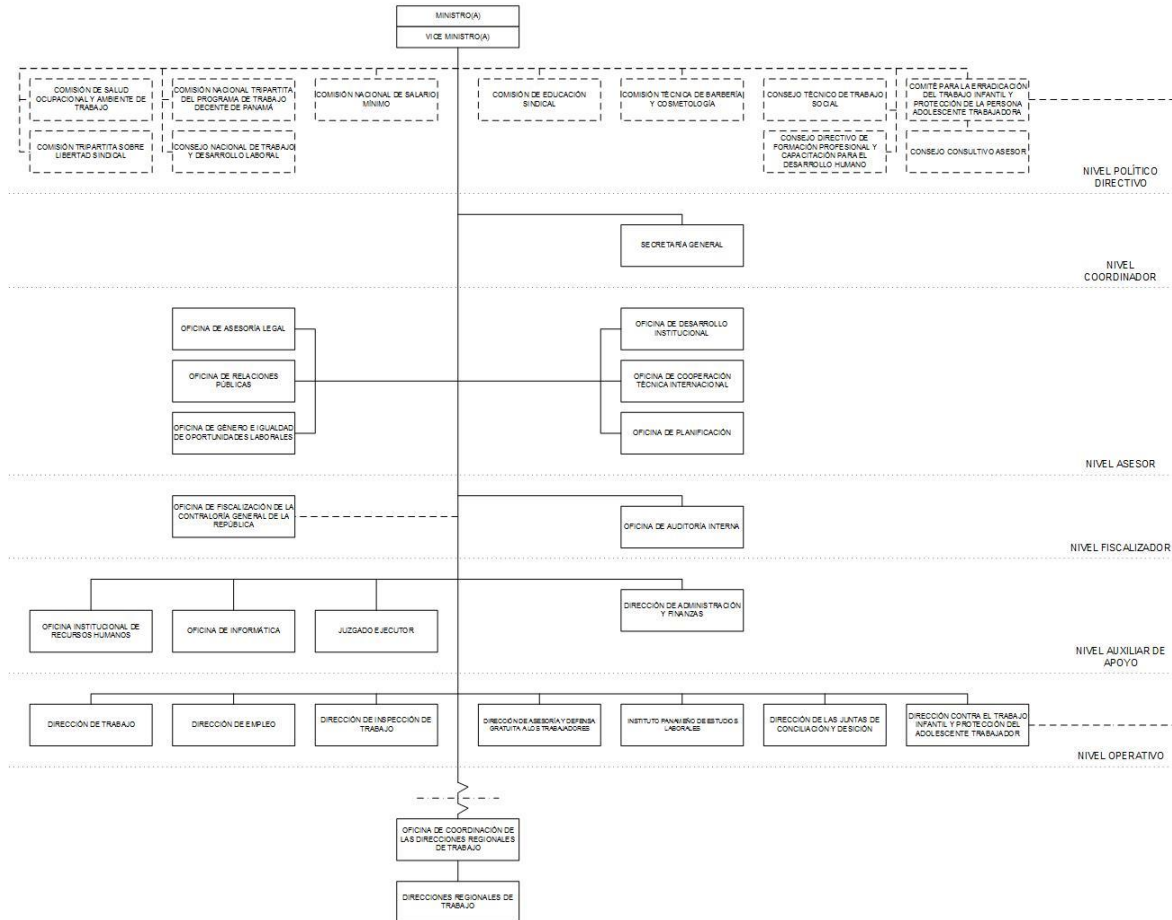
Secretaria: Realiza trabajos variados de alguna confidencialidad, inherentes a los asuntos que se tramitan en la unidad.

- Programar la ejecución de las actividades y tareas a su cargo, según lineamientos generales e instrucciones recibidas, por el Jefe inmediato.
- Escribir a máquina y/o procesador de palabras, notas, memos, cartas, circulares y otros documentos de trabajo.
- Mantener en orden y actualizado el archivo general y confidencial de la Unidad Administrativa según las instrucciones recibidas.
- Recibir y distribuir la correspondencia de la unidad.
- Llevar un libro de registro de control de la correspondencia recibida y enviada.
- Atender a los usuarios internos y suministrar información del servicio brindado.
- Tramitar las acciones de personal, ante la autoridad administrativa correspondiente.
- Registrar reuniones y citas de su superior.
- Controlar y programar la disponibilidad, requerimientos y estado de los recursos y materiales asignados al puesto que ocupa.
- Cualquier otra designación que le delegue su jefe inmediato.

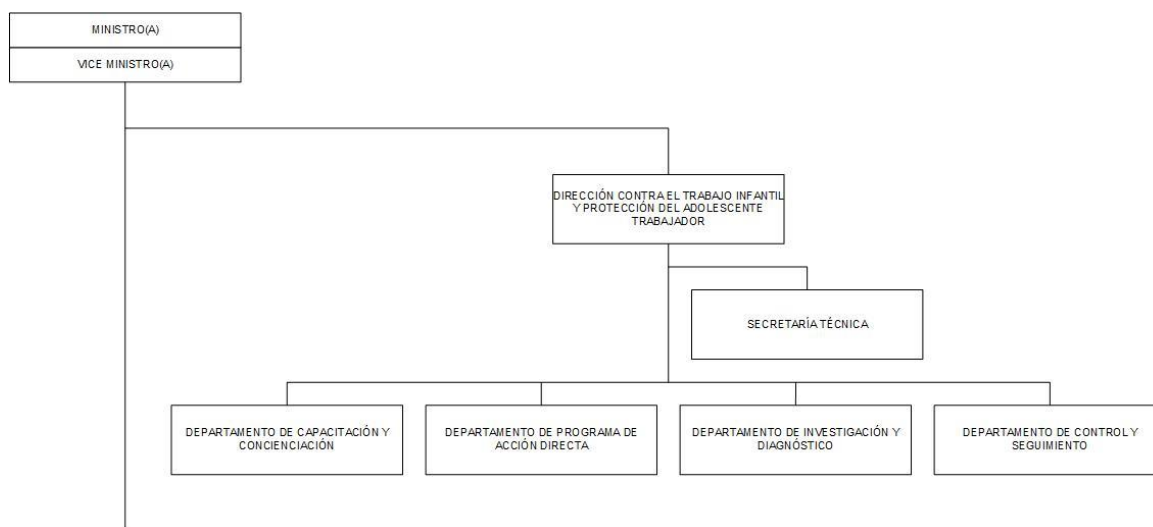
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

a.1. Organigrama General MITRADEL

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
ORGANIGRAMA GENERAL



a.2. Organigrama de DIRETIPAT



B. Administración del Recurso Humano

b.1. Incorporación: El ingreso de servidores públicos en cada entidad debe efectuarse previo proceso de convocatoria, evaluación y selección para garantizar su idoneidad y competencia.

b.2. Capacitación: Los titulares de cada entidad, cualquiera que sea el nivel dentro de la Organización, tienen la responsabilidad de adiestrar permanentemente al personal a su cargo, así como estimular su capacitación continua.

b.3. Evaluaciones: La evaluación de desempeño debe ser una práctica permanente al interior de la entidad, a fin de determinar las necesidades de adiestramiento que requiera para su desarrollo.

b.4. Movimientos y Traslados: Las acciones que implican movimientos de personal (rotación, asignaciones temporales, traslados, reubicación y otras) deben responder a las necesidades institucionales, debidamente justificadas, dado que constituye una práctica sana de control interno.

C. Controles Específicos que determinan el o los procedimientos

- Toda solicitud de participación y/o propuesta de intervención deberá contar con visto bueno del Director /a para gestionar las acciones respectivas.
- Las acciones programadas por el Departamento de Capacitación y Concienciación a ser desarrolladas en el territorio nacional deberá contar con una propuesta formal del Despacho Superior- Ministro(a) para su visto bueno y posteriormente iniciar las acciones.
- El personal designado a cubrir una misión de trabajo de capacitación y/o sensibilización y capacitación recibirá nota formal para tal finalidad.

D. Conceptos

Adolescente trabajador: Se refiere a toda persona que cuente con la edad mínima de admisión al empleo, en el caso de Panamá la edad mínima es de catorce (14) años y hasta quince (15) años para aquellos adolescentes que no hayan completado las instrucciones primarias.

CETIPPAT: Comité para la Erradicación de Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.

DIRETIPAT: Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador.

Menor trabajador: Es toda persona cuya edad está por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y realiza algún tipo de actividad laboral remunerada o no remunerada.

NNA: Niños, niñas y adolescentes.

NNAT: Niños, niñas y adolescentes trabajadores

PAD: Programa de Acción Directa

Peores Formas de Trabajo Infantil: Trabajos que por su naturaleza o condición en que se llevan a cabo es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, niñas y adolescentes (NNA), se asocian con aquellas características inherentes a las actividades, ocupaciones o tareas en dependencia de dónde se realicen, ya sea subterránea, submarino, alturas elevadas, espacios confinados, y otros; del tipo de maquinaria, equipo y herramientas que se utilicen; del grado de exigencia física para manipular, transportar o levantar cargas pesadas; o de la exposición a abuso físico, psicológico o sexual.

Trabajos Bajo Tierra o con Riesgo de Quedar Bajo Tierra: Comprende actividades, ocupaciones o tareas extenuantes, relacionadas con la minería; la explotación de canteras; la extracción y paleo de arena; la construcción, limpieza y mantenimiento de pozos, cloacas, alcantarillas, túneles o similares; y en cualquier tipo de excavación con riesgo de enterramiento, inhalación de sustancias tóxicas, como polvo, gases y vapores.

Trabajos bajo el agua: Comprende actividades, ocupacionales o tareas que demanden inmersión submarina, fluvial, en estanques, lagos; u otras, como en la

recolección de corales, algas y piedras; buceo para la búsqueda de cualquier objeto.

Trabajos en alta mar, ríos y medios fluviales: Comprende actividades, ocupaciones o tareas en mar abierto, ríos o medios fluviales relacionados con la pesca en gran escala, pequeña escala o artesanal, la extracción de moluscos y la reparación de embarcaciones o botes o su desplazamiento a la playa.

Trabajos en alturas: Comprende actividades, ocupaciones o tareas, como las relaciones con la construcción; reparaciones y limpieza de techos; aseo de ventanas en edificaciones; soldadura e instalación de productos de herrería y construcción; manipulación de corriente eléctrica, cuya realización exija el uso de escaleras, andamios, elevadores, arnés, banquillos, taburetes o soportes altos.

Trabajos a la intemperie o a campo abierto: Comprende actividades, ocupaciones o tareas como las agrícolas, ganaderas, avícolas, afines o cualquiera que se realice a campo abierto sin seguridad y protección, con exposición prolongada a radiaciones solares, cambios atmosféricos, exposición a serpientes, animales ponzoñosos, embestidas de animales, contacto con agentes biológicos presentes en secreciones, orina, caspa o plumas de animales vivos o muertos, contacto con plantas venenosas y sustancias tóxicas.

Trabajos que se desarrollan en espacios físicamente limitados o confinados: Comprende actividades, ocupaciones o tareas que se desarrollen en espacios físicamente limitados, reducidos, confinados, estrechos, ya sean abiertos, semiabiertos o cerrados, con poca ventilación o iluminación, en locales como kioscos demasiado estrechos, en limpieza de pozos, tanques, tuberías, ductos, alcantarilladas o similares.

Trabajos con utilización de equipo, maquinaria, vehículos y herramientas: Comprende actividades, ocupaciones o tareas que demandan el uso de equipo, maquinaria, herramientas, o vehículos, sean manuales o mecánicas, de naturaleza triturante, aplastante, atrapante, cortante, punzante, productores de vibraciones fuertes, con diseño antropométrico para personas adultas, que requieren madurez corporal, anatómica, cognitiva, psicológica, mental, entrenamiento especializado, y medidas rígidas de seguridad y protección.

Trabajos con exposición a manejo manual o mecánico de carga: Comprende actividades, ocupaciones o tareas sujetas a exposición, manejo, levantamiento, colocación y traslado manual, sistemático y continuo, de cargas pesadas u objetos

con pesos, que conlleven posturas ergonómicas no acordes con la madurez corporal y muscular de las personas menores de edad.

Trabajos en objetos o animales en movimiento, para transportar o trasladar pasajeros o mercancías: Comprende actividades, ocupaciones o tareas relacionadas con el traslado o el transporte por vehículo motorizado o no, animal de carga, o cualquier otro medio, público o privado, donde las personas menores de edad tengan la responsabilidad de manipulación, o de asistir a los pasajeros, sin medidas de seguridad, durante largas horas, o en posturas incómodas.

Trabajos relacionados con la presentación de servicios auxiliares y de índole diversa en el transporte colectivo de pasajeros o de carga terrestre: Comprende tareas que por su naturaleza y condiciones sobresalen como de alto riesgo, que implican jornadas intensas y agobiantes, con movimientos repetitivos y apremiantes en tiempo, posturas ergonómicas inadecuadas y mantenidas, manejo de peso, falta de medidas de seguridad, y en entorno adulto.

Trabajos en la construcción que demanden que las personas menores de edad realicen, por si solas y directamente, tareas complejidad: Comprende actividades, ocupaciones o tareas relacionadas con la construcción, rehabilitación y mantenimiento de obras, como carreteras, puentes, muelles y similares, que implican exposición a manejo de instrumentos pesados, vibraciones fuertes, altura y emanaciones tóxicas.

Trabajos en el traslado de objetos de valor: Comprende actividades, ocupaciones o tareas que sobresalen como de alto riesgo, que implican exposición a violencia física por el manejo, traslado y entrega de dinero y de productos o bienes de valor perecederos o imperecederos.

Trabajo en la calle y en las vías públicas: Comprende actividades u ocupaciones que implican la realización de tareas en posiciones forzadas, incómodas, inadecuadas y mantenidas, con desplazamiento durante largas jornadas, con horarios nocturnos; relacionadas con ventas ambulantes o en puestos informales fijos, ofrecimiento de servicios de limpiabotas, limpiavidrios, mensajeros, repartidores, cuidadores de vehículos, y afines.

Trabajos en la venta de licor, productos ilícitos o afines con exposición a comportamientos disociales e inmorales: Comprende actividades, ocupaciones o tareas que implican la producción, empaque, transporte, distribución o venta a terceros (vía pública), o a locales comerciales o de servicios, de bebidas

alcohólicas y tabaco, artículos de contrabando, estupefacientes u objetos explosivos de letalidad; comprende también aquellas que se realizan en sitios de juegos de suerte y azar como hipódromo, casinos o similares; y de expendio y consumo de bebidas alcohólicas y espectáculos no aptos para personas menores de edad como centros nocturnos, bares, cantinas, clubes o discotecas y, en general, todas aquellas acción o abuso verbal, físico, psicológico o sexual que atentan contra el desarrollo integral de las personas menores de edad.

Trabajos en áreas con topografía o superficies irregulares: Comprende actividades, ocupaciones o tareas que por la naturaleza de las tareas demandan desplazarse a pie, en vehículos, en animales, sobre superficies irregulares, con exposición a caídas al mismo nivel o distinto nivel, provocadas por la existencia de huecos, hoyos, cunetas, zanjas, canales, promontorios de tierra o piedras, precipicios, terraplenas, andenes, muelles, suelos húmedos o resbaladizos.

Trabajos en estanques: Comprende actividades, ocupaciones o tareas relacionadas con la explotación de criaderos de peces, camarones y granjas piscícolas, en las que se realizan tareas como empujar botes, remar; regar alimentos paletizados y lanzar, recuperar y arrastrar redes como trasmallos.

III. PROCEDIMIENTOS

A. Procedimiento de Jornadas de Sensibilización y/o Capacitación Intra e Interinstitucional: Se requiere de una solicitud para realizar los servicios de DIRETIPAT, en materia de capacitación y concienciación, para que el personal del Departamento participe como facilitador sobre la temática de trabajo infantil y sus peores formas.

Oficina o Instancias: Envía solicitud a DIRETIPAT, para que participe como facilitador de jornadas relativas sobre trabajo infantil, sus peores formas y demás temas conexos en fomento de la toma de conciencia de la ciudadanía en general.

La Secretaría: Recibe la solicitud y envía al Director(a).

El Director(a): Recibe la solicitud y procede a colocarle el visto bueno y remite al jefe(a) del Departamento de Capacitación y Concienciación para que diligencie las acciones respectivas que ameriten.

El Jefe(a): Recibe la nota de solicitud, con visto bueno del Director(a) de DIRETIPAT y procede a realizar contacto personalizado con los solicitantes (intra e interinstitucional), y coordina con el personal técnico del Departamento en la planificación de las dinámicas participativas vs. Tiempo, según la audiencia convocada y el diseño y confección de material informativo (volantes, trípticos, resúmenes de documentos, control de listas de asistencias, entre otros, los cuales llevarán los logotipos de cada organización o institución solicitante) los cuales pasan a la Dirección. **(Ver anexo N° 5)**

Nota: Investiga y selecciona el tema a desarrollar y prepara PowerPoint para las ponencias relativas al tema a desarrollar.

El Director(a): Recibe el material, le da el visto bueno y pasa a la secretaria.

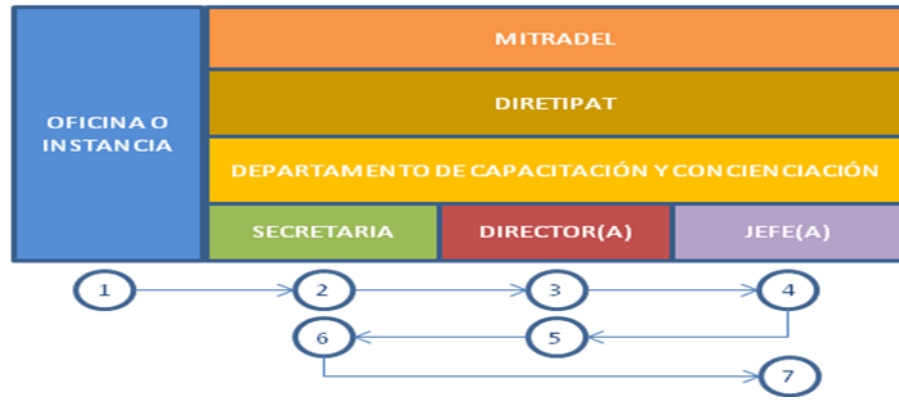
La Secretaría: Recibe y realiza los trámites administrativos respectivos para su impresión y/o tiraje; internamente, en el Departamento de Producción (Copias) o externamente en imprentas locales, para grandes volúmenes.

Nota: Material informativo a fin de divulgar la actividad a través de la página web MITRADEL, se remite mediante nota y vía Zimbra a la Oficina de Relaciones Públicas.

El Jefe(a): Culminada las intervenciones prepara informe que debe ser entregado al Director(a). **(Ver formulario N° 1)**

Nota: Mensualmente se remite cuadro descriptivo al Departamento de Investigación y Diagnóstico con datos cuantitativos de las acciones desarrolladas.
(Ver formulario N° 2)

a.1. Mapeo – Procedimiento de Jornadas de Sensibilización y/o Capacitación Intra e Interinstitucional



B.

1	Oficina o Instancia envía solicitud a DIRETIPAT
2	La Secretaria recibe y envía al Director(a)
3	El Director(a) recibe la solicitud y procede a colocarle el visto bueno y remite al jefe(a) del Departamento de Capacitación y Concienciación
4	El Jefe recibe la nota de solicitud, con visto bueno del Director(a) de DIRETIPAT y procede a realizar contacto personalizado con los solicitantes (intra e interinstitucional)
5	El Director(a) recibe el material, le da el visto bueno y pasa a la secretaria
6	La Secretaria recibe y realiza los trámites administrativos respectivos
7	El Jefe(a) culminada las intervenciones prepara informe que debe ser entregado al Director(a)

B. Procedimiento de Seguimiento a Compromisos de Carácter Nacional e Internacional: DIRETIPAT da seguimientos a los compromisos nacionales pactados en convenios y/o herramientas nacionales consensuadas en el plano local que aboquen intervención del CETIPPAT para la divulgación de la prevención y erradicación del trabajo infantil.

El Director(a): Asigna al Departamento de Capacitación y Concienciación para dar seguimiento a los compromisos nacionales pactados en convenios que aboquen intervención del CETIPPAT para la divulgación de la prevención y erradicación del trabajo infantil.

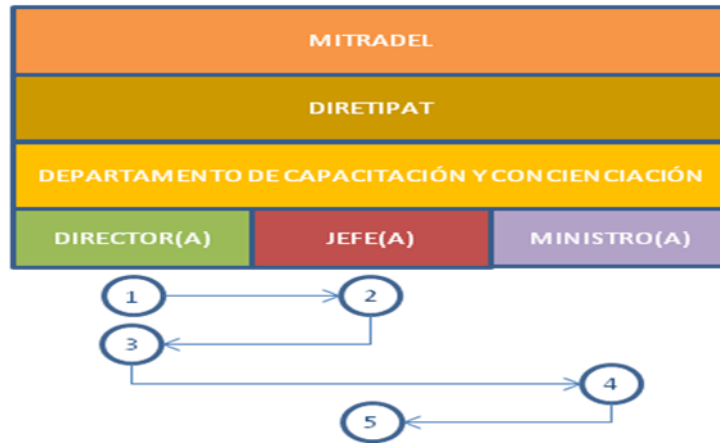
El Jefe(a): Recibe la notificación del Director(a) y planifica reuniones de coordinación con representantes de entidades gubernamentales, privadas, sindicales y demás afines (prepara informe de lo tratado). Prepara propuestas de talleres de capacitación y concienciación a nivel nacional, remitiéndolas a la Dirección.

El Director(a): Recibe, revisa y envía al Despacho Superior del Ministro(a) para el visto bueno y trámites administrativos correspondientes.

Ministro(a): Recibe, revisa y da el visto bueno.

El Jefe(a): Obteniendo el visto bueno del Despacho Superior, coordina las acciones con los enlaces de cada Dirección Regional de Trabajo, los cuales diligencian lo relativo a los locales y/o alimentación para los participantes en las zonas respectivas.

b.1. Mapeo – Procedimiento de Seguimiento a Compromisos de Carácter Nacional e Internacional



1	El Director(a) Asigna al Departamento de Capacitación y Concienciación para dar seguimiento a los compromisos nacionales
2	El Jefe(a) recibe la notificación del Director(a) y planifica reuniones de coordinación
3	El Director(a) recibe, revisa y envía al Despacho Superior
4	Ministro(a) recibe, revisa y da el visto bueno
5	El Jefe(a) obteniendo el visto bueno del Despacho Superior, coordina las acciones con los enlaces de cada Dirección Regional de Trabajo

FORMULARIOS

MODELO PORTADA DE INFORME



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
Dirección contra el Trabajo Infantil y Protección de la
Persona Adolescente Trabajadora

Departamento de Capacitación y Concienciación

**Informe: Jornada de Sensibilización y/o
Capacitación**

Tema central " _____ "

Para: _____

Director/a- DIRETIPPAT

De: _____

Trabajadora Social

c.c.

Cargo: _____

Coordinadora del Depto. _____

Provincia, _____ día, _____ mes y _____ año

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

MODELO CONTENIDO DE INFORME

ANTECEDENTES

Mediante nota fechada ____ de ____ de 2013, el Señor _____, Secretario General de _____, solicita a la Dirección contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora - DIRETIPPAT, participación en _____ para la Erradicación del Trabajo Infantil, actividad preparada en seguimiento a _____ orientados a promover la incorporación del tema en las agendas _____.

OBJETIVO: Sensibilizar, Orientar y/o Capacitar a grupo _____, mediante el desarrollo del tema "_____".

LUGAR: Especificar provincia, distrito, corregimiento y comunidad. Establecimiento Comercial (Salón, auditorium, Hotel, etc.)

FECHA: Indicar día/s, mes y año

HORA: tiempo de la jornada

PARTICIPANTES: indicar números de participantes () agremiados o pertenecientes a _____.

ACCIONES DESARROLLADAS

Describir las acciones desarrolladas, antes, durante y culminada la jornada: Metodología, Temática, Técnicas participativas (talleres, exposición dialogadas, debates, etc.). Preferiblemente incluir Fotografías.

LIMITACIONES: Indica las dificultades experimentadas, ante, durante o posterior al desarrollo de la actividad

ACUERDOS: Guardan relación con acciones propias del trabajo, producto de solicitudes de los participantes en pro de la Erradicación del Trabajo Infantil Peligroso.

PLAN DE ACCIÓN: Hace referencia a programaciones futuras y seguimientos de acciones y tareas propias de la actividad de sensibilización o capacitación.

MATERIAL PROPORCIONADO A LOS PARTICIPANTES

Todos los participantes recibieron de parte de DIRETIPPAT, lo siguiente

- ☐ Documentos
- ☐ Artículos
- ☐ Otros

COLABORADORES DE DIRETIPPAT

Lic. _____, Cargo _____, Departamento _____

CO COLABORADORES (Intra e interinstitucional)

Lic. _____ cargo _____ Institución _____

Aproximadamente a la _____ a.m./ p.m. se culmina la exposición de los temas; posteriormente los representantes de _____, se reunieron en equipos para analizar la temática desarrollada y decidir las acciones preventivas en atención al Trabajo Infantil Peligroso. .

Adj. Lista de Asistencia

Nombre del técnico _____
Informe preparado por:

Cargo _____
Departamento de Capacitación y Concienciación
DIRETIPPAT

"MITRADEL, un ministerio en marcha"

Origen: Estuvo su origen en el Departamento de Capacitación y Concienciación de DIRETIPAT.

Objetivo: Sensibilizar, orientar y/o capacitar a grupo de sindicatos, agrupaciones públicas en general o gremios solicitantes mediante el desarrollo de tema relacionado con la erradicación del trabajo infantil.

Descripción:

1. **Tema Central:** Tema central de la jornada de sensibilización y/o capacitación.
2. **Para:** Nombre del Director(a) de la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador.
3. **De:** Nombre del trabajador social que realiza el informe.
4. **Cargo:** Posición que ocupa dentro del departamento.
5. **Coordinador(a) del Depto.:** Nombre del coordinador del departamento.
6. **Provincia:** Provincia en que se realizó la jornada de sensibilización y/o capacitación.
7. **Día, mes y año:** Día, mes y año en que se realiza el informe.
8. **Nota fechada:** Fecha de la nota recibida de solicitud para participación de DIRETIPAT.
9. **El Señor:** Nombre completo del Secretario General de la Institución de cualquier índole.
10. **Secretario General de:** Nombre de la Institución de cualquier índole que solicita la jornada de sensibilización y/o capacitación.
11. **Participación en:** Título de la jornada de sensibilización y/o capacitación.
12. **Seguimiento a:** Indicar si la actividad es de carácter nacional o internacional.
13. **Las agendas:** Agenda detallada de las organizaciones solicitantes.
14. **Capacitar a grupo:** Grupo de quien es dirigida la nota o personas solicitantes.

- 15. El desarrollo del tema:** Nombre del tema central.
- 16. Pertenecientes a:** Gremio, agrupación o público en general en que pertenece.
- 17. Todos los participantes recibieron de parte de DIRETIPAT, lo siguiente:** Indicar si recibieron documentos, artículos u otros.
- 18. Colaborador de DIRETIPAT:** Nombre completo del colaborador de DIRETIPAT, el cargo que ocupa dentro de la Dirección y el Departamento donde labora.
- 19. Co Colaborador (intra e interinstitucional):** Nombre del colaborador, el cargo que ocupa y en que institución labora.
- 20. Aproximadamente a la:** Hora exacta en que culmina la exposición de los temas
- 21. Los representantes de:** Nombre de los participantes.



PROVINCIA _____ - DISTRITO _____, - N° DE PERSONAS SENSIBILIZADAS _____
FECHA: _____ de _____ de 201 _____

[illegible]

Origen: Estuvo su origen en el Departamento de Capacitación y Concienciación de DIRETIPAT.

Objetivo: Llevar un control de niños y niñas adolescentes que han sido atendidos en jornadas de sensibilización de DIRETIPAT.

Descripción:

1. **Provincia:** Nombre de la Provincia donde se realizó la jornada de sensibilización.
2. **Distrito:** Distrito en donde se realizó la jornada de sensibilización.
3. **Nº de personas sensibilizadas:** Total de las personas sensibilizadas.
4. **Fecha:** Día, mes y año en que se realiza el cuadro de Jornada.
5. **Escuela:** Nombre de las escuelas que participaron en la jornada de sensibilización.
6. **Total NNAT:** Total de niños, niñas y adolescente trabajador que participaron en la jornada de sensibilización.
7. **Total:** Total de niños, niñas y/o adolescentes “E” erradicados (becados) y el total que están “P” prevenidos o en proceso de erradicación.
8. **Sexo:** Sexo masculino (M) o femenino (f).
9. **Edades:** Edad de los niños, niñas y adolescente trabajador.
10. **Niveles:** Nivel que cursan en la escuela.
11. **Docentes:** Total de docentes que apoyan y participaron en la jornada de sensibilización.
12. **PMR:** Total de padre, madre y/o Responsable que participaron en la jornada.

V. GLOSARIO

1. **Adolescente:** Persona que está en la edad siguiente a la niñez y anterior a la edad adulta.
2. **Asesoría:** Dar consejo o dictamen en materia de cierta dificultad.
3. **Capacitación:** Acción y resultado de hacerse o hacer a una persona apta para realizar un trabajo determinado.
4. **Conciencia:** Conocimiento que una persona tiene de sí misma y del mundo que la rodea. Moralidad, noción del bien y del mal.
5. **Dinamizar:** Hacer más dinámico, ágil o activo.
6. **Divulgar:** Hacer que una cosa sea conocida por un gran número de personas.
7. **Entrevista:** Reunión de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto o negocio.
8. **Estudio:** Esfuerzo intelectual destinado a la adquisición de conocimientos.
9. **Evaluar:** Determinar, estimar el valor, el precio o la importancia de algo.
10. **Impulsar:** Hacer que una acción o un proyecto se active.
11. **Investigación:** Intentar conocer unos hechos u otra cosa, examinando los indicios o haciendo las gestiones para aclararlos.
12. **Juventud:** Edad o etapa de la vida entre la pubertad y la madurez.
13. **Prevención:** Tomar precauciones para evitar un daño.
14. **Promoción:** Activar o impulsar la realización de una cosa.
15. **Responsabilidad:** Persona que tiene capacidad y autoridad para tomar decisiones o dirigir una actividad o el trabajo de un grupo.
16. **Seguimiento:** Observar con atención el desarrollo de un proceso o una situación.

ANEXOS

CONVENIO N° 138 DE LA OIT
Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973

Este instrumento forma parte de los convenios fundamentales de la OIT

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión.

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios:

Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima, 1932; Convenio (revisado) sobre edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre edad mínima (industrial), 1937; Convenio (revisado) sobre edad mínima (pescadores), 1959; y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo, 1965;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un contenido internacional,

Adopta con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2

1. 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; 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.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan.

No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.
2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a las cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.
3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transporte, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.
4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:
 - a) Deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
 - b) Podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) Un curso de enseñanza o formación del que se primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) Un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) Un programa de orientación, destinada a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
 - a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
 - b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobadas por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.
4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.
2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.
3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros

deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajan para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industriales), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959; y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.
3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismo hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:
 - a) Por un Miembro que se parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - b) Con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio.
 - c) Con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que se parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - d) Con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que se parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el

Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

- e) Con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- f) Por un Miembro que se parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

- a) Implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
- b) Con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
- c) Con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en rigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO N° 182 DE LA OIT
SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL, 1999

Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1° de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83° reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86° reunión, celebrada en 1998.

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término niño designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión las peores formas de trabajo infantil abarca:

- a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso y obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo terminados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

Todo miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberán establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.
2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
 - a) Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
 - b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
 - c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
 - d) Identificar a los niños que están particularmente expuesto a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
 - e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrar en vigor 12 meses después de la fecha en las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCION CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCION DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACION

RESULTADO GENERAL DE LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN,
SOBRE TRABAJO INFANTIL PELIGROSO, POR DISTRITO, SEGÚN PARTICIPANTES
Provincia de _____ Del : _____ al _____ de 201__

N° de PERSONAS sensibilizadas	N° DE ESCUELAS	PARTICI PANTES		TOTAL DE PMR
		TOTAL De NNAT	NNAT	
DISTRITO	ORIENTADAS		PREVENIDOS	ERRADICADOS
1.				
2.				
3.				
4.				
TOTAL				

NNAT = Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores.
PMR = Padre, Madre y/o Responsable

•(E) Erradicados - NNAT, con becas de Trabajo Infantil.
•(P) Prevenidos - NNAT, detectados por docentes de los centros escolares durante el desarrollo del taller.

1

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCION CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN



TALLER DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN REGIONAL SOBRE TRABAJO INFANTIL

OBJETIVO: Capacitar a los actores claves, servidores públicos y comunidad en general para la atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores y su relación con las causas, constantes riesgos generados por la explotación económica.

LISTA DE ASISTENCIA ACTORES CLAVES

FECHA: DÍA _____, MES _____, AÑO _____ REGIONAL DE TRABAJO DE _____

N°	NOMBRE	SEXO	CARGO	INSTITUCION	TELEFONO /Email	FIRMA
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

"MITRADEL, un ministerio en marcha"

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCION CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN



TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (NNA)
LISTA DE ASISTENCIA

OBJETIVO: _____
PROVINCIA: _____, DISTRITO _____

FECHA: ____ de ____ 2013. ESCUELA _____

N°	NOMBRE: Niño, Niña y/o Adolescente	SEXO	GRADO	EDAD	NOMBRE: Padre, Madre y/o Responsable	Teléfono
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

"MITRADEL, un ministerio en marcha"