



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**EFICACIA DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DE
EMPLEO FRENTE A LOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN LAS
EMPRESAS LADRILLERAS DE SAN JERONIMO – CUSCO 2016**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**PRESENTADO POR: Bach. María Elisa
Atayupanqui Yauri**

ASESOR: Dr. Anselmo Díaz Silva

CUSCO – PERÚ

2017



PRESENTACION

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA DE
LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO;
SEÑORES MIEMBROS DEL HONORABLE JURADO:**

Pongo a vuestra consideración la presente tesis que lleva por título: “*EFICACIA DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO FRENTE A LOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN LAS EMPRESAS LADRILLERAS DE SAN JERONIMO - CUSCO 2016*”, el que pretende verificar y analizar la situación laboral de los menores de edad ; asimismo si la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo fiscaliza conforme a sus atribuciones en cuanto a la actividad laboral de los trabadores menores de edad.

La Alumna



DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, a
mi familia y a todos mis amigos.



AGRADECIMIENTOS

Vaya mi especial agradecimiento a las siguientes personas que me apoyaron en la realización de mi Tesis.

Dr. Anselmo Díaz, que con su experiencia y sabiduría, fue el guía de este trabajo de investigación, gracias por su tiempo y consejos.

A los productores de ladrillos de la Comunidad de Sucso Aucaylle, Asociación Tejas y Ladrillos del Distrito de San Jerónimo por ayudarme con la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad Andina del Cusco, por ser creadora de conocimientos y que permitió el logro de una meta más en mi vida.



RESUMEN

El presente proyecto de investigación, tiene como objetivo principal, el determinar la eficacia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo frente a los menores de edad que laboran en las empresas ladrilleras del Distrito de San Jerónimo, Cusco. Se pretende determinar cuan eficaz es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cuanto a sus atribuciones y funciones para efectuar el control respectivo de menores de edad que laboran en dichas empresas. La metodología empleada corresponde a un enfoque de investigación cualitativa ya que se determina las categorías conceptuales, asimismo se efectúa la investigación en un determinado tiempo, por lo cual se narra los hechos tal como acontecen objetivamente. Obteniéndose los siguientes resultados, que los controles respectivos de un menor de edad deberían ser frecuentemente y no como se observó en una mínima escala. Asimismo los menores de edad se encuentran realizando labores peligrosas en este caso; la extracción de materia prima por lo cual atenta contra su seguridad y salud obteniendo como resultado a 70 menores de edad. Es así que el presente proyecto de investigación pretende sensibilizar a los agentes fiscalizadores, empleadores y población en general para evitar la actual explotación infantil.



ABSTRACT

The main objective of this research project is to determine the effectiveness of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion vis-à-vis minors working in the brick-making enterprises of the district of San Jerónimo, Cusco. It is intended to determine how effective the Regional Directorate for Labor and Employment Promotion is in terms of its powers and functions to carry out the respective control of minors working in these companies. The methodology used corresponds to a qualitative research approach since it determines the conceptual categories, also the investigation is carried out in a determined time, for which the facts are narrated as they happen objectively. Obtaining the following results, that the respective controls of a minor should be frequently and not as observed on a minimal scale. Likewise minors are performing dangerous work in this case the extraction of raw material which is an attempt against their safety and health resulting in 70 minors.

This research project aims to sensitize the enforcement agents, employers and the general population to avoid the current exploitation of children.



ÍNDICE

PRESENTACION..... i

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTOS iii

RESUMENiv

ABSTRACT.....v

1. EL PROBLEMA1

 1.1. Planteamiento del Problema.....1

 1.2. Formulación del Problema2

 1.2.1 Problema principal2

 1.2.2 Problemas secundarios2

 1.3 Objetivos de la investigación3

 1.3.1 Objetivo general3

 1.3.2 Objetivos específicos3

 1.4 Justificación de la Investigación3

 A. Conveniencia3

 B. Relevancia Social.....4

 C. Valor teórico.....4

 D. Utilidad Metodológica.....4

 E. Viabilidad del Estudio5

CAPITULO II6

2. MARCO TEÓRICO.....6

 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN6

 2.1.1 TESIS.....6

 2.1.2 Monografías9

 2.1.3 Artículos especializados.....11

 2.2 BASES TEÓRICAS12

 2.2.1 DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO12

 2.2.1.1 UBICACIÓN12

 2.2.1.2 FINALIDAD13

 2.2.1.3 OBJETIVOS14

 2.2.1.4 FUNCIONES14

 2.2.1.5 DE LA DIRECCION DE PROMOCION DEL EMPLEO FORMACION PROFESIONAL Y DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.....18

 2.2.1.5.1 FUNCIONES18



2.2.1.6 PERSONA O ENTIDAD ENCARGADA DE SUPERVISAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS Y LAS ADOLESCENTES19

A. LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO 2880619

B. DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR29

2.2.2 MENOR DE EDAD QUE LABORA EN LAS EMPRESAS LADRILLERAS EN EL DISTRITO DE SAN JERONIMO-CUSCO34

2.2.2.1 ÁREA GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN34

2.2.2.2 ACCESO A SERVICIOS BASICOS.....36

2.2.2.3 CADENA PRODUCTIVA36

2.2.2.4 ORGANIZACIÓN DE LOS LADRILLEROS36

2.2.2.5 MATERIA PRIMA E INSUMOS37

2.2.2.6 MAQUINARIA EMPLEADA EN LA PRODUCCION DE LADRILLO38

2.2.2.7 PROCESO DE PRODUCCION EN LA ACTIVIDAD LADRILLERA39

A.- EXTRACCIÓN DE ARCILLA Y TIERRA40

B.- MOLIENDA Y MEZCLA40

C.- MOLDEO.....41

D.- SECADO.....41

E.- CARGA DEL HORNO42

F.-COCCIÓN42

G.-DESCARGA DEL HORNO43

H.- CLASIFICACIÓN44

I.-HORNOS.....44

2.2.2.8 INCLUSIÓN DEL MENOR DE EDAD EN LAS LADRILLERAS46

2.2.2.9 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE47

A. ANTECEDENTES.....47

B. TRABAJO INFANTIL EN EL PERU48

C. ÁREAS DE TRABAJO INFANTIL SEGÚN LA ACTIVIDAD Y EL MEDIO SOCIAL EN QUE SE DESARROLLA:49

D. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE.....51

E. OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN FRENTE AL TRABAJO INFANTIL POR PARTE DEL ESTADO 52

2.2.3 MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE.....53

2.2.3.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.....53

A. LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (RATIFICADA POR EL ESTADO PERUANO EL AÑO 1990)53

B. CONVENIO OIT 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO54

I. Objetivos del Convenio OIT54

II. Criterios establecidos en el Convenio OIT 138.....55

C. CONVENIO OIT 182 SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL56

D. EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (RATIFICADO POR EL ESTADO PERUANO EL AÑO DE 1978).....59



E. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL NIÑO60

2.2.3.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL60

A. LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993.....60

B. CÓDIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES (EN ADELANTE CNA)61

C. DECRETO SUPREMO N° 003-2010-MIMDES QUE APRUEBA LA RELACIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS Y ACTIVIDADES PELIGROSAS O NOCIVAS PARA LA SALUD INTEGRAL Y LA MORAL DE LAS Y LOS ADOLESCENTES67

D. LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO68

E. INTERVENCION DEL INEI COMO MIEMBRO DEL COMITÉ69

2.2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS70

2.2.5 CATEGORIAS DE ESTUDIO72

2.2.6 HIPÓTESIS DE TRABAJO.....72

CAPITULO III.....73

3. METODOLOGÍA73

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO73

3.2 UNIDAD DE ANALISIS74

3.2.1.- Población74

3.2.2.-Muestra74

3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS74

3.3.1 Técnicas74

3.3.2 Instrumentos75

CAPITULO IV76

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS76

4.1 RECURSOS Y PRESUPUESTO.....76

4.2 Cronograma.....77

4.3 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....78

4.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS79

4.4.1 Aspectos generales de los menores de edad.....79

CONCLUSIONES94

RECOMENDACIONES95

BIBLIOGRAFIA96

LINKOGRAFIA98

ANEXOS99



1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Hace bastante tiempo en el distrito de San Jerónimo, se ha registrado un auge en cuanto a la creación de ladrilleras, esto debido al supuesto "boom" de la construcción, sin embargo casi la totalidad de estos negocios serían informales.

Las ladrilleras se concentran en el este de la ciudad debido a la presencia de abundante canteras de arcilla utilizada como materia prima principal. El sector ladrillero está conformado por 194 productores, siendo la gran mayoría mecanizados, con niveles de asociatividad muy incipientes; el sector genera unos 800 puestos de trabajo (entre permanentes y eventuales)

Es en ese sentido debido a la migración de personas que en busca de mejores oportunidades y en busca de empleo, ven a la actividad ladrillera una oportunidad de trabajo.

Para las empresas ladrilleras del Cusco es muy importante la contratación de personal calificado y no calificado, puesto que sin la ayuda de ambos el desarrollo empresarial y económico se estaría estancado. Es de relevante importancia el conocimiento de que tipo de personal de apoyo se está contratando para cada empresa, por la razón que el trabajo requiere demasiado esfuerzo físico; por lo que en la mayoría de casos se contrata a menores de edad.



Es en este sentido que los menores de edad en la actualidad vienen laborando en dichas empresas poniendo en riesgo su salud y seguridad, y en conclusión constituyen mano barata en beneficio de las empresas ladrilleras.

En la actualidad la explotación infantil y adolescente es muy reconocida a nivel mundial y mucho más en nuestro País, por este motivo la investigación pretende sensibilizar a todos los entes fiscalizadores laborales que existen en toda nuestra región, para que se fiscalice eficazmente las condiciones laborales a que están sujetos los menores de edad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema principal

¿Es eficaz la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo frente a los menores de edad que laboran en las empresas ladrilleras de San Jerónimo-Cusco 2016?

1.2.2 Problemas secundarios

1° ¿Cuáles son los riesgos de salud y seguridad que enfrentan los menores de edad en el ámbito laboral?

2° ¿Cuál es el tipo de responsabilidad en el ámbito laboral frente a los empleadores que contratan a menores de edad?

3° ¿Cuáles son los entes fiscalizadores que se encuentran en la Región Cusco?



1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la eficacia de la Dirección Regional de Trabajo frente a los menores de edad que laboran en las empresas ladrilleras de San Jerónimo-Cusco.

1.3.2 Objetivos específicos

1° Precisar los riesgos de salud y seguridad que enfrentan los menores de edad en el ámbito laboral.

2° Determinar el tipo de responsabilidad en el ámbito laboral frente a los empleadores que contratan a menores de edad.

3° Precisar los entes fiscalizadores que se encuentran en la Región Cusco.

1.4 Justificación de la Investigación

El presente estudio que pretendo realizar se justifica por las siguientes razones:

A. Conveniencia

La presente investigación resulta conveniente ya que es de provecho para la comunidad conocer los problemas que conlleva la contratación de personas menores de edad. En ese sentido la presente investigación servirá a los empleadores y empleados dar a conocer los principales problemas que ocasionan



la mala administración laboral que hoy en día se lleva a diario en el distrito de San Jerónimo - Cusco.

B. Relevancia Social

Esta investigación tiene una alta relevancia social pues aborda un tema central como es la publicidad, defensa de los derechos humanos y laborales de todos los peruanos lo cual genera seguridad jurídica en favor de la población global; en ese sentido, va dirigida a toda la sociedad en general quienes sin duda se verán beneficiados por los resultados de esta investigación en el sentido que servirá de base para futuras investigaciones y para un mejor desempeño del Ministerio de Trabajo.

C. Valor teórico

La presente investigación tiene un alto valor teórico pues de sus resultados se podrán observar los problemas laborales dentro de nuestra región y en especial en el distrito de San Jerónimo y subsanar algunos vacíos de conocimiento como las problemáticas que traen las empresas ladrilleras; por último, considero que esta investigación tiene un alto valor teórico porque de ella surgirán la hipótesis y recomendaciones para futuros trabajos que se pudieran realizar.

D. Utilidad Metodológica

La utilidad metodológica de esta investigación radica en que sugiere una forma más adecuada de recolección de datos, pues al ser un estudio jurídico a cerca de la mejor regulación de una institución Pública, se corregirá el mal desempeño teórico y práctico que muestra el ente fiscalizador.



E. Viabilidad del Estudio

El presente trabajo de investigación es viable puesto que el objeto de estudio es susceptible de ser analizado y comprendido racionalmente. Así mismo debemos señalar que la autora cuenta con los recursos económicos necesarios para llevar adelante la presente investigación; por otra parte en relación a la bibliografía necesaria para elaborar el fundamento teórico, si bien es cierto es escasa en el medio local; superaremos este impase.



CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 TESIS

Antecedente 1°

El primer antecedente de mi investigación lo constituye la tesis titulada: *“SINTOMATOLOGÍA DEPRESIVA EN NIÑOS TRABAJADORES Y NO TRABAJADORES QUE ASISTEN A ESCUELAS PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA”*. El autor es CLAUDIA MELO VEGA VINATEA, quien presento este estudio en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú, en el año 2009 para optar el título de Licenciada en Psicología.

En esta tesis el autor llego a la siguiente conclusión:

Se pudo concluir que los niños de la muestra presentan niveles elevados de sintomatología depresiva, y que se encuentra evidencia estadística que permite afirmar que los niños trabajadores presentan mayores índices de sintomatología depresiva, en comparación a los niños con iguales características pero que no se encuentran trabajando.

Comentario: En la investigación hemos corroborado que lamentablemente los niños que trabajan en esta actividad demuestran signos de depresión y que afecta directamente el rendimiento escolar.

**Antecedente 2°**

El segundo antecedente de mi investigación lo constituye la tesis titulada: *“TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE EN EL MARCO DE LAS ESTRATEGIAS FAMILIARES DE SUPERVIVENCIA. EL CASO DE LA INDUSTRIA LADRILLERA EN EL PARTIDO DE CHACABUCO: 2000-2010”*. El autor es Agustín Delménico, quien presento este estudio en La Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de la Plata Argentina en el año 2010, para la obtención del grado de Licenciado en Geografía.

En esta tesis el autor llego a la siguiente conclusión:

En cuanto a la dimensión sanitaria, debemos destacar dos aspectos. En primer lugar, nos encontramos con que el trabajo en las ladrilleras genera problemas directos e indirectos en la salud, además del permanente riesgo de accidentes laborales. En segundo lugar, el reciente cambio en la población trabajadora de ser mayormente argentinos no permite visualizar claramente las serias dificultades a la salud que acarrea el trabajo en las ladrilleras dado el alto grado de informalidad.

Comentario: Respecto al estudio de la presente investigación afirmamos que los niños que se encuentran laborando en las empresas ladrilleras adolecen de problemas de salud las cuales constituyen un peligro frente a las futuras generaciones.



Antecedente 3°

El tercer antecedente de mi investigación lo constituye la tesis titulada: “FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES EN MENORES DE EDAD TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA LADRILLERA”. La autora es Telma Yanira Escobar Rodríguez quien presentó su investigación en La Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el año 1998 para optar el Título de Médico- Cirujano .

En esta investigación se llegó a la siguiente conclusión:

Los ambientes laborales de las ladrilleras, se encuentra en todos los factores de riesgo laborales para los menores de edad. El salario de los menores de edad es baja porque es considerado como mano de obra barata, y esto representa un gran factor de riesgo psicosocial.

Comentario: Con respecto al proyecto de investigación corroboramos que los menores de edad que se dedican a las labores de las ladrilleras se encuentran encubiertos a todo tipo de riesgo laboral suscitado en dichas fábricas.



2.1.2 Monografías

Antecedente 1°

Se ha encontrado el presente trabajo monográfico titulado “TRABAJO DE MENORES Y EDUCACION”.El autor es Luis Pedro Menacho Chiok.

Se aprecia la siguiente conclusión:

La existencia del trabajo infantil o de menores nos habla de una situación de exclusión social, política y jurídica, que tiene a los menores de edad en situación de pobreza y abandono, como sus víctimas recurrentes y sin posibilidad de ejercer sus derechos frente a los ataques provenientes de un contexto social marginador y violento. Este dato es penosamente, confirmado y reproducido diariamente en los medio de comunicación. Por tanto, es un problema no abstracto, sino real y dramático.

Comentario: Ciertamente estamos ante un problema de exclusión en todo nivel sobre todo en el ámbito social al no poder inmiscuirse dentro de la sociedad y poder desenvolverse tanto personalmente.



Antecedente 2°

Se ha encontrado el presente trabajo Monográfico titulado “UNA MIRADA A LA SITUACIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES QUE TRABAJAN. El autor es LOURDES BLANCO MERCADO”.

Se aprecia la siguiente conclusión:

Las familias de las y los encuestados son en la mayor parte de casos de tipo nuclear. Aunque el porcentaje de familias a cargo de madres solas no es significativo en comparación con el promedio de la provincia de Lima (Censo 2007), no deja de ser preocupante. Diversos estudios demuestran que la pobreza tiene mayor impacto y es más difícil de superar en los hogares monoparentales sin presencia del padre sobre todo si la madre es una persona con bajo nivel de instrucción, teniendo en cuenta la desigualdad de género existente, que se traduce en menores oportunidades de desarrollo para las mujeres. En tal sentido, esta condición puede convertirse en un factor que puede incentivar el trabajo infantil.

Comentario: La pobreza en el Perú es uno de los factores primordiales por los cuales los niños se ven en la necesidad de realizar los trabajos laborando en las empresas ladrilleras.



2.1.3 Artículos especializados

Antecedente 1°

Se ha encontrado el presente Artículo especializado titulado RESCATAN A 49 MENORES QUE TRABAJABAN EN LADRILLERAS DE CUSCO. El autor es CARLOS BECERRA GUTIÉRREZ -AGENCIA ANDINA.

Se aprecia la siguiente conclusión:

Casi cincuenta menores de edad entre adolescentes y niños de hasta cuatro años de edad, fueron rescatados de talleres de fabricación de ladrillos y tejas, ubicados en el distrito de San Jerónimo, al sureste de la ciudad del Cusco, luego de un operativo multisectorial.

El fiscal Eduardo Poblete Barberis, confirmó a la Agencia Andina, que 42 son adolescentes, y siete niños de 4 a 7 años de edad y 14 adultos que estaban a cargo de los menores.

Comentario: Es tan preocupante nuestra realidad al enterarnos de ciertos trabajos que desmedran la evolución de un menor de edad propiciándolo trabajar en un ambiente laboral no apto.

Antecedente 2°

Se ha encontrado el presente Artículo especializado titulado INSPECCIÓN A LAS LADRILLERAS ARTESANALES DE SAN JERONIMO-CUSCO.

Se aprecia las siguientes conclusiones:



Se realizó operativos de inspección a 21 ladrilleras artesanales ubicadas en el distrito de San Jerónimo.

Los operativos de fiscalización estuvieron encabezados por la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, Abog. Milagros Gamarra Santos y los inspectores laborales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quienes constataron el cumplimiento de las normas laborales realizando la fiscalización a trabajadores y empleadores.

Comentario: Los trabajos en las ladrilleras con respecto a mi proyecto de investigación acarrear ciertos problemas en los menores de edad tanto en su educación y salud.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO

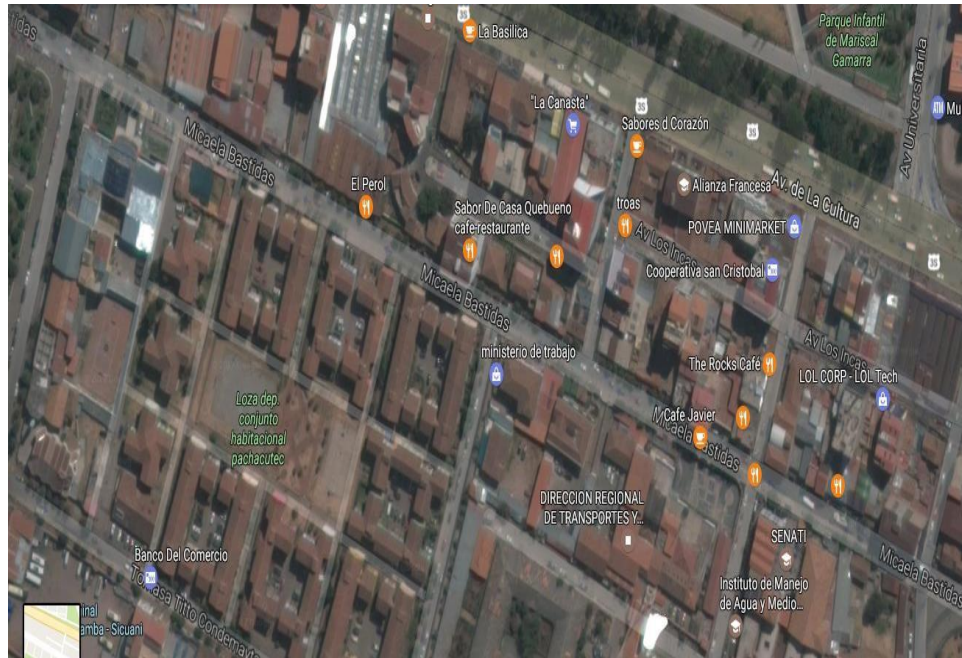
La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, es un organismo descentralizado del Gobierno regional del Cusco, es responsable de ejecutar, supervisar y evaluar las acciones que en materia de Trabajo y Promoción del Empleo le corresponde asumir de acuerdo a la Ley de acciones Administrativas, Presupuestales y Técnica.

Su denominación es Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Su sigla es DRTPE.

DIRECTORA: Milagros Gamarra Santos

2.2.1.1 UBICACIÓN

El domicilio legal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Cusco, está ubicada en la Avenida Micaela Bastidas s/n, centro cívico del Gobierno Regional del Cusco, distrito de Wanchaq, Provincia y Departamento del Cusco. (Reglamento de organizacion y funciones, 2004)

Gráfico N° 1.- Área Geográfica de la Investigación

FUENTE: GOOGLE MAPS 2017

2.2.1.2 FINALIDAD

Son fines de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo:

- Promover el empleo y el fomento de la Pequeña y Micro Empresa, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida del trabajador; el desarrollo socio-laboral ;el fomento de las relaciones laborales ,la promoción y previsión social, a través de la concertación y el diálogo con los trabajadores empleadores y organizaciones sociales que correspondan.
- Promover la condiciones que eliminen el desempleo y el subempleo, proteger y mejorar el ingreso real de los trabajadores ,contribuir al incremento de la productividad ,promover la seguridad y salud en el trabajo; fomentar la formación profesional y capacitación técnica; y, mejorar el bienestar y seguridad social del trabajador y su familia ,sin discriminación alguna.
- Extender la protección y campo de acción del derecho laboral de la Administración del Trabajo y de la Promoción y Previsión Social a las poblaciones y categorías socio económicas actualmente no protegidas.

- “.....Fomentar el cumplimiento de las normas laborales de los regímenes privado y público, asegurando la conformidad de las normas y prácticas nacionales en materia laboral, a los estándares y normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo-OIT”.

2.2.1.3 OBJETIVOS

Los objetivos estratégicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del gobierno regional del cusco son:

- Ejecutar, orientar y aplicar las acciones de política sectorial dictadas por los órganos centrales, en concordancia con la política general de estado y de los planes sectoriales, regionales, en materia de trabajo y promoción del empleo en el ámbito de su competencia fomentando la micro y pequeña empresa.
- Fomentar las relaciones laborales armoniosas entre empleadores y trabajadores del régimen laboral privado, orientadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores y sus familias, el desarrollo socio-laboral, la promoción, seguridad y previsión social, mediante el diálogo permanente de los interlocutores, para la obtención de la paz laboral y social y la difusión de la normativa laboral.
- Promover acciones dirigidas a combatir el desempleo y el subempleo a través de la capacitación y formación laboral de los trabajadores, propiciando el mejoramiento de la productividad en el trabajo y sus remuneraciones.

2.2.1.4 FUNCIONES

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Cusco, está encargado de desarrollar las directivas y lineamientos técnicos establecido por



los órganos centrales del Ministerio, en concordancia con la política del Estado y con los planes sectoriales y regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la micro y pequeña empresa, tiene las siguientes funciones generales:

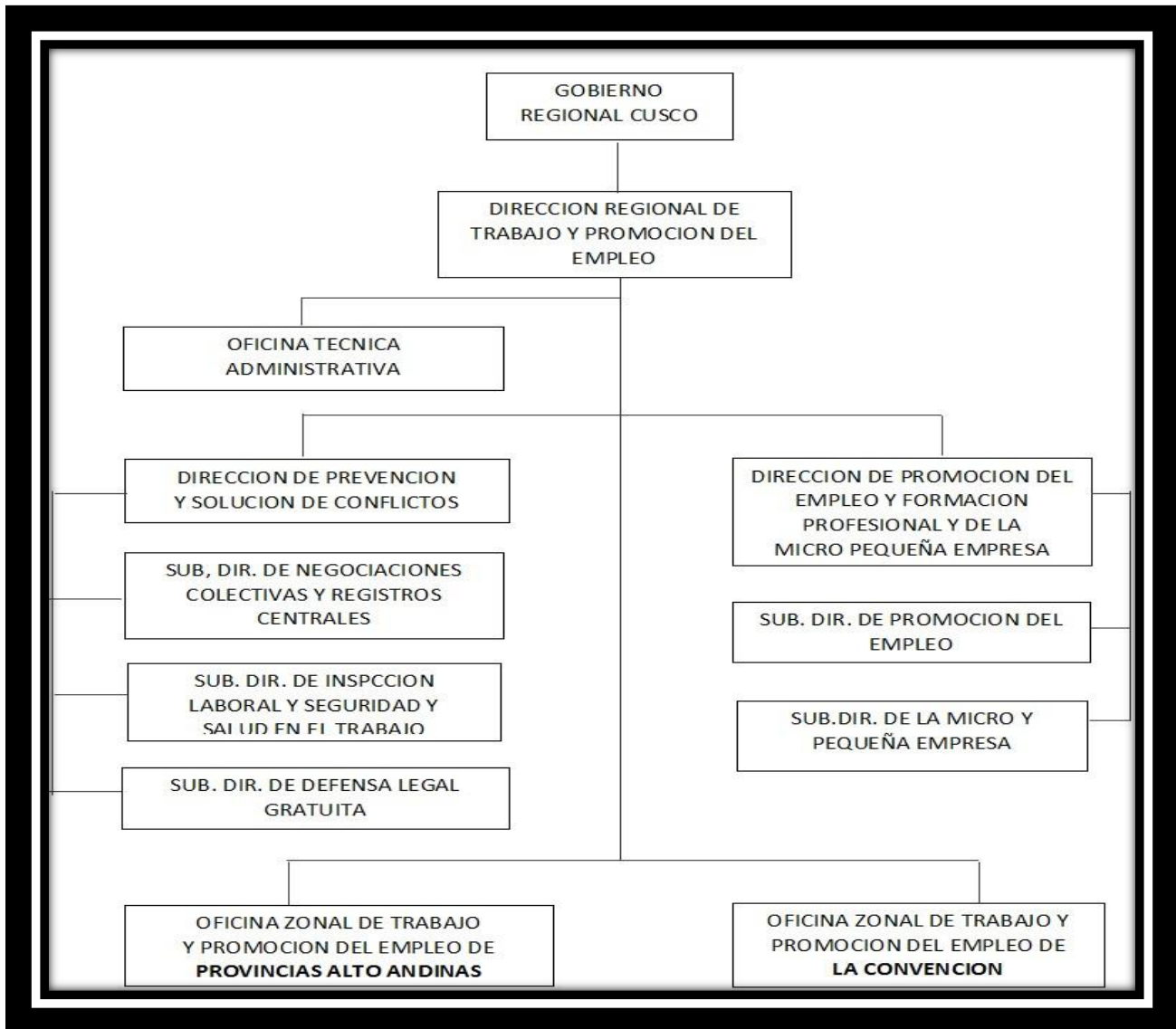
- a) Dirigir, ejecutar, coordinar, evaluar, controlar y supervisar la política socio-laboral del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y Fomento de la Micro y Pequeña empresa, en función de la política general del gobierno los planes de desarrollo y en estrecha coordinación con los organismos vinculados a nivel regional.
- b) Conducir y ejecutar la política socio laboral y de fomento de las micro y pequeñas empresas en el ámbito de la región, con énfasis en la prevención y la promoción laboral, teniendo como instrumentos principales la concertación, el diálogo y la comunicación con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores siguiendo los procedimientos de supervisión, control e inspección de trabajo establecido en la normatividad vigente y promoviendo los servicios de defensa legal gratuita y asesoría al trabajador, impulsando las relaciones laborales justas.
- c) Conducir y ejecutar la política nacional de promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa en el marco de las competencias funcionales que le son asignadas; incluyendo la ejecución de programas y proyectos con énfasis en los grupos vulnerables de la población.
- d) Ejecutar acciones destinadas a difundir y dar cumplimiento a la normatividad del sector trabajo y promoción del empleo y fomento de la micro y pequeña empresa; asimismo, sobre la situación del mercado laboral y su vinculación con otros mercados para satisfacer las necesidades de los usuarios y público en general.
- e) Promover en el ámbito Regional la conformación o el fortalecimiento de instancias de coordinación y concertación como las mesas, comités o consejos que involucren a las instituciones públicas y privadas vinculadas con el desarrollo regional en materia de empleo, formación profesional y micro y pequeña empresa.
- f) Coordinar y concertar la ejecución de planes regionales y locales en materia socio laboral, con énfasis en la promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa.



g) Conducir y ejecutar las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, bienestar y seguridad social, concertando con instituciones públicas y privadas, así como organizaciones representativas.

h) Hacer cumplir las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

ESQUEMA N° 1: Organigrama Jerárquico del Dirección Regional Trabajo y Promoción del Empleo.



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.



2.2.1.5 DE LA DIRECCION DE PROMOCION DEL EMPLEO FORMACION PROFESIONAL Y DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

La Dirección de Promoción del Empleo, Formación Profesional y de la Micro y Pequeña empresa, es un órgano de línea de segundo nivel organizacional, está a cargo de un director, depende jerárquicamente y administrativamente de la Dirección Regional, responsable de ejecutar las acciones de política sectorial, en materia de promoción del empleo, capacitación formación profesional y lo relacionado a la promoción del desarrollo y formación de la micro y pequeña empresa y de los nuevos rendimientos sus siglas son DPEFP-MYPES.

2.2.1.5.1 FUNCIONES

La Dirección de Promoción del Empleo, Formación Profesional y de la Micro y Pequeña empresa tiene las siguientes funciones:

i. Dirigir, diseñar, proponer supervisar evaluar y ejecutar las acciones programas y proyectos de promoción del empleo, formación profesional, micro y pequeña empresa y de nuevos emprendimientos en el ámbito regional, según las directivas establecidas por las direcciones nacionales en el marco de las competencias funcionales que les son asignadas.

ii. **Fomentar, ejecutar, supervisar y evaluar la política socio laboral, orientado al empleo con protección social especialmente en los sectores con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, como son los discapacitados, menores y las mujeres de escasos recursos.**

iii. Promover y supervisar la política del empleo formación profesional, capacitación para el trabajo y reconversión laboral garantizando la igualdad de oportunidades.

iv. Hacer cumplir las normas generales y reglamentarias, procedimientos y directivas técnicas en materia de empleo, formación profesional y de la micro y pequeña empresa.



2.2.1.6 PERSONA O ENTIDAD ENCARGADA DE SUPERVISAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS Y LAS ADOLESCENTES

La Inspección del Trabajo cumplirá los servicios que le encomienden la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de su competencia territorial así como de aquellas que por su intermedio efectúen otras autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En el Perú, el sistema de inspección de trabajo se encarga de supervisar el cumplimiento de la normativa en materia de trabajo infantil (Art. 3, inciso 1, literal e, de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y Reglamento DS N°019- 2006-TR), que se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley N° 29981. Cabe resaltar que la Sunafil es un organismo técnico especializado adscrito al sector Trabajo.

A. LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO 28806

Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

La inspección de trabajo cumplirá los servicios que el encomienden la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo así como de aquellas que por su intermedio efectúen otras autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.



A tales efectos el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes garantizaran que el sistema de inspección del trabajo disponga de los recursos humanos, oficinas, locales medios y equipamientos necesarios asimismo con los medios de transporte que se precisen para una labor inspectiva adecuada.

A.1. FUNCIONES Y FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Socio laboral cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias convencionales y condiciones contractuales, en el orden socio laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

“..... **Trabajo Infantil y normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes**”.

A.2 ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



- Los lugares donde se preste trabajo infantil.

A.3 FACULTADES INSPECTIVAS

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

1.- Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.

2.- Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

3.- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

3.1 .- Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.



Si los trabajadores evidenciaren temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los Inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.

3.2.- Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.3.- Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación socio laboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto.

Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados.

A.4 ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley.

En el ejercicio de sus respectivas funciones, los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional.

Las Autoridades y la Policía Nacional del Perú están obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección del Trabajo en el desempeño de sus funciones.

Los Juzgados y Tribunales facilitan a la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de la misma, los datos con relevancia para la función inspectiva que se desprendan de las reclamaciones que conozcan, siempre que no resulten afectados por la reserva procesal.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública, garantizarán la colaboración de peritos y técnicos, debidamente calificados, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Legislación laboral, 2016)

A.5 DE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia socio laboral.

La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Gobierno Regional, de una petición razonada de otros órganos.



De órganos Jurisdiccionales o del Sector Público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar asimismo de una petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden socio laboral es una acción pública.

Sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, la actividad inspectiva responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan.

Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o conjuntamente por varios Inspectores del Trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

A.6 ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.

A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.

- Por denuncia.
- Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.



A.7 PARALIZACIÓN O PROHIBICIÓN DE TRABAJOS

Cuando los inspectores, comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimiento que se establezca reglamentariamente.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, serán inmediatamente ejecutadas y se formalizarán en un Acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente con notificación inmediata al sujeto responsable.

A.8 ACTAS DE INFRACCIÓN

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

A.9 INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y :de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Para efectos de la presente ley se considera dentro de la materia:

Infracciones en materia de relaciones laborales

Infracciones de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:



“.....La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores”

Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

“.....No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.....”

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

“.....Designar a los trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en cuenta sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud en los trabajadores.

“.....Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud en el trabajo”

Infracciones en materia de empleo y colocación: Son infracciones muy graves

“.....Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores Trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia”

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Por ejemplo: Infracciones muy graves en materia de colocación y empleo.

Son infracciones muy graves en materia de empleo y colocación:

“.....ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores” (Ley general de inspeccion de trabajo , 2006, págs. 18-19)

A.10 CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados. (Bustamante, 2006, pág. 2)

A.11 CUANTÍA Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES:

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

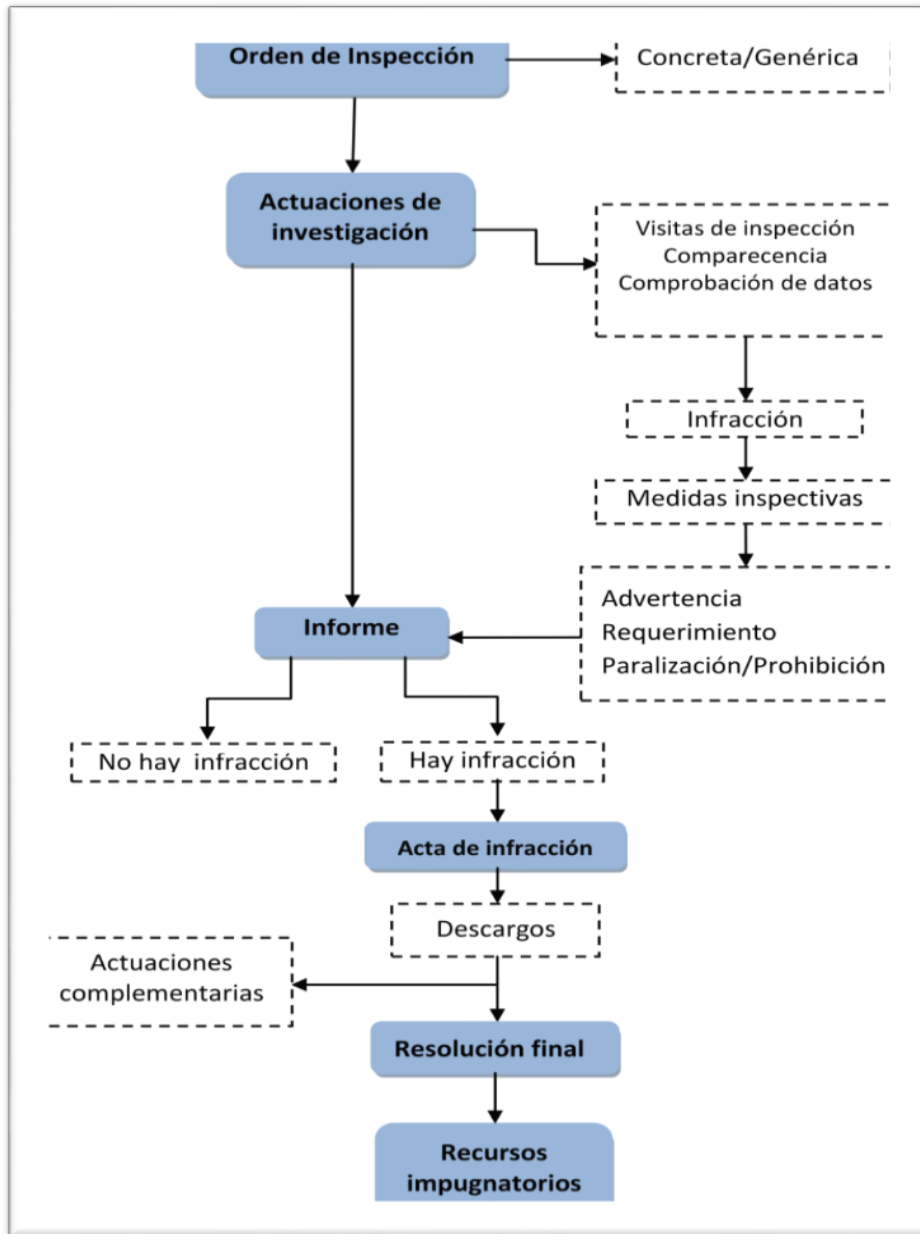
ESQUEMA 2: INFRACCIONES DETECTADAS

SEGÚN NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	
1-10	5-10%
11-20	11-15%
21-50	16-20%
51-80	21-40%

Fuente: Multas Inspectivas del Ministerio de Trabajo, 2006, pg. 2.

- a) DE 11 A 20 Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves
- b) DE 6 A 10 Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) DE 1 A 5 UIT Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

ESQUEMA 3: FLUJOGRAMA SIMPLIFICADO DE PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN LABORAL



Fuente: Plan Nacional de Prevención y Erradicación del trabajo infantil.



B. DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR

Artículo 4.- Componentes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT)

El Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) se encuentra integrado por las siguientes entidades:

1.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como órgano rector en materia de trabajo y promoción del empleo tiene las siguientes atribuciones:

- a) Aprobar la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) que rige el desarrollo del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- b) Formular, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales en las materias de su competencia.
- c) Formular, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en las materias de su competencia.
- d) Diseñar y gestionar el sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo.
- e) Supervisar la ejecución de la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- f) Promover el inicio de las actuaciones inspectivas que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones; considerando la naturaleza y los plazos previstos para dicho efecto.
- g) Aprobar las atribuciones y competencias de la inspección del trabajo, el procedimiento sancionador, la tipificación de infracciones, la determinación de multas y



sanciones a los administrados, previo informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

h) Regular la organización y funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral. La Sunafil regula su funcionamiento interno.

i) Establecer mecanismos de coordinación para organizar la capacitación, difusión y absolución de consultas de la normativa socio laboral.

j) Aprobar los documentos técnicos normativos que faciliten la formulación, implementación, supervisión y evaluación de la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y del Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).

k) Determinar mediante directivas, la interpretación de la normativa socio laboral; la misma que resulta vinculante para toda la autoridad administrativa de trabajo, incluyendo a las que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), siempre que el Tribunal de Fiscalización Laboral no haya establecido un precedente vinculante en un sentido distinto.

l) Aprobar el listado de microempresas a ser fiscalizadas por los Gobiernos Regionales.

m) Remitir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Informe Anual del Sistema de Inspección del Trabajo.

n) Promover y suscribir convenios internacionales en materia de inspección del trabajo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

o) Establecer mediante resolución ministerial, con opinión previa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), los criterios para determinar la distribución de los recursos referidos en el último párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29981.



- p) Promover la articulación de los diversos componentes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- q) Acceder a la información contenida en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo y a sus aplicaciones de explotación, para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- r) Absolver los pedidos de información, consultas y otro tipo de solicitudes efectuadas por el Congreso de la República, que se atenderán sobre la base de la información proporcionada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), cuando corresponda.

2.- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) y tiene, en el ámbito de sus competencias, las siguientes funciones:

2.1.- Funciones como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo:

- a) Establecer los lineamientos de gestión de las etapas de planificación, programación, inspección, procedimiento sancionador, seguimiento y control de todas las entidades que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- b) Elaborar, con participación de los Gobiernos Regionales, y aprobar el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la emisión de políticas y normas sustantivas referidas a la función inspectiva.
- d) Contribuir con la formulación del Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- e) Emitir las normas de gestión y establecer procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas de su competencia que requiera la participación de otras entidades del Estado para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- f) Supervisar, evaluar y monitorear el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).



- g) Dirigir, coordinar y supervisar el cumplimiento del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) por parte de los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- h) Gestionar, desarrollar y modificar la base de datos informatizada del Sistema Informático de Inspección del Trabajo y sus aplicaciones de explotación.
- i) Informar semestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, acerca del cumplimiento del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- j) Centralizar la data proveniente del ámbito nacional, regional y local en materia de inspección del trabajo.
- k) Suscribir convenios con los Gobiernos Regionales y otras entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales en materia de su competencia.
- l) Absolver, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los pedidos de información, consultas y otro tipo de solicitudes provenientes del Congreso de la Republica.
- m) Aprobar, mediante Resolución del Superintendente, la distribución de los recursos a los que se hace referencia en el último párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29981.
- n) Diseñar, aprobar y ejecutar los planes y programas de capacitación para el personal del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- o) Acreditar a los Inspectores de Trabajo del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- p) Otras funciones como autoridad central dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.



3.- Los Gobiernos Regionales, que a través de la Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en el ámbito de su competencia, ejercen las siguientes funciones:

- a) Promover y fiscalizar el cumplimiento de las normas socio laborales en las microempresas que sean de su competencia. (Decreto supremo 002-TR, 2017)
- b) Prestar orientación y asistencia técnica especializada a las microempresas que sean de su competencia.
- c) Participar en la elaboración del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- d) Proporcionar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) la información de las actuaciones inspectivas que sean de su competencia.
- e) Proporcionar información a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) sobre las actividades de capacitación, promoción y difusión en materia de inspección de los derechos socio laborales.
- f) Otras funciones vinculadas con la inspección del trabajo, establecidas en la Ley y demás normas reglamentarias.

2.2.2 MENOR DE EDAD QUE LABORA EN LAS EMPRESAS LADRILLERAS EN EL DISTRITO DE SAN JERONIMO-CUSCO

2.2.2.1 ÁREA GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN.

ESQUEMA N°4: CUADRO DE LA UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS LADRILLERAS

Provincia	Cusco
Departamento	Cusco
Distrito	San Jerónimo
Altitud(msnm)	3245
Población	31687 habitantes
Superficie(Km2)	103.34
Densidad de Población (Hab/km2)	306.63

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) 2007.

El sector donde se ubica la población de productores de tejas y ladrillos está ubicado en el sector de la Comunidad Sucso Aucaylle; que forman parte del ámbito urbano –rural del Distrito de San Jerónimo de la provincia del Cusco, ubicado a aproximadamente 3245 m.s.n.m y una extensión territorial de 1279 ha; esta zona se ha convertido en una importante zona de producción y comercialización de ladrillos artesanales y mecanizados, la cual es una de las actividades más importantes de la localidad.

“La fabricación de ladrillos y tejas es realizada en su mayoría por mineros y campesinos emigrantes que en muchos casos se han iniciado en las actividad laborando como

ayudantes de otros empresarios, y luego, con esfuerzo han construido sus propios hornos en el supuesto de que esta independización les permitirá mejorar su condición socio económica” (Casado, Proceso de producción en Arequipa y Cusco, 2005) .

GRAFICO N° 2: AREA GEOGRAFICA DE LA INVESTIGACION



Fuente: Mapa Satelital de Google Maps 2017

2.2.2.2 ACCESO A SERVICIOS BASICOS.

- i. Agua: El recurso agua es un problema muy constante que afrontan los productores y familias en el lugar, algunos con agua potable y quien les abastece es la comunidad de Chimpahuaylla (Programa Regional Aire Limpio, 2005, pág. 35)
- ii. Energía eléctrica: Actualmente, un buen porcentaje de los productores de ladrillos cuenta con el servicio de energía eléctrica.
- iii. Desagüe: Las empresas ladrilleras no cuentan aún con este servicio.

2.2.2.3 CADENA PRODUCTIVA

La cadena productiva se desarrolla de la siguiente manera:

Empresa

Una empresa es un conjunto de personas y recursos que generan ingresos vendiendo sus productos a un público determinado.

Hay una formula muy sencilla que determina fácilmente el correcto funcionamiento de una empresa.

INGRESO-GASTO=BENEFICIOS,GANANCIAS O UTILIDADES

Esta fórmula expresa claramente cómo se podrá obtener más ganancias dentro de nuestra empresa, pero hay algo muy importante que no debemos olvidar, la satisfacción del cliente.

La satisfacción del cliente va sobre todas las cosas, no por reducir costos excesivamente dejemos de lado al cliente.

2.2.2.4 ORGANIZACIÓN DE LOS LADRILLEROS

El sector ladrillero del distrito de san jerónimo está conformado por 194 productores (familias); de los cuales el 79% no está formalizado. Los productores participan en procesos mecanizados (92%) y el proceso artesanal 8%.

El 68% son arrendatarios, mientras que el 32% está conformado por propietarios. (Swisscontact estudio economico de demanda para el sector ladrillero, 2011, pág. 240).

TECNOLOGIA UTILIZADA	100%
MECANIZADA	92%
PROCESO ARTESANAL	8%
TIPO DE PROPIEDAD	100%
ARRENDATARIOS	68%
PROPIETARIOS	32%
COMUNIDADES CAMPESINAS	1
SUCSO AUYCAYLLE	
ASOCIACIONES	2
N° DE ASOCIADOS	194
ASOCIACION DE TRABAJADORES DE SAN AGUSTIN	132
ASOCIACION DE PRODUCTORES TEJAS Y LADRILLOS DE SUCSO AUCAYLLE	62

Fuente: Swisscontact estudio económico de demanda para el sector ladrillero artesanal 2011, p 240.

2.2.2.5 MATERIA PRIMA E INSUMOS

PRINCIPALES MATERIAS PRIMAS, COMBUSTIBLE UTILIZADOS EN LA ELABORACION DE TEJAS Y LADRILLOS

MATERIA PRIMA: Arcilla, arena, tierra y agua

COMBUSTIBLE: Palos, aserrín, rama de eucalipto, leña, petróleo, carbón mineral, cáscara de café, trozos de madera.

Fuente: Elaboración propia en base a la guía de observación efectuada el 15/04/2017 al 20/04/2017.



“La principal materia prima es la arcilla que es una sustancia mineral plástica compuesta principalmente de silicatos de aluminio hidratados en su mayor parte y en menor proporción por minerales y sustancias de naturaleza orgánica”. (Piñeiro, 2010).

La arcilla no posee en su composición elementos o sustancias cuya vaporización o emisión pueda representar riesgo para la salud humana o los ecosistemas.

La materia prima se mezcla directamente con agua para la preparación de la masa plástica y eventualmente se incluye el carbón mineral.

Los combustibles con mayor demanda para su uso en ladrilleras es el aserrín, ramas de eucalipto, cáscara de café.

El aserrín es utilizado para iniciar el encendido en combinación con las ramas de eucalipto y en todo el proceso de cocción.

2.2.2.6 MAQUINARIA EMPLEADA EN LA PRODUCCION DE LADRILLO

Las empresas ladrilleras del Distrito de San Jerónimo, utilizan dos tipos de tecnología en la producción de ladrillos, así tenemos:

A.-Tecnología artesanal: La tecnología artesanal es utilizada en la producción de ladrillo artesanal y teja,. No se utilizan equipos sofisticados.

B.-Tecnología mecanizada: La tecnología intermedia es utilizada en la producción de bloquetas, panderetas, ladrillo de 18 huecos la mejora en la producción es el resultado de la implementación de nuevas tecnologías, se cuentan con equipos.

“Una ventaja comparativa de la producción mecanizada respecto a la artesanal, es contar con el servicio de energía eléctrica, necesaria para el funcionamiento de las maquinas”. (Swisscontact diagnostico socioeconomico de pequeñas ladrilleras del distrito de San Jeronimo, 2007)

HERRAMIENTAS

Tanto la empresas ladrilleras artesanales o mecanizadas utilizan las mismas herramientas de trabajo (palas, picos, hachas, mangueras, carretillas, etc.)

Las maquinarias empleadas dentro de la tecnología mecanizada se encuentran:

Procesadoras, extrusoras, cortadoras, chancadoras, ventiladores, entre otros.

Maquinarias	Herramientas	Observación
Procesadoras Extrusora Cortadoras Chancadora Ventiladores	Palas picos carretillas hachas mangueras	La mayoría de las empresas utilizan como maquinarias solamente las extrusoras. Las demás empresas con cierto grado de crecimiento tienen cortadoras, procesadoras y sopletes en tal sentido trabajan mecánicamente

Fuente: Elaboración propia realizada en base a la guía de observación realizada el 23/04/17 al 28/04/17.

2.2.2.7 PROCESO DE PRODUCCION EN LA ACTIVIDAD LADRILLERA

El proceso productivo tiene partes definitivas de la siguiente forma:

A.- EXTRACCIÓN DE ARCILLA Y TIERRA

Según la ubicación y la disponibilidad de recursos de la empresa, la materia prima que consiste de arcillas plásticas se extrae de canteras propias o de terceros. “Las actividades de extracción en mina se llevan a cabo en tajo abierto mediante palas mecánicas y transporte pesado; o por excavación manual en el caso de las micro empresas artesanales. El material tal como es extraído se carga en camiones y se transporta a la zona de producción”(Proceso de producción mas limpia en ladrillera de Arequipa y Cusco, 2010).

En el subsector de ladrillos algunas zonas utilizan una mezcla de arcilla con tierra agrícola, cuyos porcentajes de mezcla varían de 50 a 80% de tierra, según el tipo y calidad del ladrillo que se desea obtener y del tipo y calidad de la arcilla disponible.

B.- MOLIENDA Y MEZCLA

En esta etapa, la materia prima es tamizada previamente antes de pasar a la molienda. Existen diversas máquinas para realizar la molienda, sin embargo las más utilizadas son los molinos de impacto y rodillo En el caso de las ladrilleras artesanales la molienda es manual y consiste básicamente en la selección y desmenuzando manual de los terrones de arcilla de mayor tamaño antes de pasar a la etapa de mezcla.

Una vez culminado el proceso de molienda se procede a la mezcla con agua para formar una “masa cerámica plástica”.

La mezcla en las ladrilleras grandes se realiza en mezcladoras mecánicas según la formulación establecida para el tipo de producto a fabricar. Primero se hace la mezcla de componentes en seco y luego se agrega agua hasta obtener la masa plástica.

En las ladrilleras artesanales, la mezcla se hace manualmente y es colocada en pozas construidas en el suelo donde es amasada por apisonado del propio artesano y/o sus familiares.



C.- MOLDEO

Consiste en vaciar la “masa cerámica plástica” en moldes para obtener el “ladrillo crudo”. El procedimiento de moldeado puede ser por vaciado manual en moldes, por extrusión en máquinas de moldeado plástico, o por prensado en seco.

El proceso de moldeado por extrusión es el que se utiliza en las grandes ladrilleras formándose un molde continuo el cual se corta de acuerdo a las medidas del producto que se va a fabricar.

El prensado es una tecnología intermedia por el cual se comprime la masa dentro del molde con ayuda de un compactador mecánico y permite moldear de una a cuatro unidades por prensado

En las ladrilleras artesanales el material mezclado se moldea manualmente sin comprimir de una a dos unidades por vez utilizando moldes metálicos o de madera con arena fina o ceniza como desmoldante para facilitar el retiro del molde de la mezcla.

D.- SECADO

El secado consiste en reducir la humedad del ladrillo crudo antes de su ingreso al horno de cocción. Los procesos de secado se pueden realizar en instalaciones con temperaturas y humedades controladas como las empresas industrializadas o también al aire libre como las empresas artesanales. Este proceso origina cambios físicos en el ladrillo, principalmente la reducción del contenido de humedad.

El proceso de secado trae consigo una contracción de las piezas cerámicas lo cual origina tensiones en el material. Un inadecuado proceso de secado origina fallas (grietas) y por ende su descarte reciclándose a la etapa de molienda.

El secado se realiza hasta que el ladrillo crudo pierde aproximadamente un 13% de humedad y queda listo para ser cargado al horno. (Guía de buenas practicas en ladrilleras, 2010)



E.- CARGA DEL HORNO

El ladrillo crudo y pre-secado es cargado al horno y acomodado en un arreglo especial para permitir el encendido así como el flujo de fuego o de calor entre los ladrillos para una cocción uniforme. (Swisscontact Estudio economico de demanda para el sector ladrillero artesanal beneficiario del programa EELA, 2011)

F.-COCCIÓN

Es el proceso mediante el cual los ladrillos son cocidos y por acción del fuego y del calor se producen los cambios químicos que transforman la arcilla y los demás componentes en productos sinterizados o vitrificados con características estructurales de resistencia a la compresión. Esta es la etapa más importante en el proceso de fabricación porque cualquier falla significará la pérdida de la producción; así mismo, la cocción genera los mayores impactos de la actividad en la forma de emisiones atmosféricas procedentes de la quema de combustibles en los hornos donde se cuecen los ladrillos.

En el caso de las empresas ladrilleras micro y pequeñas en su gran mayoría de tipo artesanal, la cocción se realiza en hornos intermitentes de tiro ascendente tipo Escocés o tipo Parrilla, en los cuales el fuego va ascendiendo a través de las sucesivas capas horizontales de ladrillos hasta alcanzar las capas superiores.

Las temperaturas de cocción para ladrillos y otros productos de cerámica fina y de construcción empiezan a 950°C terminando el proceso de cocción como máximo en 1100 °C. Temperaturas superiores producen la fusión y pérdida del ladrillo (Detras de los ladrillos :Una gestion integral para el sector informal, 2005, pág. 12).

El nivel de contaminación es muy alta en cuyo caso los menores de edad se encuentran inmersos en factores de riesgo en cuanto a salud y seguridad se refiere.

Según el cuadro siguiente:

ESQUEMA N° 5 ETAPAS DE FABRICACION

ETAPAS	ACTIVIDADES QUE GENERAN CONTAMINANTES	TIPO DE CONTAMINANTES	EFECTO DE LA CONTAMINACION ATMOSFERICA	EFECTO ADICIONALES SOBRE EL ENTORNO
COCCION	USO DE COMBUSTIBLES EN LA COCCION DE LADRILLOS Y TEJAS: LLANTAS, ACEITE USADO , ASERRIN DE MADERA, CASCARA DE CAFÉ, RAMAS Y LEÑA DE EUCALIPTO, CARBON DE PIEDRA	PARTICULAS EN SUSPENSIÓN DIOXIDO DE NITROGENO MONOXIDO DE CARBONO COMPUESTOS ORGANICOS VOLATILES	MUY ALTO, CANCERIGENO	HUMO NEGRO, ENNEGRECIMIENTO DEL ENTORNO, SUELO, CASAS, ETC

Fuente: Caso de estudio detrás de los ladrillos: una gestión integral para el sector informal (2009).

G.-DESCARGA DEL HORNO

Una vez que la cocción concluye, según la tecnología empleada en el proceso se ventila el horno o la cámara de cocción para enfriar el ladrillo cocido y retirarlo del horno. El manipuleo de los ladrillos en el proceso de descarga también puede generar emisiones fugitivas de polvo y cenizas al ambiente.



H.- CLASIFICACIÓN

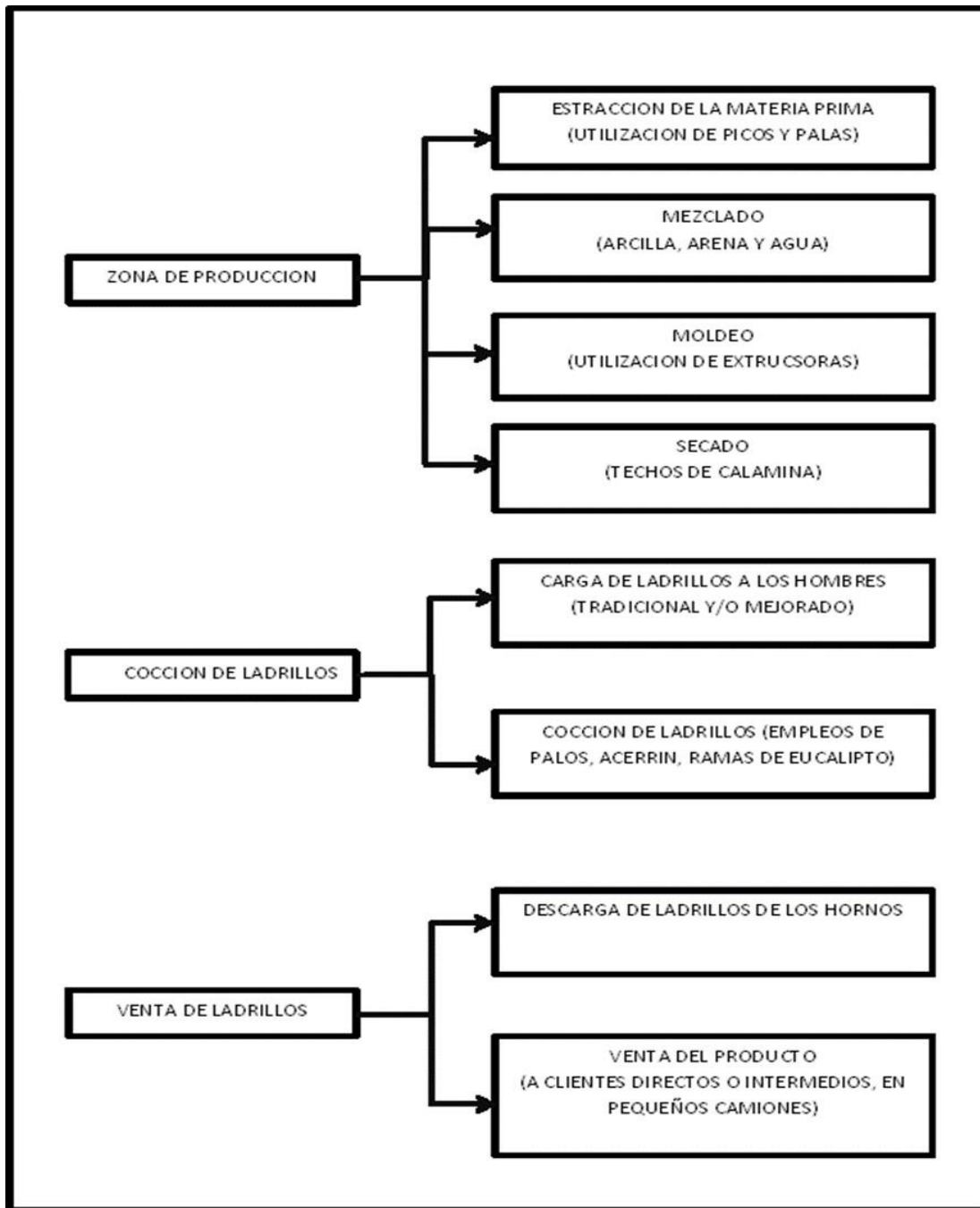
Los ladrillos descargados se clasifican según el resultado de la cocción. En las ladrilleras industrializadas se hacen pruebas de laboratorio por lotes para determinar si se están obteniendo las características estructurales requeridas.

I.-HORNOS

“Los hornos son fabricados artesanalmente con ladrillos y arcilla sin recubrimiento, de formas circulares y cuadrados”. (Detrás de los ladrillos: Una gestión integral para el sector informal, 2009)

La capacidad es de 3000 a 6000 ladrillos dependiendo de la dimensión .tanto los productores artesanales como los mecanizados cuentan con el mismo tipo de horno en promedio cada productor tiene un horno.

ESQUEMA N° 6: FLUJOGRAMA DE PRODUCCION



Fuente: Elaboración propia en base a la guía de observación efectuada el 25/04/2017.



2.2.2.8 INCLUSIÓN DEL MENOR DE EDAD EN LAS LADRILLERAS

Las empresas ladrilleras constituyen un sector informal o “no documentado” ya prestan sus servicios trabajadores que acuerdan desarrollar su actividad sin ser registrados formalmente o amparados por un contrato entre la empresa y el trabajador con mayor preponderancia los menores de edad. El pago se realiza en efectivo, puesto que los ingresos no se declaran a las autoridades, no están sometidos a regulación ni a tributación, tanto en el caso del trabajador como en el de la empresa

“La responsabilidad de las empresas respecto a la salud y la seguridad de los trabajadores del sector informal es, en el mejor de los casos, únicamente implícita y a menudo se niega. Es así que los menores de edad se ven inmersos en la quema de ladrillos poniendo en peligro su salud ya que están expuestos al humo que emanan los hornos”. (Warshaw, 2006)

Estas actividades son casi siempre a tiempo parcial y, con frecuencia, estacionales. En los casos en que los niños son objeto de malos tratos o explotación, este tipo de trabajo se define por el tamaño y los “valores” de la familia en cuestión; no es remunerado y, normalmente, dificulta el crecimiento, la educación y la formación de los niños. El caso de los niños menores de 14 años que trabajan fuera del marco familiar en diversos sectores, como en las ladrilleras los menores de edad se ven sujetos al esfuerzo físico atentando su seguridad y salud.

En la mayoría de los casos, los niños acceden al trabajo porque constituyen una mano de obra más barata y generan menos problemas que los trabajadores adultos en tal sentido perciben una remuneración muy por debajo del mínimo otorgándoles propinas. La fabricación de ladrillo es una actividad productiva que, además de generar un insumo básico para la industria de la construcción, proporciona sustento a un número apreciable de familias.

“Durante la evaluación tanto en Arequipa como en Cusco, se pudo observar que hombres, mujeres e inclusive niños participan en el proceso de mezcla, moldeo, preparación de carga del horno y retiro de productos cocidos del horno. es así que se puede observar al

menor de edad Solamente la etapa de cocción es efectuada únicamente por hombres”.

En el aspecto organizativo si bien es cierto los líderes son hombres, en algunos casos existe una participación directa de las mujeres en la toma de decisiones principalmente de carácter comercial.

De las asociaciones encuestadas se pudo notar que el trabajo familiar es preponderante por la poca capacidad de contratar otro personal para disminuir los costos operativos. Esto fundamentalmente en los hornos de menor capacidad.

2.2.2.9 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

A. ANTECEDENTES

La incorporación de los niños, niñas y adolescentes al trabajo no es un hecho nuevo. El trabajo infantil ha estado presente en diversas épocas y constituyó un problema innegable en los orígenes de la Revolución Industrial. Ello generó que el Derecho reaccionara, estableciendo edades mínimas para trabajar y creando una regulación especial más beneficiosa que la normatividad laboral común.

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT), “La situación de los niños, niñas y adolescentes trabajadores constituyó un motivo de preocupación desde sus inicios”. (Neves, 2012). En la primera sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo en 1919, los delegados gubernamentales y los representantes de trabajadores y empleadores adoptaron el Convenio sobre la edad mínima con la finalidad de proteger a la niñez de la explotación económica y establecer una edad mínima para su admisión a los trabajos industriales. Este convenio fue el punto de partida de la actividad normativa de la OIT en la erradicación del trabajo infantil.



B. TRABAJO INFANTIL EN EL PERU

La Convención de los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989, define al niño como “todo ser humano menor de 18 años de edad”, y establece principios generales con relación a la protección de sus derechos y libertades civiles, supervivencia y desarrollo.

En el marco de esta Convención nuestro país se mantiene empeñado en mejorar las condiciones de vida de los niños y tiene como metas prioritarias reducir las tasas de morbilidad y mortalidad materna, reducir los niveles de desnutrición crónica y moderada, ampliar el acceso al agua segura, dar acceso universal a la educación básica y primaria y retrasar el ingreso del niño al mercado laboral.

Aun cuando se han logrado importantes avances en las metas propuestas, se mantienen carencias y desigualdades que no se han logrado superar con relación al acceso de los niños a los servicios básicos de salud, educación, vivienda la persistente pobreza extrema en las áreas más vulnerables del país y la desprotección de elementales derechos civiles.

“Actualmente, por cada mil niños nacidos vivos, 33 mueren antes de cumplir su primer año de vida, y 47 mueren antes de cumplir los cinco años: una de las causas principales de estas muertes es la desnutrición. Niñas, niños y adolescentes realizan trabajos en ladrilleras, minas, y pesca artesanal , y uno de cada 3 niños que trabaja deja de asistir al colegio” (Matuk, 2001).

B.1 TRABAJO

El trabajo es una actividad está asociado a tareas que permiten obtener una retribución monetaria y que son realizadas para otras personas, o que los chicos realizan solos (Alarcon, 2011, pág. 41)



Se estipula como trabajo infantil cualquier labor que es física, mental o meramente dañina para el niño/a y/o adolescente, y que promueve dejar su estudio y cargar a los infantes con responsabilidades que no son propias de su edad, o a que se conviertan en el único sostén familiar. La OIT define por trabajo infantil..... “a toda actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes, por debajo de la edad mínima general de admisión al empleo especificado en cada país, cualquiera sea su categoría ocupacional (asalariado, independiente, trabajo infantil no remunerado). También se considera trabajo infantil aquellas actividades por debajo de los 18 años, que interfieran con la escolarización de los niños, niñas y adolescentes, se realicen en ambientes peligrosos, o se lleven a cabo en condiciones que afecten su desarrollo psicológico, físico, social y moral inmediato o futuro”

C. ÁREAS DE TRABAJO INFANTIL SEGÚN LA ACTIVIDAD Y EL MEDIO SOCIAL EN QUE SE DESARROLLA:

C.1 Trabajo en la calle, los grandes centros urbanos

Debemos distinguir dos grupos diferenciados de niños/as que “usan la calle” para poseer ingresos económicos. Estos son “los chicos de la calle” y “los chicos en la calle”. Igualmente, ambas situaciones responden a una modalidad principalmente urbana.

El primer grupo está compuesto por niños y niñas que tiene vínculos familiares muy débiles y/o inexistentes con su familia nuclear y ampliada, y usan la calle como medio de subsistencia y contención. Es allí donde se socializan, desarrollan sus estrategias y generalmente han sido víctimas de abuso y maltrato.

El otro grupo está conformado por niños y niñas que pasan una cierta cantidad de horas en la calle (por lo general entre 7 a 8 horas) pero que no han cortado su vinculación con su familia y luego de buscar el sustento regresan a sus casas.



Los chicos de y en la calle comparten espacios y tácticas para la obtención de recursos, entre los trabajos que realizan se puede ver venta ambulante, reparto de estampas, lustrado de zapatos o actuaciones, ya sea en canto, representaciones teatrales.

C.2 Trabajo infantil en estructuras empresariales y trabajos domiciliarios

“ (Bettina, 2006) han contribuido a precisar que son pequeños comercios en los cuales realizan tareas secundarias que son vistas como ayuda: limpieza...reparto a domicilio”. En esos casos es posible que no haya una vinculación directa con la empresa pero si una tolerancia o aprovechamiento por parte de esta.

C.3 Trabajo infantil en el medio rural y en actividades mineras

En esta clase de trabajo suele existir explotación, por ejemplo en el caso del niño convertido en mano de obra más económicamente o gratuita para desempeñar tareas rurales (recolección de frutas) o trabajar junto a su grupo familiar por periodos determinados como forma de ayuda al bienestar de la familia , donde todos ocupan un determinado rol en las tareas que desempeñan por un salario global que los incluya a todos , o que se abone por producción , caso en el que , para reunir suficiente salario , toda la familia realiza la tarea. Suelen tener contacto con plaguicidas o utilizar maquinarias ambas cosas muy peligrosas para la salud ya que se ha comprobado son muy perniciosas para el desarrollo normal de los niños. Sin contar con los factores climáticos a los que ven sometidos en las tareas de campo.

La utilización de niños y niñas en la extracción de minerales, donde están en contacto con gases tóxicos, vapores hace que estén expuestos a contaminación causándoles daños físicos, además del hecho de estar por largas horas bajo la tierra o en cuevas de montañas realizando una tarea pesada para sus cuerpos aun en desarrollo, con herramientas pesadas para ser manejadas por adultos, con determinado peso y altura.



C.4 Trabajo infantil en otras actividades ilícitas

No escapa a las observaciones de los operadores de calle que trabajan con esta población, que los niños y niñas son utilizadas en actividades delictivas para las que la calle es el marco proveedor de víctimas.

La venta de estupefacientes, la prostitución infantil son formas en las que se emplean a niños y niñas.

Desde no hace muchos años los/as y adolescentes han comenzado para ser utilizados para contrabandear droga, esto se debe a que, por su edad, gozan de inimputabilidad penal por la legislación. Una de las aristas de esta actividad es que gran parte de la población que realiza también consume, por lo cual el riesgo no es solo la anomia a las que se someten desde lo social y lo legal, sino el deterioro extremadamente temprano de sus capacidades físicas y psíquicas.

D. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

El trabajo, tal como ha sido definido, origina consecuencias negativas para la vida de las personas menores de edad:

D.1 Afecta el derecho fundamental a la educación: el tiempo que ocupa la persona menor de edad realizando actividades laborales dificulta que pueda asistir a la escuela y, en el caso que lo haga, impide que rinda de la misma manera que aquellos niños, niñas y adolescentes que no realizan actividades laborales



Por ello, a nivel doctrinal y jurisprudencial se sostiene que la lucha contra el trabajo infantil a nivel mundial requiere necesariamente mejorar la oferta educativa de los países, para lograr no solo el desarrollo de las personas y brindarles nuevas oportunidades sino también para generar el crecimiento de las naciones.

D.2 Vulnera el derecho fundamental a la salud: los riesgos que enfrentan los niños, niñas y adolescentes trabajadores son mayores que en el caso de los adultos, debido a las diferencias biológicas existentes (Warshaw, Empleo precario y trabajo infantil)

D.3 Contribuye a perpetuar el ciclo de pobreza: “Los efectos nocivos del trabajo infantil socavan las oportunidades de transición de los jóvenes hacia un trabajo decente y los condena, en las etapas posteriores de la vida, a empleos de escasa calidad, a ingresos bajos, a la vulnerabilidad social y a la marginación”. (Organización Internacional de Trabajo, 2012).

La pobreza es considerada como una de las causas de la inserción precoz de esta población al mercado laboral. De hecho que el trabajo infantil puede hacer que la pobreza dure más, ya que el niño trabajador se convierte en un adulto atrapado en trabajos que no precisan mayor habilidad y están mal pagados, que no hacen sino empeorar la pecuniaria económica de las familias y del país. Los esfuerzos para combatir la pobreza también son decisivos para erradicar el trabajo infantil.

E. OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN FRENTE AL TRABAJO INFANTIL POR PARTE DEL ESTADO

La obligación de protección de la niñez y adolescencia a cargo de los Estados se encuentra reconocida tanto en la legislación y jurisprudencia nacionales como internacionales. (Defensoría del Pueblo, 2012). En el caso de las personas menores de edad que trabajan, existe una obligación de protección especial específica que exige, a su vez, una serie de deberes, tanto para organismos internacionales, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil en la medida en que el trabajo a corta edad impide un adecuado desarrollo integral, así como el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las



personas menores de edad involucradas, tales como su derecho a la educación, a la salud y a la recreación, entre otros.

Dichos deberes exigen a los Estados la adopción de políticas que no solo busquen erradicar y prevenir el trabajo infantil, sino que también planteen mecanismos eficaces y eficientes para garantizar los derechos fundamentales de aquellos que trabajan, dentro de los estándares permitidos por los instrumentos nacionales e internacionales y en estricto respeto del principio del Interés Superior del Niño

2.2.3 MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE

2.2.3.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

A. LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (RATIFICADA POR EL ESTADO PERUANO EL AÑO 1990)

Este instrumento internacional de especial significación en la medida en que concibe a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho y no como objetos de protección, establece en su artículo 32 obligaciones puntuales para los Estados en el ámbito del trabajo infantil:

Los Estados Partes reconocen el *derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica* y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

B. CONVENIO OIT 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

Como se ha señalado, desde la creación de la OIT en 1919, la regulación del trabajo infantil constituye un tema de especial preocupación, que ha merecido la aprobación de diversos instrumentos internacionales, como convenios y recomendaciones.

Así, por ejemplo, la dación del Convenio OIT 138 marcó un hito en el tratamiento normativo internacional del trabajo de las personas menores de edad, en la medida que constituye el instrumento que estableció criterios de determinación de la edad mínima para trabajar aplicable a todos los sectores de la actividad económica.

I. Objetivos del Convenio OIT

Este Convenio tiene dos objetivos centrales:

Establecer una edad mínima de acceso a cualquier trabajo, a través de la estandarización de un criterio para que las personas menores de edad puedan realizar válidamente actividades laborales.

La abolición efectiva del trabajo de los niños y niñas, que anteriormente no había sido explicitada en el ordenamiento internacional laboral.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica garantizar que cada niña y cada niño tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental, por lo que apunta a eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los niños. Asimismo, este principio abarca tanto el empleo formal como las actividades en la economía informal, donde se encuentra la mayoría de las formas inaceptables de trabajo infantil: empresas familiares, empresas agrícolas, servicio doméstico y trabajo



no remunerado realizado en virtud de diferentes usos regidos por la costumbre y que los niños realizan a cambio de comida y techo.

II. Criterios establecidos en el Convenio OIT 138

Este instrumento internacional establece los siguientes criterios:

En cuanto a la **edad mínima para el trabajo en general**, el artículo 2° del Convenio OIT N° 138 establece que «[...] la edad mínima fijada por los Estados no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los quince (15) años». Excepcionalmente, precisa que «[...] en aquellos Estados cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, se podrá establecer inicialmente una edad mínima de catorce años». Asimismo, señala que los Estados deberán «[...] informar si se mantienen las condiciones para mantener dicha edad mínima o si se renuncia a ella».

Como se advierte, la cuestión referida a la edad mínima de admisión al empleo está fuertemente vinculada con la edad límite de la escolaridad obligatoria, dado que es conveniente evitar todo intervalo entre el final de los estudios y la admisión al trabajo, puesto que, en opinión de la OIT:

Si la escolaridad termina antes de que los jóvenes puedan trabajar legalmente, puede haber un período forzoso de ociosidad en el que pueden generarse problemas como el de la delincuencia. Si, al contrario, la edad del cese de la obligación escolar es más elevada que la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo, es posible que los menores obligados a asistir a la escuela también puedan trabajar legalmente y puedan ser incitados a abandonar sus estudios. Por estas razones, las legislaciones relativas a la escolaridad obligatoria y a la edad mínima deben ser complementarias.

Y es que, a partir de la adopción de una edad mínima se busca garantizar una formación básica que garantice una igualdad de oportunidades. Tal como lo sostiene el Tribunal Constitucional español:

[Con la adopción de una edad mínima para el trabajo] lo que se pretende es garantizar una formación básica, dentro de una política encaminada a promover la igualdad real y



efectiva de todos los ciudadanos y a remover los obstáculos que impidan a éstos el pleno desarrollo físico y psíquico de su personalidad: y, aun cuando el proceso de maduración no se produzca de la misma forma en todos los individuos, la tipificación viene también justificada por la necesidad de uniformar los ciclos educativos y evitar una costosa diversificación según el ritmo de evolución de cada niño o adolescente. Se trata, en definitiva, de una medida inspirada en principios y valores fundamentales asumidos constitucionalmente (arts. 9.2 y 27.1 de la Constitución Española), y la creciente sensibilización de las sociedades democráticas respecto de la importancia de la realización de tales valores y principios viene manifestándose en la paulatina elevación de la edad requerida para el inicio de la actividad laboral.

En ese sentido, existe fundamento para considerar que la escolaridad obligatoria es uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil.

C. CONVENIO OIT 182 SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

A pesar de los esfuerzos realizados para aplicar el Convenio 138 sobre la edad mínima de acceso al empleo, el trabajo infantil continuó siendo un problema a inicios de la década de los años noventa. Por ello, se siguieron sosteniendo reuniones en la OIT entre los años 1995 y 1996, en las que se llegó a la conclusión de que existían lagunas en los instrumentos existentes relativos a trabajo infantil. Se acordó, entonces, elaborar un nuevo instrumento que pudiese cubrir los vacíos identificados. Esta decisión dio lugar a la emisión del Convenio 182 y la Recomendación 190, que lo complementa.

El Convenio 182 considera que existen actividades realizadas por las personas menores de edad que no pueden ser toleradas por afectar gravemente sus derechos fundamentales y que, por ende, deben ser eliminadas de manera inmediata.

En ese sentido, la OIT afirma que estas acciones calificadas como las «peores formas de trabajo infantil», no solo son crímenes sino que constituyen igualmente formas de explotación económica que, al asociarse al trabajo forzoso y a la esclavitud, no guardan relación alguna con la noción clásica de trabajo.

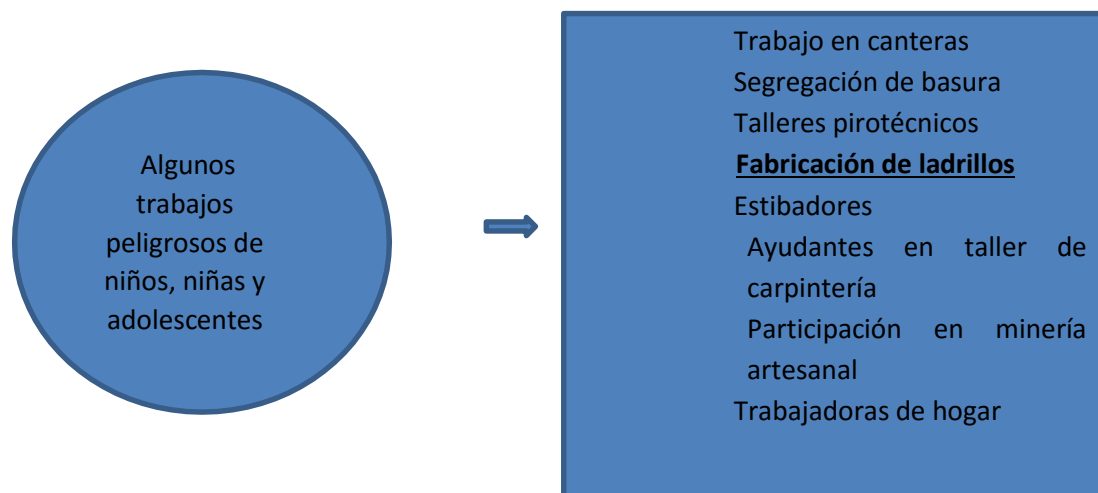
Cabe precisar que este Convenio se aplica por igual a los niños y a las niñas, ya sea que trabajen en relación de dependencia o por cuenta propia, o en el ámbito formal o informal.

Respecto a su contenido, cabe indicar que el Convenio OIT 182 constituye un instrumento complejo porque abarca aspectos del derecho penal, derecho laboral y elementos programáticos y, además, exige que los Estados miembros adopten medidas en todas estas áreas.

Las cuestiones más relevantes se refieren a la **definición de peores formas de trabajo infantil** y la **adopción de medidas orientadas a su implementación**.

Al respecto, por «peores formas de trabajo infantil» se entiende:

ESQUEMA N^o 7: PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL



Fuente: Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.



“Los trabajos peligrosos son aquellos que, sea por su naturaleza intrínseca o por las condiciones en que se desarrolla, son nocivos para su salud, seguridad, moralidad y educación de niñas, niños y adolescentes” (Plan Nacional de Prevención y Erradicación del trabajo infantil, 2005, pág. 15)

Así por ejemplo, la participación infantil y adolescente en la minería artesanal es una ocupación que por su naturaleza y, sin lugar a dudas, se cataloga entre las peores formas de trabajo infantil. Se estima de manera gruesa en 50 mil los menores de edad que en el Perú estarían involucrados en esta actividad.

Al respecto la doctrina ha afirmado que la diferencia radica en que el Convenio 138 sanciona las actividades que puedan resultar peligrosas, mientras que el convenio 182 se refiere a las peores formas de dichas actividades peligrosas. Se trataría pues de una relación de género a especie. (Quiñones, 2009, pág. 98)

La segregación de basura en diversas ciudades del país es otra ocupación evidentemente peligrosa; así como la participación en la elaboración de ladrillos artesanales, el trabajo doméstico en hogares ajenos o el trabajo en canteras, entre las diversas ocupaciones que, por su naturaleza, afectan a la infancia y adolescencia.

Incluso ocupaciones aparentemente tan inocuas como la venta callejera o el cuidado de carros pueden ser peligrosas cuando se realizan en contextos que ponen en riesgo el bienestar de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.

En cuanto a la **adopción de medidas orientadas a su implementación**, el artículo 7º establece que los Estados deberán adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones del citado convenio, inclusive a través de la adopción de sanciones penales.

Sobre este último punto se justifica el recurso al Derecho Penal, toda vez que:

i) las peores formas de trabajo infantil suponen graves afectaciones a bienes jurídicos de especial relevancia para la sociedad y, ii) se busca proteger a un sector vulnerable de la población como son los niños, niñas y adolescentes.



Asimismo, en dicho artículo se señala que todo Estado miembro del Convenio 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 expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas.

D. EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (RATIFICADO POR EL ESTADO PERUANO EL AÑO DE 1978)

El inciso 3 del artículo 10 de dicho tratado consagra diversas obligaciones para los Estados en materia de trabajo infantil:

- a) Exige adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición.
- b) Establece la necesidad de proteger a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. En ese sentido, el empleo de personas menores de edad en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley.



c) Consagra el deber de fijar límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

E. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Principio 9

El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata.

No deberá permitirse al niño trabajar antes de su edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o educación impedir su desarrollo físico, mental o moral.

2.2.3.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL

En el ámbito nacional, el Estado peruano ha establecido una serie de normas y planes específicos sobre la materia, entre los que conviene destacar los siguientes:

A. LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993

El deber de protección de los niños, niñas y adolescentes surge de lo estipulado en el artículo 4 de la Constitución Política de 1993, que señala:

La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.



Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que, más allá del tenor literal de la mencionada norma, la protección especial establecida comprende no solo al niño y el adolescente en estado de abandono, sino que se despliega a la niñez y adolescencia en general. Adicionalmente, ha precisado que esta protección constituye una obligación primordial. (Tribunal Constitucional del Peru, 1998) y permanente del Estado (Tribu- Const - Perú, 1998,f.j. 14).

Dicha obligación se extiende al ámbito laboral por imperio de lo señalado en el artículo 23 de la Constitución que establece:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.(énfasis nuestros)

En relación a los adolescentes cumplidos los 12 años hasta antes de cumplir los 18 años de edad, el estado precisa un conjunto de normas orientadas a otorgar una serie de derechos para que el trabajo no afecte el bienestar de los adolescentes.

De lo expuesto se infiere que si bien el trabajo de las personas menores de edad no se encuentra proscrito en concordancia con lo establecido en diversos instrumentos internacionales, es necesario que el Estado asuma un papel vigilante, destinado a verificar las condiciones para que se desarrolle dicho trabajo y a sancionar cuando ello no ocurra. De allí que el máximo intérprete de la Constitución afirmara que el trabajo realizado por personas de 12 años de edad se encuentra permitido de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente, y siempre que no suponga riesgo o peligro alguno para el menor de edad.

B. CÓDIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES (EN ADELANTE CNA)

Este cuerpo normativo especializado regula de manera detallada el trabajo que puede realizar una persona menor de edad, en atención a las obligaciones asumidas por el Estado peruano a nivel internacional.



Artículo 4.- A su integridad personal

El niño y el adolescente tienen derecho a que se respeten su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. No podrán ser sometidos a tortura, ni al trato cruel o degradante.

Se consideran formas extremas que afectan su integridad personal, el trabajo forzado y la explotación económica, así como el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes y todas las demás formas de explotación.

Artículo 19.- Modalidades y horarios para el trabajo

El estado garantiza modalidades y horarios escolares especiales que permitan a los niños y adolescentes que trabajan asistir regularmente a sus centros de estudio.

Los directores de los centros educativos pondrán atención para que el trabajo no afecte su asistencia y su rendimiento escolar e informaran periódicamente a la autoridad competente acerca del nivel de rendimiento de los estudiantes trabajadores.

Artículo 22.-Derecho a trabajar del adolescente

El adolescente que trabaja será protegido en forma especial por el Estado. Asimismo, reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar con las restricciones establecidas en la ley, 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.

Artículo 49.-Instituciones encargadas de la protección del adolescente trabajador

La protección al adolescente trabajador corresponde al PROMUDEH en forma coordinada y complementaria con los sectores trabajo, salud y educación, así como los gobiernos regionales y municipales.

Persona o entidad encargada de autorizar el trabajo de los y las adolescentes

En el caso del Perú, como se señaló, la autorización al trabajo de adolescentes la realiza el sector Trabajo a través del MTPE y de las direcciones regionales de trabajo en el caso del trabajo dependiente, y las municipalidades provinciales y distritales en lo referido al trabajo autónomo o por cuenta propia. Ello implica que, en nuestro país, el trabajo adolescente no se encuentra libremente permitido sino que requiere previa autorización, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas menores de edad involucradas.

Artículo 51.-Edades requeridas para trabajar en determinadas actividades.

Las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes:

1. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:
 - i) 15 años para labores agrícolas no industriales;
 - ii) 16 años para labores industriales, comerciales o mineras; y,
 - iii) 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.

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.

Artículo 52.-Competencia para autorizar el trabajo de adolescentes

Tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes es la siguiente:



- a) El sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia; y,
- b) Los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.

Artículo 53.-Registro y datos que deben consignar

Las instituciones encargadas de autorizar el trabajo de los adolescentes llevarán un registro especial en el que se hará constar lo siguiente:

- i.** Nombre completo del adolescente
- ii.** Nombres de sus padres, tutores o responsables
- iii.** Fecha de nacimiento
- iv.** Dirección o lugar de residencia
- v.** Labor que desempeña
- vi.** Remuneración
- vii.** Horario de trabajo
- viii.** Escuela a la que asiste y horario de estudios; y
- ix.** Numero de certificado médico.



Artículo 54.-Autorizacion

Son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes:

Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela: lo que exige que el empleador brinde las facilidades a los trabajadores adolescentes para que la realización de sus labores sean compatibles con la asistencia regular a la escuela (artículo 61 del CNA).

Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores: este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del sector Salud o de la Seguridad Social; y que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización.

Artículo 55.-Examen medico

Los adolescentes trabajadores son sometido a periódicamente a exámenes médicos para los trabajadores independientes y domésticos los exámenes serán gratuitos y estarán a cargo del sector salud.

Artículo 56.- Jornada de trabajo

El trabajo realizado por un adolescente entre los doce y catorce años no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales y el trabajo del adolescente entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

Artículo 57.-Trabajo nocturno

El juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes que se realiza entre las 19.00 y las 7.00 horas a partir de los quince hasta que cumplan los dieciocho años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias.

Artículo 58.-Trabajos prohibidos

Se prohíbe el trabajo e los adolescentes en el subsuelo, en labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o de sustancia toxicas y en las actividades en las que su seguridad o la de otras personas este bajo su responsabilidad.

Artículo 59.-Remuneracion.

El adolescente trabajador no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares. De esta manera, la legislación protege específicamente a los jóvenes trabajadores contra cualquier discriminación en materia de remuneración, a diferencia de otras realidades en las que sí se establecen salarios escalonados en función de la edad.

Artículo 65°.- Capacidad

Los adolescentes trabajadores podrán reclamar, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica. Evidentemente, esta posición activa recién se ejerce luego de emitida la autorización de trabajo respectiva.

Esta norma debe leerse de manera conjunta con lo establecido en diversos artículos de la Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), que promueve la participación de adolescentes en procesos judiciales de carácter laboral. Así, tenemos que:

El artículo 8 inciso 1 establece que los menores de edad pueden comparecer en un proceso laboral sin necesidad de representante legal. Asimismo, señala que, cuando un menor de catorce (14) años se presente en un proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público, para que actúe según sus atribuciones. Finalmente, afirma que la falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

El artículo 10 afirma que la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.



Este tipo de disposiciones constituyen un reconocimiento a las personas menores de edad como sujetos de derecho, capaces de solicitar la protección de sus derechos e intereses en la vía judicial.

C. DECRETO SUPREMO N° 003-2010-MIMDES QUE APRUEBA LA RELACIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS Y ACTIVIDADES PELIGROSAS O NOCIVAS PARA LA SALUD INTEGRAL Y LA MORAL DE LAS Y LOS ADOLESCENTES

C.1 FUNDAMENTO Y DESCRIPCIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS

De acuerdo con lo establecido por los artículos 3 y 4 del Convenio OIT 182 concordado con los artículos 22, 40 y 58 del Código de los Niños y Adolescentes, al Estado peruano, en consulta con los gremios laborales y empresariales, le corresponde establecer la lista de trabajos calificados como «peligrosos» para adolescentes trabajadores. Evidentemente, dicha calificación conlleva su prohibición absoluta, sin que exista ningún tipo de excepción.

En atención a ello, en el año 2006 se emitió el Decreto Supremo N° 007-2006- MIMDES, que aprobaba la Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de las y los Adolescentes. Posteriormente, en el año 2010, dicha lista se actualizó con la emisión del Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES, que aprueba la “Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes”.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2 del referido Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES, se entiende como «trabajo peligroso» a aquel en el que «las exigencias propias de las labores interfieran o comprometan el normal desarrollo biopsicosocial, la seguridad o la moral de las y los adolescentes».

A su vez, la mencionada norma clasifica a los trabajos peligrosos de la siguiente manera:

A.1. Trabajos peligrosos por su naturaleza: actividades y trabajos, que por alguna característica propia, representan riesgo para la salud y desarrollo integral de las y los adolescentes.

- A1.1 Trabajos en la extracción y procesamiento de minerales metálicos y no metálicos realizados por la actividad minera formal o informal en cualquiera de sus estratos, incluyendo la minería informal en labores subterráneas, en excavaciones, lavaderos y canteras.

A.2. Trabajos peligrosos por sus condiciones: actividades o trabajos que, por el contexto ambiental u organizacional en que se realizan, generan perjuicio en la salud y desarrollo integral de las y los adolescentes.

- A.2.1 Trabajos que se realicen con ausencia de medidas sanitarias, de higiene y seguridad.

D. LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El artículo 67 de la Ley N° 29783 establece lo siguiente:

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores (énfasis nuestro).

La norma citada hace una remisión expresa a las normas que regulan el trabajo peligroso de los y las adolescentes, es decir el Código de los Niños y Adolescentes (artículo 58) y el Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES (Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes).



El Convenio 182 prohíbe que las personas menores de edad realicen actividades peligrosas (artículos 3 y 4). En ese sentido, aunque el artículo 67 mencione que el empleador determinará la naturaleza, el grado y la duración de exposición al riesgo cuando evalúe los puestos de trabajo para adolescentes, a fin de adoptar las medidas preventivas necesarias, el Convenio citado es claro al afirmar que ningún adolescente realizará trabajo peligroso, sin ninguna excepción.

E. INTERVENCION DEL INEI COMO MIEMBRO DEL COMITÉ

Dentro del Plan Nacional de Atención al Trabajo Infantil y de Protección al Adolescente Trabajador 1996-2000, las funciones que se le asigna al Instituto Nacional de Estadística e Informática son:

- *Establecer la dimensión y prevalencia del trabajo infantil.
- *Relevar información sobre la magnitud y distribución del trabajo infantil.
- *Publicar los resultados obtenidos.



2.2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Carbón mineral.-Conocido también como carbón de piedra .Es un carbón fósil, duro, bituminoso, de color oscuro o negro, formado en épocas geológicas pasadas por la descomposición parcial de materias vegetales.

Eficacia.- Como el nivel de consecución de metas y objetivos .La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Explotación laboral.- La explotación laboral se define como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo.

Extrusora.-Es una máquina que realiza la acción de prensado y moldeado y conformado de materia prima (arcilla),que por flujo continuo, con presión o empuje, se lo hace pasar por un molde encargado de darle la forma deseada (ladrillos huecos).

Ladrillera.- Una ladrillera es una fábrica de ladrillos de distinto tipo para la construcción.

Ladrillo artesanal.- Son ladrillos de fabricación artesanal, con apariencia tosca y caras rugosas.

Ladrillo mecanizado.-Son ladrillos fabricados utilizando maquinaria, poseen perforaciones u orificios, que reducen el peso y el volumen del material.

Ley.-Norma aprobada por el Congreso de la Republica en el ejercicio de sus atribuciones legislativas.

Menor de edad.- Un menor de edad es, legalmente, un individuo que aún no ha alcanzado la edad adulta. La minoría de edad comprende toda la infancia y, a menudo, la adolescencia o parte de ella.



Productividad.-Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos cuanto menor sea el tiempo que lleve el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Soplete.-También conocido como ventilador, es una máquina de fluido, es decir, una maquina concebida para producir corriente de aire continuo.

2.2.5 CATEGORIAS DE ESTUDIO

Considerando que la presente investigación es de carácter cualitativo, las categorías y subcategorías quedan establecidas de la siguiente manera:

Categorías temáticas	Subcategorías
Categoría 1° Eficacia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Concepto• Funciones• Entidades de supervisión y fiscalización
Categoría 2° Situación laboral del Menor de Edad que labora en la Ladrillera	<ul style="list-style-type: none">• Concepto• Proceso de producción• Legislación vigente.

2.2.6 HIPÓTESIS DE TRABAJO

SI: La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo procediera con una fiscalización a las empresas ladrilleras de San Jerónimo- Cusco.

ENTONCES: Existiría un control respectivo del menor de edad; no serían sobreexplotados y tendrían conocimiento de los derechos laborales.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de investigación	Cualitativo: Parte del estudio de métodos de recolección de datos de tipo descriptivo y de observaciones para descubrir de manera discursiva categorías conceptuales y para probar a hipótesis no es necesario la medición numérica ni el análisis estadístico.
Diseño de investigación Científica	Diseño no experimental en su forma transversal o transaccional y corresponde a una sola observación.
Nivel de Investigación	Descriptivo.- Narra los hechos tal como acontecen objetivamente.

3.2 UNIDAD DE ANALISIS

La unidad de análisis constituye los menores de edad trabajadores en las empresas ladrilleras de San Jerónimo del Cusco, los empleadores, personal de fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo y Empleo.

3.2.1.- Población

La población del estudio con la que se realizó la presente investigación; está compuesta por las pequeñas empresas del Distrito de San Jerónimo; se ha tomado como referencia el total de las empresas registradas en el estudio titulado “Diagnostico socioeconómico de pequeñas ladrilleras en el Distrito de San Jerónimo” estudio realizado por SWISSCONTACT en el año 2007 en el cual son 194 unidades productivas, de esta manera nuestra población es finita.

3.2.2.-Muestra

La muestra lo constituirá los menores de edad que laboran en la empresa ladrillera.

3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Técnicas

Para el presente estudio se utilizará las siguientes técnicas:

Observación

Esta técnica es un proceso permanente de la investigación, a través del cual se conocen las propiedades, relaciones y conexiones internas del fenómeno a investigar, consiste en observar atentamente el fenómeno (situación laboral del menor de edad en las empresas ladrilleras), tomar la información y registrarla para su respectivo análisis.



Encuesta.

Esta técnica permitió obtener información de una muestra representativa de una determinada población y estuvo destinado a obtener datos de los menores de edad cuyas opiniones interesan en la presente investigación.

3.3.2 Instrumentos

Se utilizarán:

Guía de observación.

Es un instrumento de registro que permitió realizar la observación de nuestro fenómeno (situación del menor de edad laborando en las empresas ladrilleras) en el campo. De esta manera se procedió con la recolección de información primaria o de campo.

Cuestionario.

- Este instrumento estuvo estructurado por preguntas de tipo abierto, en el cual el encuestado responde de una manera más libre. Las preguntas estuvieron estructurados de acuerdo a las categorías de nuestro estudio.

CAPITULO IV

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 RECURSOS Y PRESUPUESTO

Cuadro de Recursos y Presupuesto

RUBRO	COSTO (en soles)
Humanos	500.00
Viáticos	200.00
Encuestadores	100.00
Materiales	
Materiales de escritorio	350.00
Impresiones y copias	300.00
Libros	300.00
Gastos administrativos	300.00
Curso Prótesis	4720.00
TOTAL	6770.00

4.2 Cronograma

<div style="text-align: center;">Tiempo</div> <div style="text-align: left;">Actividad</div>	Febrero 2017	Marzo 2017	Abril 2017	Mayo 2017	Junio 2017
Preparación del Proyecto de Tesis	X				
Redacción final y Presentación del Proyecto.		X			
Preparación del esquema de la Tesis			X		
Elaboración del Marco doctrinal de la tesis			X		
Aplicación del trabajo de campo			X	X	
Organización e interpretación de la información recolectada.				X	
Redacción del informe final de la Tesis				X	
Presentación de la Tesis para la sustentación.					X



4.3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EFICACIA DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO FRENTE A LOS DE MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN LAS EMPRESAS LADRILLERAS DE SAN JERONIMO – CUSCO 2016

EL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	CATEGORIAS DE ESTUDIO	METODOLOGIA	UNIDAD DE ANALISIS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL.-¿Es eficaz la fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo frente a los menores de edad que laboran en las ladrilleras de San Jerónimo-Cusco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la eficiente fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo frente a los menores de edad que laboran en las ladrilleras de San Jerónimo-Cusco</p>	<p>Si: La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo procediera con una efectiva fiscalización a las empresas ladrilleras de San Jerónimo- Cusco. ENTONCES: Existiría un control respectivo del menor de edad; no serían sobreexplotados y tendrían conocimiento de los derechos laborales.</p>	<p>CATEGORIA 1 EFICACIA DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO Concepto Funciones Entidades de supervisión y fiscalización.</p>	<p>Enfoque de investigación.- Cualitativo Diseño de investigación jurídica.-Diseño no experimental Tipo de Diseño.-Descriptivo</p>	<p>Población.- Constituirá las empresas ladrilleras (Asociación Tejas y Ladrillos) ubicado en el distrito de San Jerónimo; provincia y departamento del Cusco. Muestra.- Constituirá los menores de edad que laboran en cada empresa ladrillera.</p>
<p>Problemas Secundarios 1° ¿Cuáles son los riesgos de salud y seguridad que enfrentan los menores de edad en el ámbito laboral? 2° ¿Cuál es el tipo de responsabilidad en el ámbito laboral frente a los empleadores que contratan a menores de edad? 3°¿ Quiénes son los entes fiscalizadores que se encuentran en la región del Cusco?</p>	<p>Objetivo Específicos 1° Precisar los riesgos de salud y seguridad que enfrentan los menores de edad en el ámbito laboral. 2° Determinar el tipo de responsabilidad en el ámbito laboral frente a los empleadores que contratan a menores de edad. 3° Precisar los entes fiscalizadores que se encuentran en la región del Cusco</p>		<p>CATEGORIA 2 SITUACION LABORAL DEL MENOR DE EDAD QUE LABORA EN LA LADRILLERA Concepto Proceso de producción Legislación vigente</p>		

4.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Se presentan a continuación los resultados de la encuesta realizada a la Asociación de Tejas y Ladrillos del Distrito de San Jerónimo, la encuesta mide las principales causas que explican el empleo de los menores de edad asimismo los factores de riesgo que atraviesan diariamente en dichas empresas.

4.4.1 Aspectos generales de los menores de edad.

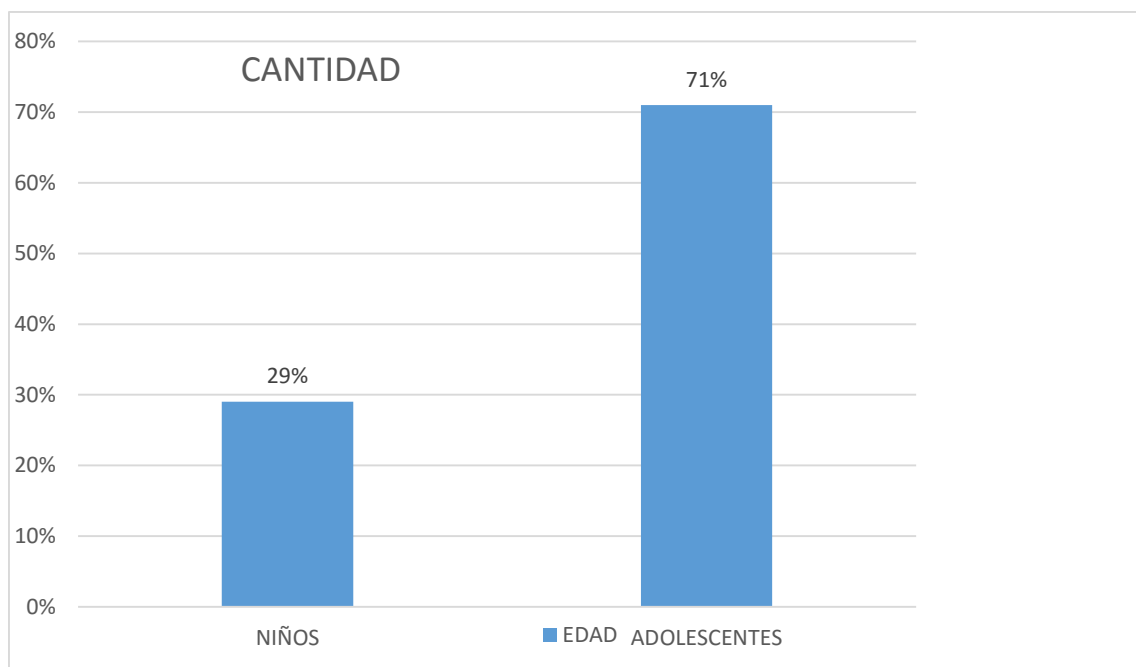
i. CANTIDAD

En el gráfico podemos observar, la cantidad de menores de edad que laboran en las empresas ladrilleras de la Asociación Tejas y Ladrillos; así tenemos que existen 70 menores de edad establecido de la siguiente manera:

Niños: en un porcentaje de 29%

Adolescentes: en un porcentaje de 71%

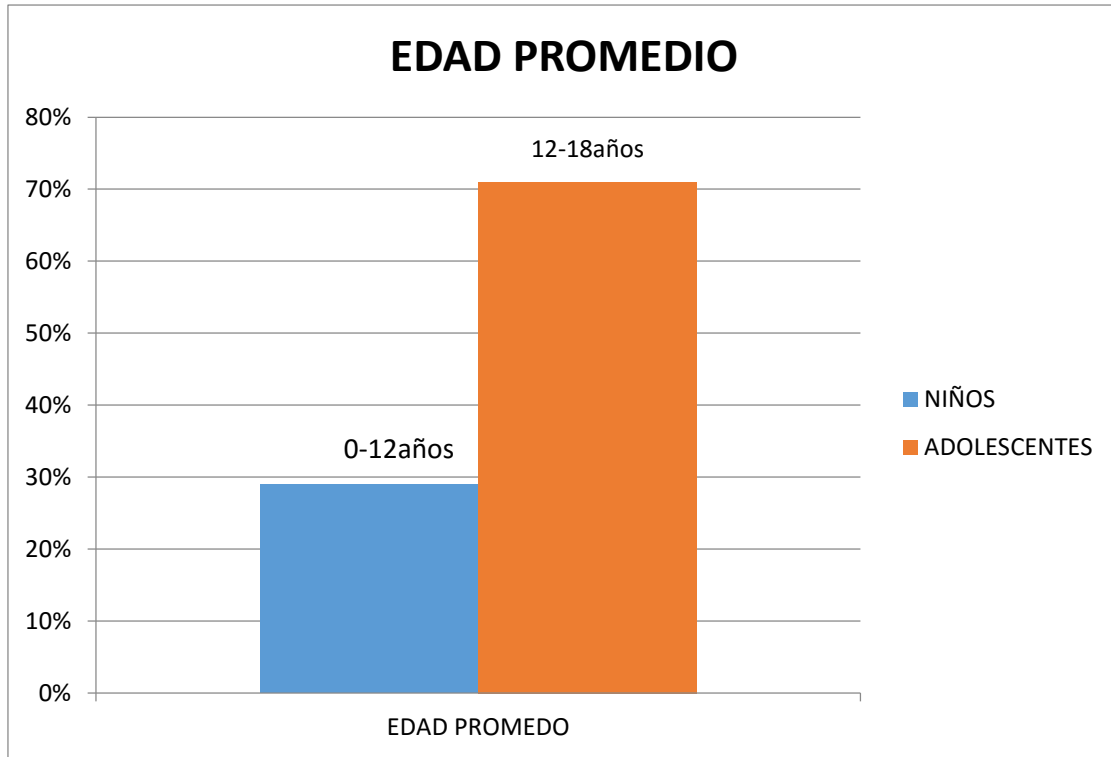
Lo que demuestra la participación de niños y adolescentes en la actividad ladrillera.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

ii. EDAD PROMEDIO

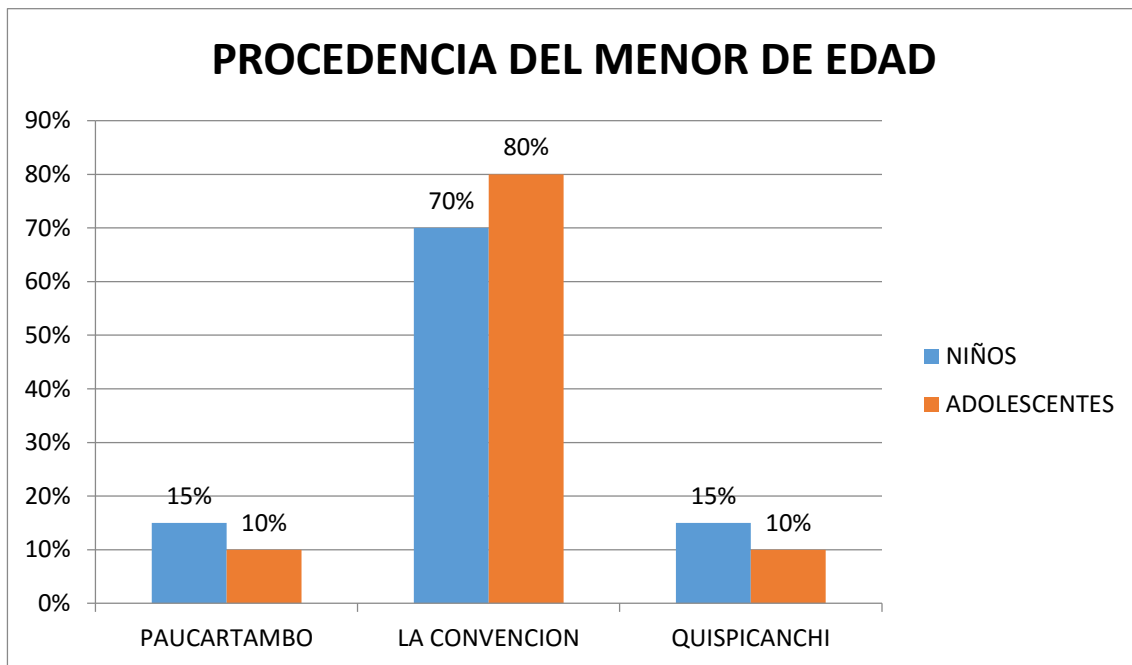
En el gráfico se aprecia que los menores de edad en su mayoría está compuesta por adolescentes en un 71%; y los niños en una mínima escala 29%.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17

iii. LUGAR DE PROCEDENCIA

En el presente grafico observamos el lugar de procedencia de los menores de edad en una mayor escala son de la provincia de La Convención (80%) y en un mínima escala de Paucartambo y Quispicanchi (20%).



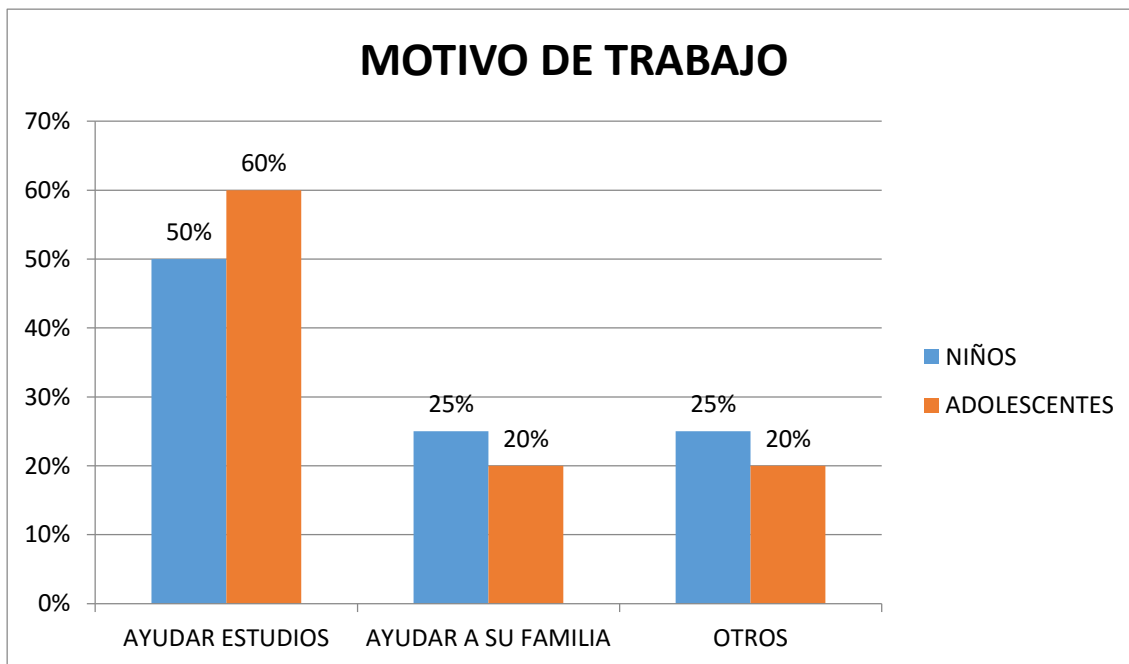
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

iv. MOTIVO DE TRABAJO

En el siguiente grafico observamos el motivo de trabajo para lo cual tomamos en cuenta 3 puntos el primero ayudar estudios, ayudar a su familia, otros. En el cual se obtuvo los siguientes resultados:

En una mayor escala los adolescentes trabajan para sus estudios (60%) en una mínima escala trabajan para ayudar a su familia (20%).

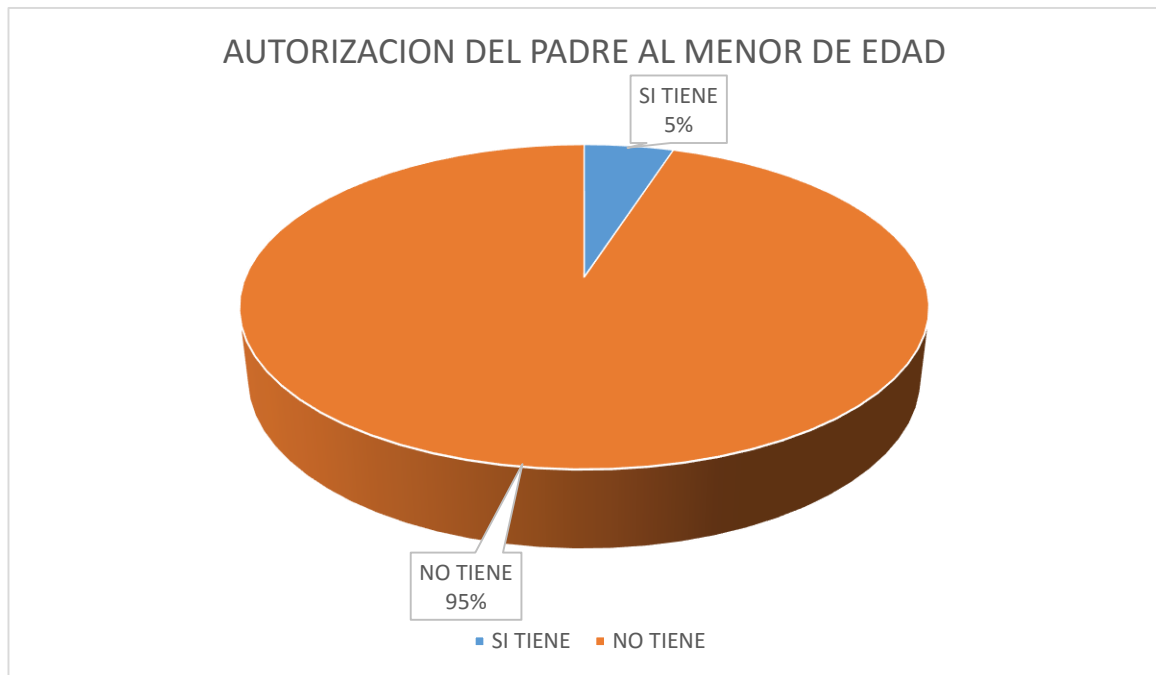
En una mayor escala los niños trabajan para ayudar sus estudios (50%) en una Mínima escala para ayudar a su familia (25%).



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

v. AUTORIZACIÓN DEL PADRE AL MENOR DE EDAD

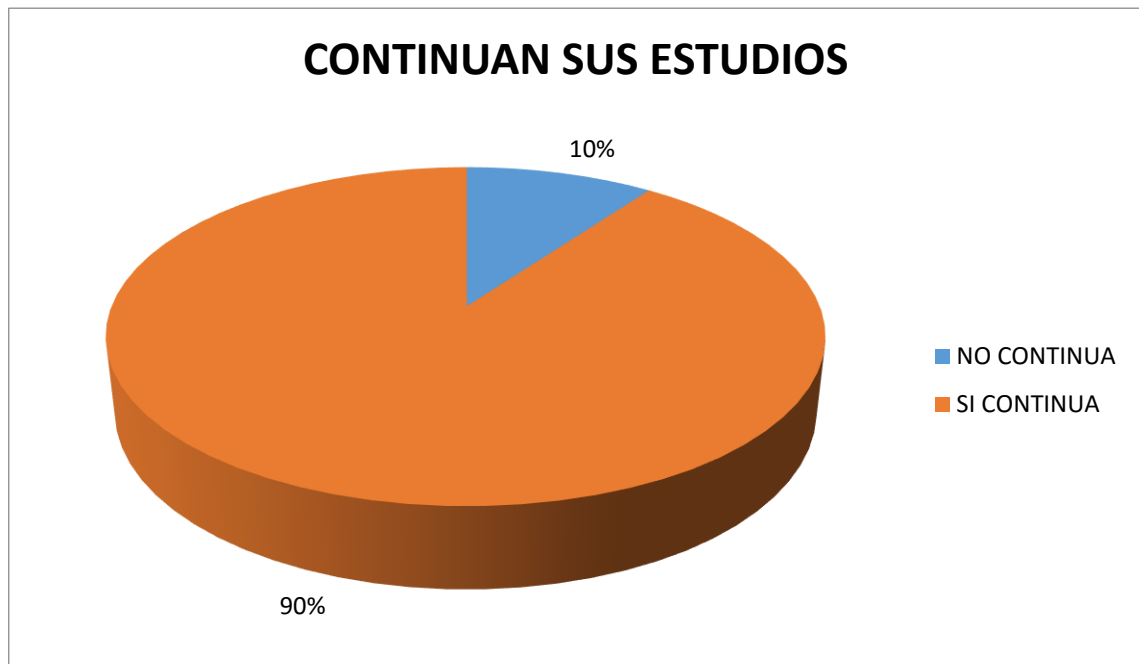
En el siguiente gráfico observamos la autorización del padre al menor de edad en ese sentido el 95% no cuenta con la autorización de sus padres mientras que el 5% si cuenta con dicha autorización.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta efectuada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

vi. CONTINÚAN SUS ESTUDIOS

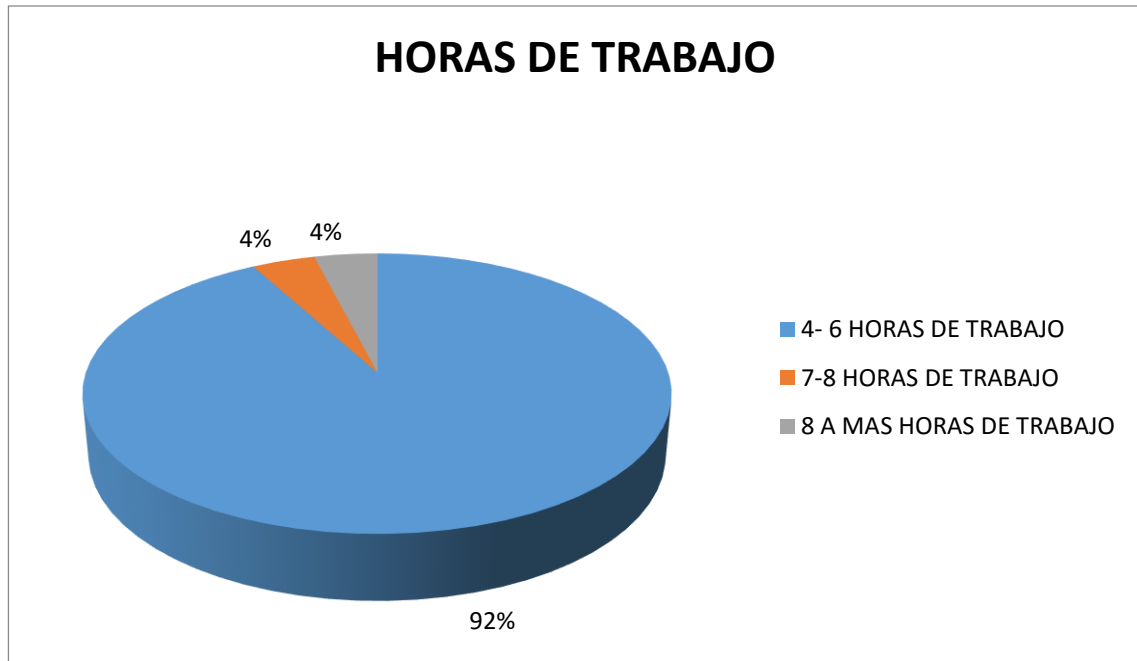
En el grafico observamos que el 90% de los menores de edad si continúan con sus estudios, mientras el 10% si continúan con sus estudios.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta efectuada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

vii. HORAS DE TRABAJO

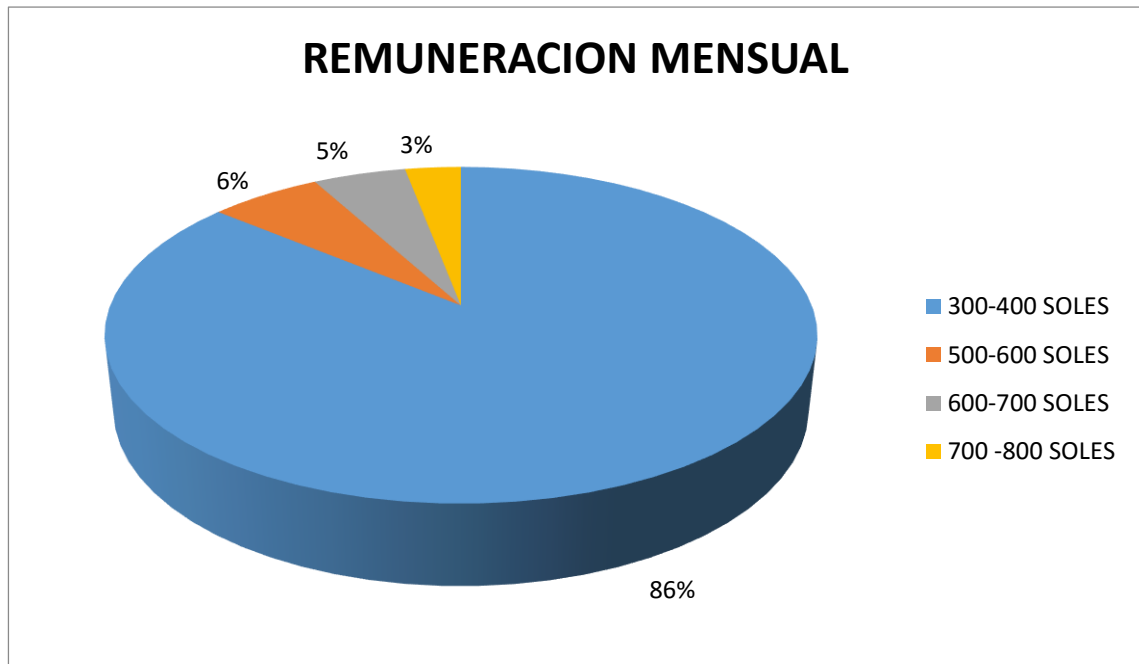
En el presente grafico se aprecia que el 82% trabaja más de 8 horas diarias; mientras que el 4% trabaja de 4-6 horas diarias, el 4% trabaja 7-8 horas. El presente cuadro se cuantifico tomando en cuenta el total de los menores de edad.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

viii. REMUNERACIÓN MENSUAL

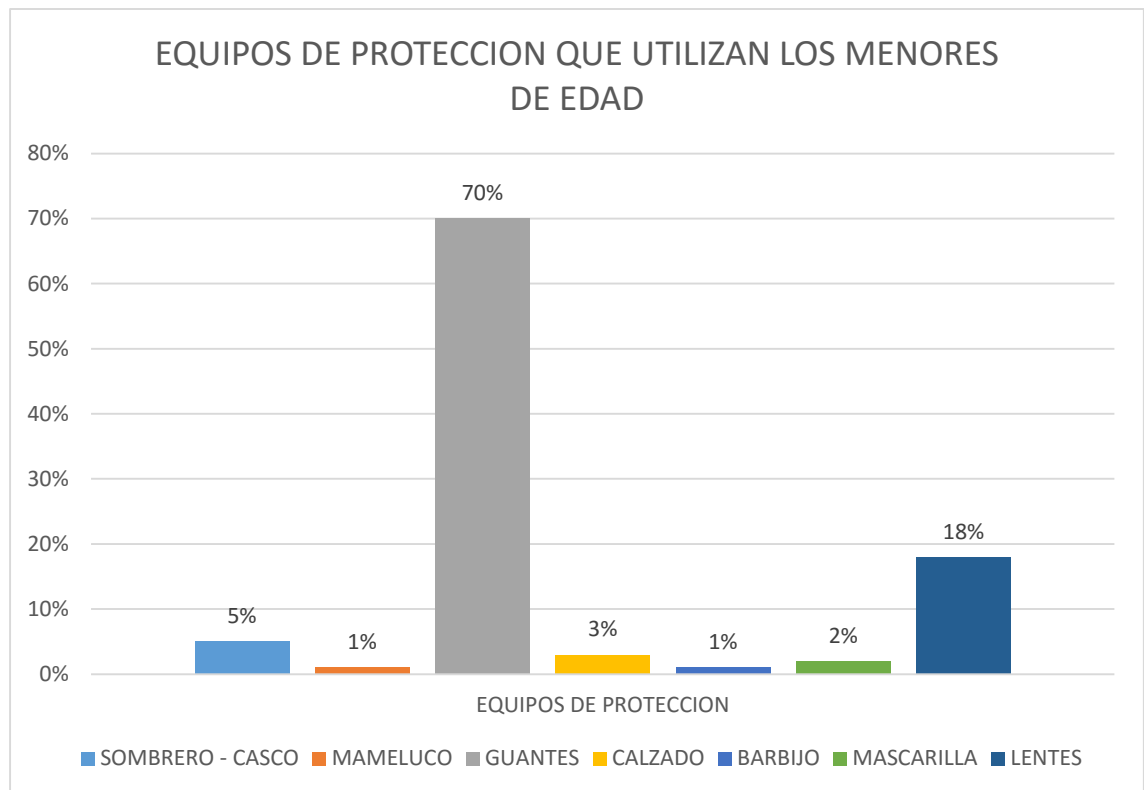
En el presente grafico observamos lo realizamos en base a los menores de edad donde se aprecia que el 86% perciben una remuneración de 300-400 soles; el 3% percibe una remuneración de 700-800 soles; el 5% percibe una remuneración de 600-700 soles; el 6% percibe una remuneración de 500-600 soles.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

ix. EQUIPOS DE PROTECCIÓN QUE UTILIZAN LOS MENORES DE EDAD

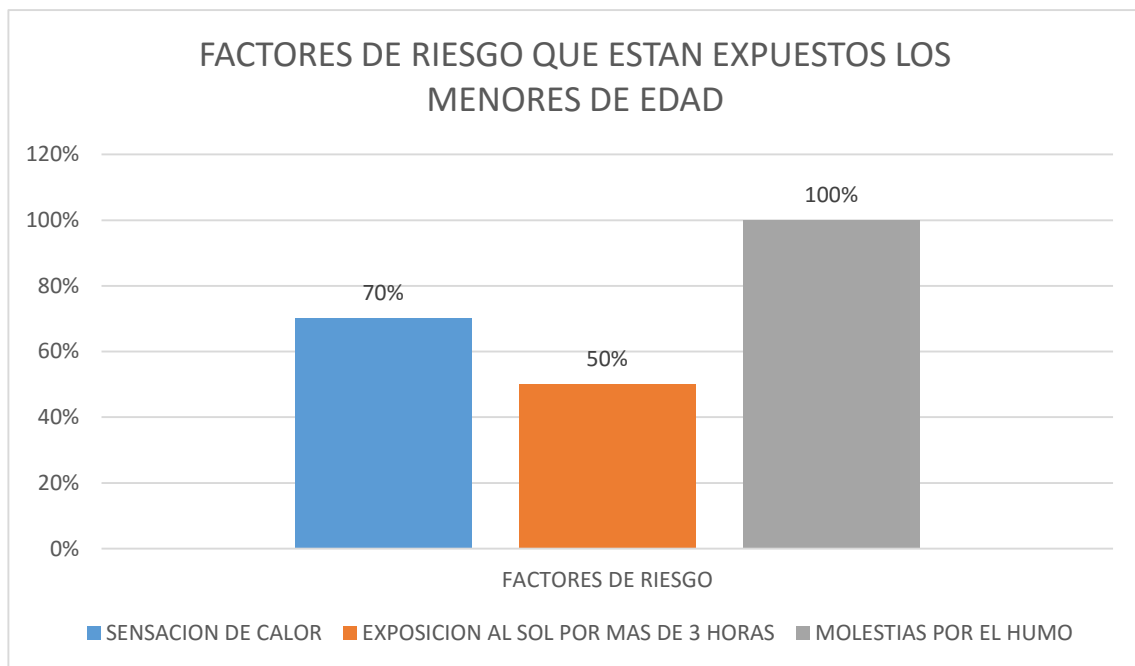
En el presente grafico observamos los equipos de protección que utilizan los menores de edad, siendo que el 5% utilizan cascos, 1% utilizan mamelucos, 70% utilizan guantes, 3% utiliza los calzados respectivos(punta de acero), el 1% utiliza barbijos, el 2% utilizan las mascarillas y por último el 18 utilizan lentes.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta efectuada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

x. FACTORES DE RIESGO A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS MENORES DE EDAD DE EDAD.

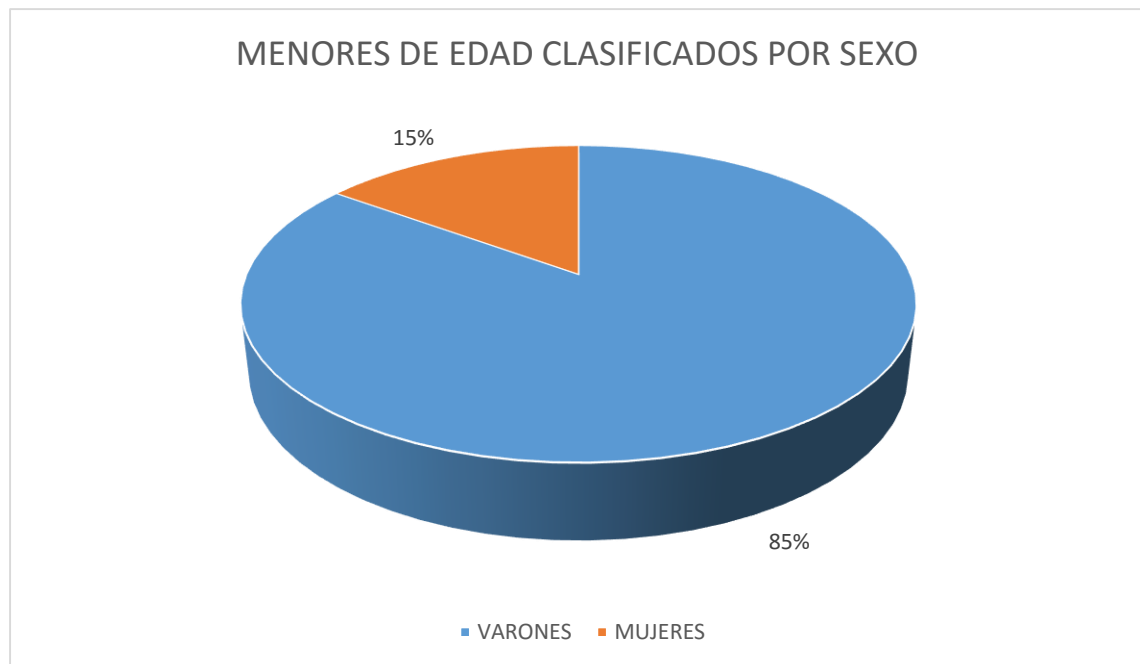
Los menores de edad día a día están expuestos diversos factores de riesgo que pueden sufrir dentro de su centro laboral, es así que un 70% se encuentran expuestos al calor (menores de edad en la etapa de cocción de materiales), un 50% se encuentran expuestos al sol por más de tres horas (menores de edad realizando el secado del aserrín) y un 100% sienten molestias por el humo que emanan los hornos ya que resultan ser muy dañinos para la salud.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

xi. MENORES DE EDAD CLASIFICADOS POR SEXO

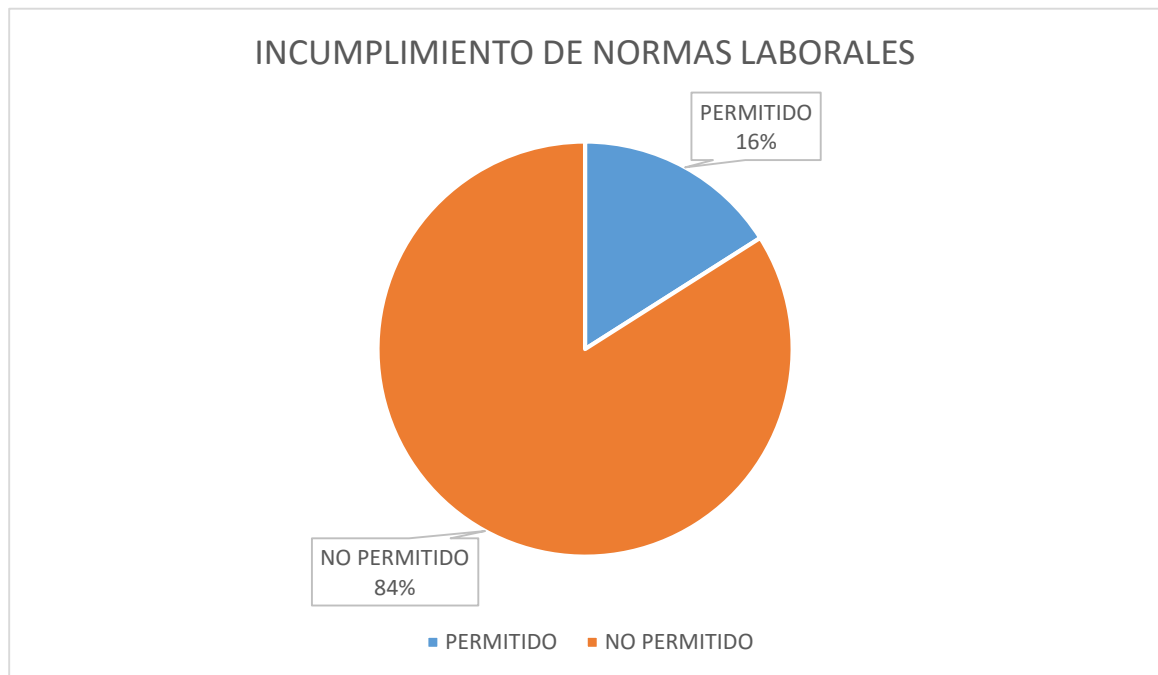
Los menores de edad en un 15% pertenecen al género femenino, mientras que el 85% pertenecen al género masculino; esto debido que el trabajo amerita bastante esfuerzo físico



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

xii. CASO DE INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES DE HORARIO DE TRABAJO INFANTIL

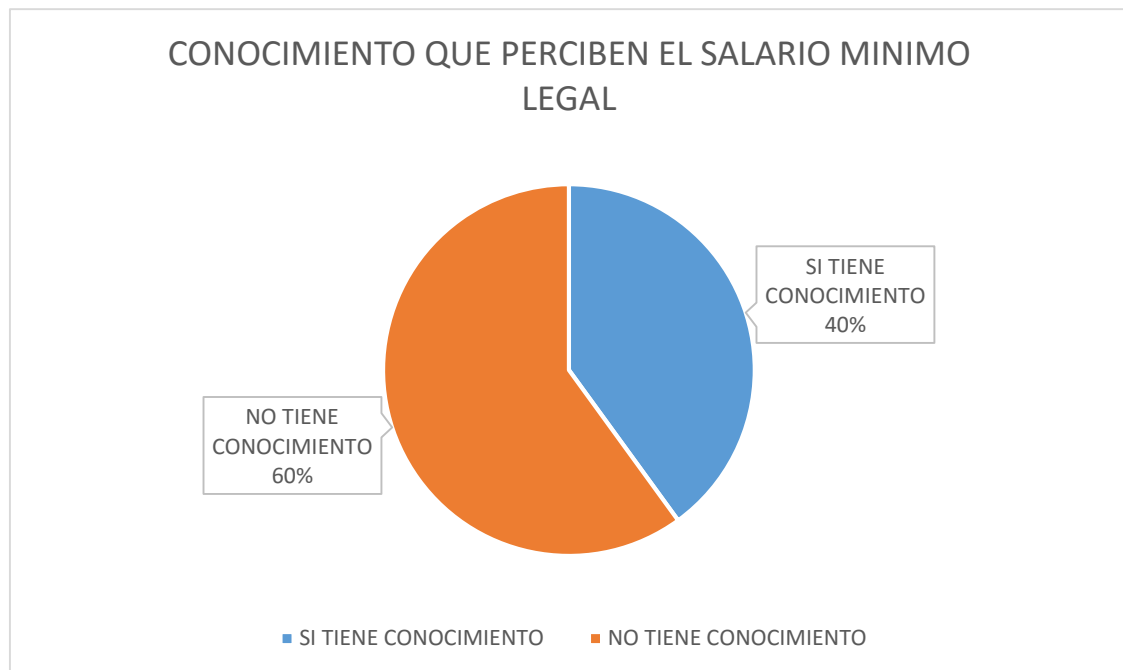
Los menores de edad que laboran en el horario de trabajo permitido son el 16%; mientras que el 84 % labora fuera del horario permitido.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

xiii. MENORES DE EDAD QUE TIENE CONOCIMIENTO DE LA REMUNERACION MINIMA LEGAL

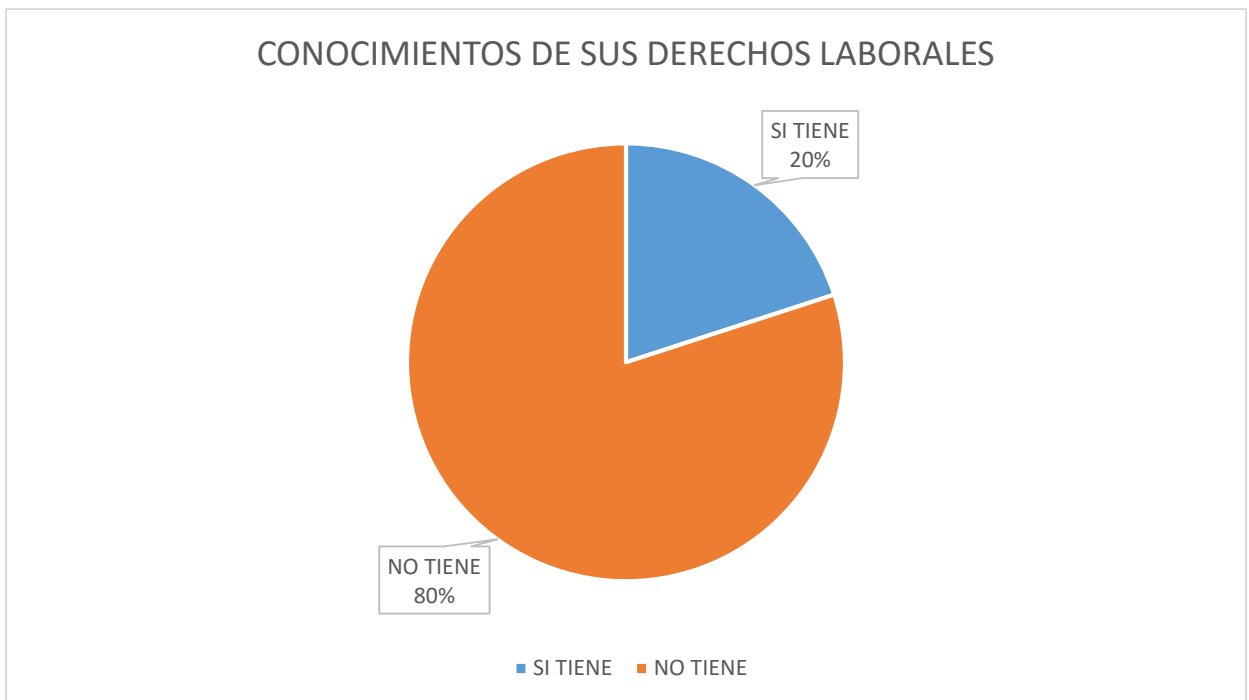
Se percibió que son diferentes las remuneraciones que perciben los menores de edad: en este grafico mostramos a continuación que el 60 % no tiene conocimiento del salario mínimo que deben percibir mensualmente -, mientras que el 40 % si tiene el conocimiento respectivo.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

xiv. MENORES DE EDAD QUE TIENEN CONOCIMIENTOS DE SUS DERECHOS LABORALES

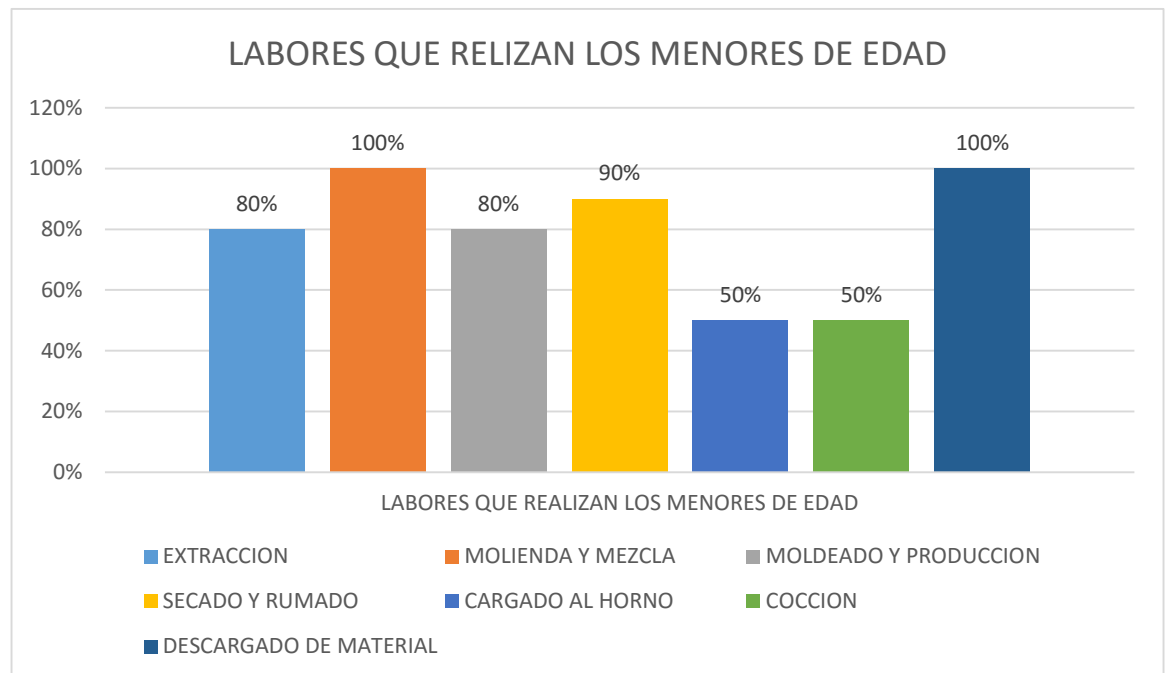
En el presente grafico se detalla cuantos de los menores de edad tienen conocimiento de sus derechos laborales, es en ese sentido que el 80 % no tiene conocimiento mientras que el 20 % si conoce acerca de sus derechos laborales.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.

xv. LABORES QUE DESARROLLAN LOS MENORES DE EDAD

En el presente grafico se observa que un 80% realizan la extracción de materia prima, un 100% se dedica a la molienda y mezcla de material, un 80% a la producción de ladrillos, un 90% se dedica al rumado de material seco, un 50 % se dedica al cargado del horno, otro 50% apoya al quemado de los ladrillos y por ultimo un 100% realiza el descargado de material cocinado.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada el 10/05/17 hasta el 25/05/17.



CONCLUSIONES

Los resultados conforme la realidad, nos han permitido explicar las causas que originaron la eficacia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo frente a los menores de edad que laboran en las empresas ladrilleras del distrito de San Jerónimo obteniendo los siguientes conclusiones:

Primera.-La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo resulto no cumplir con las atribuciones y funciones que por ley le corresponde ya que no realizan las labores inspectivas de manera frecuente. Cabe afirmar que tampoco se cuenta con el número adecuado de inspectores, considerando en un número mínimo es por ello que se llega a la conclusión que la Dirección Regional de trabajo y Promoción del Empleo resulto ser ineficaz frente a las labores atribuidas.

Segunda.-Los menores de edad se encuentran inmersos a distintos factores de riesgo a nivel de salud ya que están expuestos al humo que emanan los hornos (dióxido de nitrógeno, monóxido de carbono) que resultan ser cancerígenos; asimismo no cuentan con las normas de seguridad (casco, guantes, zapatos, lentes, barbijo) para la protección necesaria e importante al momento de realizar la extracción, moldeo, secado, cargado, cocción y descarga del material.

Tercera.-El tipo de responsabilidad del empleador que contrata a un menor de edad se establece mediante multas comprendidas desde 1 a 20 UIT correspondiente a una infracción en materia de empleo y colocación tipificada como muy grave “el ejercer actividades en materia de trabajo de colocación de menores trabajadores que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia”.

Cuarta.-En la provincia del Cusco tenemos como organismos de control y fiscalización de menores de edad en primer orden a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de ejecutar, supervisar y evaluar las acciones en materia de Trabajo.



RECOMENDACIONES

La presente investigación muestra la realidad de los menores de edad que laboran en las empresas ladrilleras. Por ello se propone las siguientes recomendaciones:

1.-En primer orden a pesar que existe una oficina de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el Cusco, como máximo organismo de fiscalización este debería actuar conforme a sus atribuciones funciones que se le atribuye por ley.

2.-Las inspecciones de menores de edad deben ser de manera frecuente y con visitas inopinadas por parte del Sector Trabajo en coordinación con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para combatir con el trabajo infantil y adolescente.

3.-La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo debería de actuar conforme a sus atribuciones y brindarle al menor de edad la protección; mas no convirtiéndose en meros perseguidores del trabajo infantil y adolescente en vista que en la actualidad en el sector ladrillero se viene propiciando varios casos de explotación infantil.

4.-Promover programas de orientación y capacitación para los menores de edad en cuanto se refiere a sus derechos laborales y de esta manera no exista ninguna explotación por parte de los empleadores que los contratan ello promovidos por parte de las municipalidades correspondientes, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo con fines de erradicar el trabajo infantil y adolescente.



BIBLIOGRAFIA

- Alarcon, W. (2011). *Trabajo infantil en los Andes*. Lima.
- Bettina, A. (2006). *La problematica del trabajo infantil*. Buenos Aires .
- Bustamante. (2006). *Multas Inspectivas del Ministerio de Trabajo*.
- Casado, M. (2005). Proceso de produccion en Arequipa y Cusco. *Diagnostico situacional preparado por cuenta del Programa Regional Aire Limpio*, 17.
- (2017). *Decreto supremo 002-TR*. Lima.
- (2012). *Defensoria del Pueblo*.
- Detras de los ladrillos :Una gestion integral para el sector informal. (2005). 12.
- Guia de buenas practicas en ladrilleras. (2010). 7.
- (2016). *Legislacion laboral*.
- (2006). *Ley general de inspeccion de trabajo* .
- Matuk, F. (2001). *Vision del trabajo infantil y adolescente en el Peru*. Lima.
- Neves, J. (2012). El trabajo infantil en las acciones de interes publico.
- (2012). *Organizacion Internacional de Trabajo*.



Piñeiro, M. (2010). Elaboracion de limites maximos permisibles de emisiones para la industria ladrillera. 5-7.

(2005). *Plan Nacional de Prevencion y Erradicacion del trabajo infantil.*

Proceso de produccion mas limpia en ladrillera de Arequipa y Cusco. (2010). 5-9.

Programa Regional Aire Limpio. (2005).

Quiñones, S. (2009). *El trabajo infantil en el Peru.* Lima.

(2004). *Reglamento de organizacion y funciones.* Lima.

Swisscontact diagnostico socioeconomico de pequeñas ladrilleras del distrito de San Jeronimo. (2007).

Swisscontact estudio economico de demanda para el sector ladrillero. (2011). 240.

Swisscontact Estudio economico de demanda para el sector ladrillero artesanal beneficiario del programa EELA. (2011).

Tribunal Constitucional del Peru (Vol. Fundamento juridico 12). (1998).

Warshaw, L. (2006). Empleo precario y trabajo infantil.



LINKOGRAFIA

Congreso de la República del Perú

Constitución Política del Perú

<http://www.congreso.gob.pe/>

Google

Mapa satelital Distrito de San Jerónimo-Cusco

<https://earth.google.es/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática

Ubicación de las empresas ladrilleras

<https://www.inei.gob.pe>

Wikipedia enciclopedia digital

Definiciones, glosario de términos

<http://es.wikipedia.org/wiki/wikipedia>

ANEXOS

GUÍA DE OBSERVACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

I.-SITUACION A OBSERVAR: Situación laboral del menor de edad en las empresas ladrilleras.

II.-OBJETIVOS: Evaluar la estructura productiva de las empresas ladrilleras y su intervención del menor de edad.

III.-DATOS GENERALES:

LUGAR: Comunidad campesina Sucso Aucaylle /Asociación Tejas y Ladrillos

FECHA: Realizado del 2 AL 10 de Mayo.

IV.-INTERVENCION DEL MENOR DE EDAD

Caso 1.-Menores de edad realizando la extracción de materia prima.



OBSERVACION: En esta foto vemos claramente la intervención del menor de edad en la etapa productiva específicamente en la extracción de la materia prima (arcilla, arena)

Caso 2.-Menores de edad en la etapa de cocción del material.



OBSERVACION.-En esta figura vemos al menor de edad expuesto a situaciones de riesgo al calor que emanan de los hornos al momento de la cocción respectiva.

Caso 3.-Menor de edad cargando material pre cocido.



OBSERVACION: El menor de edad se encuentra cargando los ladrillos a los hornos para su respectiva cocción, asimismo se observa que no cuenta con las medidas de seguridad frente a posibles casos de accidentes.

Caso 4.- Menores de edad dentro de la maquinaria Industrial.



OBSERVACION: En esta figura observamos al menor de edad manipulando la maquina procesadora para la elaboración de cúmulos de arcilla y arena preparada; donde el menor de edad se ve expuesto a un riesgo pudiendo perder la mano según la rapidez de la máquina.



Guía de observación

Universidad Andina del Cusco

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

I.-SITUACION A OBSERVAR: Situación laboral del menor de edad laborando en las empresas ladrilleras.

II.-OBJETIVOS: Evaluar la estructura productiva de las empresas ladrilleras y su intervención del menor de edad.

III.-DATOS GENERALES:

LUGAR: Comunidad campesina Suceso Aucaylle /Asociación Tejas y Ladrillos

FECHA: Realizado del 15 al 20 de Abril del 2017

IV.-ESTRUCTURA PRODUCTIVA:

Materiales que se utilizan en la elaboración y cocción de tejas y ladrillos.

MATERIA PRIMA	COMBUSTIBLE	OBSERVACION
Arcilla Agua Arena	Palos(rollizos) Madera Aserrín Chapa (cascara de café) Rama de eucalipto Raices de arboles	La materia prima es abundante, con excepción del agua ya que lo extraen del subsuelo con ayuda de las motobombas asimismo se utilizan todo tipo de combustible para la cocción de los ladrillos.



GUÍA DE OBSERVACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

I.-SITUACION A OBSERVAR: Situación laboral del menor de edad laborando en las empresas ladrilleras.

II.-OBJETIVOS: Evaluar la estructura productiva de las empresas ladrilleras y su intervención del menor de edad.

III.-DATOS GENERALES:

LUGAR: Comunidad campesina Succso Aucaylle /Asociación Tejas y Ladrillos

FECHA: Realizado del 23 al 28 de Abril

IV.-ESTRUCTURA PRODUCTIVA:

Maquinarias y herramientas utilizadas en la producción de tejas y ladrillos.

Maquinarias	Herramientas	Observación
Procesadoras Extrusora Cortadoras Chancadora Ventiladores	Palas picos carretillas hachas mangueras	La mayoría de las empresas utilizan como maquinarias solamente las extrusoras. Las demás empresas con cierto grado de crecimiento tienen cortadoras, procesadoras y sopletes en tal sentido trabajan mecánicamente



CUESTIONARIO

LADRILLERA N° _____

NOMBRE DE LA LADRILLERA: _____

DATOS DEL ENTREVISTADO

NOMBRE: _____

EDAD: ____ SEXO: _____

ESCOLARIDAD: PRIMARIA: _____ SECUNDARIA: _____

UNIVERSITARIO: _____

EDAD DE INICIO EN EL TRABAJO: _____

SALARIO: _____

	SI	NO
DE 300 A 400 SOLES:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DE 400 A 500 SOLES:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DE 500 A 600 SOLES:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DE 600 A 700 SOLES:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DE 700 A 800 SOLES:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PROCEDENCIA DEL TRABAJO (LUGAR DE ORIGEN) -----

CUENTAS CON LA AUTORIZACION DEL CASO-----

PREGUNTAS:

1.- HAS SENTIDO DURANTE EL TRABAJO QUE EL CALOR ES MUY FUERTE Y TE MOLESTA PARA HACER TU TRABAJO. SI___ NO___

2.- HAS ESTADO TRABAJANDO BAJO EL SOL POR MAS DE 3 HORAS:

SI___NO___

3.-SIENTES QUE EL HUMO TE MOLESTA, CUANDO ENCIENDEN LOS HORNOS:

SI___NO___

4.-EN QUE ACTIVIDAD DEL TRABAJO PARTICIPAS:

PREPARACION DEL LADRILLO SI___ NO___



PRODUCCION DEL LADRILLO SI__ NO__

CARGADO DEL MATERIAL AL HORNO SI__ NO__

QUEMADO DEL MATERIAL SI__ NO__

5.- TE ENTRA POLVO EN LA NARIZ O EN LA BOCA CUANDO TRABAJAS? SI__ NO__

6.-HAS LEVANTADO COSAS MUY PESADAS EN EL TRABAJO? SI__ NO__ CUANTAS VECES?_____

7.-TRABAJAS SENTADO, PARADO O INCADO POR MUCHO TIEMPO? SI_ NO_

8.-TE DAN TODOS LOS OBJETOS QUE NECESITAS PARA TRABAJAR? E ESPECIFICO NORMAS D SEGURIDAD (CASCO, GUANTES, BARBIJO, ZAPATOS, MAMELUCO) Y CUALES SON: SI__NO__.....

9.-HAS TENIDO ALGUN ACCIDENTE EN EL LUGAR DONDE TRABAJAS? SI__ NO__

10.- A QUE HORA COMIENZAS Y TERMINAS DE TRABAJAR?

11.-CUANTAS HORAS DESCANSAS DURANTE TU TRABAJO?

13.-QUE UTILIZAS PARA PROTEGERTE, POR EJEMPLO DEL SOL, DEL POLVO, O PARA EVITAR ALGUN ACCIDENTE?

14.- ALGUNA VEZ FALTASTE A TUS CLASES POR TRABAJAR? SI__ NO__

15.- PORQUE LO HACES ?_____

16.- ¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA CUAL OPTAS POR TRABAJAR EN LAS LADRILLERAS?

17.- TIENES CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES



