



## República de Panamá

Resolución N° DM-438-2015 De 15 de septiembre de 2015.

**EL MINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**  
**En uso de sus facultades legales, que confiere la Ley,**

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

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

**RESUELVE**

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

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

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

**CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE**

*Luis Ernesto Carles Rudy*  
**LUIS ERNESTO CARLES RUDY**  
 Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral

*Zulphy Saday Santamaría*  
**ZULPHY SADAY SANTAMARÍA**  
 Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral



---

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO  
DIRETIPAT**

**DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN**

**DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**SEPTIEMBRE 2015**

---

---

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**

**DESPACHO SUPERIOR**

**LUIS ERNESTO CARLES**

Ministro

**ZULPHY SANTAMARÍA**

Vice Ministra

**SAMUEL RIVERA VALENCIA**

Secretario General

**MILEYKA CHANDECK**

Directora de Planificación

**NOHELY NIETO**

Directora de DIRETIPAP

---

---

**EQUIPO TÉCNICO**

**DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**MANUEL JIMÉNEZ**

Jefe

**ISABEL REYES**

Sub Jefa

**ROBERTO ROMERO**

**ARMANDO BERNAL**

Analista

**DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO**

**YAMIR IGLESIAS**

Jefa

---

## INDICE

### INTRODUCCIÓN

<b>I. ASPECTOS GENERALES</b>	1
A. Objetivo del Manual	1
B. Base Legal	1
C. Alcance del Manual	3
D. Responsable(s)	3
E. Características	3
e.1. Objetivo	3
e.2. Cobertura	3
e.3. Funciones	3
<b>II. CONTROLES INTERNOS</b>	4
A. Estructura Organizativa	4
a.1. Organigrama General MITRADEL	8
a.2. Organigrama de DIRETIPAT	9
B. Administración del Recurso Humano	10
b.1. Incorporación	10
b.2. Capacitaciones	10
b.3. Evaluaciones	10
b.4. Movimientos y traslados	10
C. Conceptos	10
<b>III. PROCEDIMIENTOS</b>	13
A. Procedimiento de Consolidación de Informe Mensual	13

a.1. Mapeo – Procedimiento de Consolidación de Informe Mensual	14
B. Procedimiento de Base de Datos	15
b.1. Mapeo – Procedimiento de Base de Datos	16
<b>IV. FORMULARIOS</b>	17
<b>Formulario N° 1-Evaluación Socio Económica DIRETIPPAT-SENNIAF</b>	18
<b>V. GLOSARIO</b>	28
<b>VI. ANEXOS</b>	30
<b>Anexo N° 1-Convenio N° 138 de la OIT</b>	31
<b>Anexo N° 2-Convenio N° 182 de la OIT</b>	38

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

## I. ASPECTOS GENERALES

### A. Objetivo del Manual

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

### B. Base Legal

- La Constitución Política de la República de Panamá de 1972, reformada por los Actos reformativos de 1978, por el Acto Constitucional de 1983, los Actos Legislativos N° 1 de 1993 y N° 2 de 1994 y el Acto Legislativo N° 1 de 2004.
- Ley N° 14 de 30 de enero de 1967, por la cual se aprueba el Convenio N° 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio de 19 de junio de 1947.  
(Gaceta Oficial N°15.801 de 11 de febrero de 1967)
- Ley N° 15 de 6 de noviembre de 1990, por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989.  
(Gaceta Oficial N°21.667 de 16 de noviembre de 1990)
- Ley N° 3 de 17 de mayo de 1994, por la cual se aprueba el Código de la Familia.  
(Gaceta Oficial N° 22,591 de 1 de agosto de 1994)
- Ley N° 17 de 15 de junio de 2000, por la cual se aprueba el Convenio sobre la Edad Mínima de admisión de Empleo (Convenio N°138 OIT).  
(Gaceta Oficial N°24,077 de 19 de junio de 2000)
- Ley N° 18 de 15 de junio de 2000, por la cual se aprueba el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación Convenio N°182 OIT.  
(Gaceta Oficial N°24,077 de 19 de junio de 2000)
- Decreto de Gabinete N° 2 de 15 de enero de 1969, por medio del cual se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y se le asignan funciones.  
(Gaceta Oficial N°16,286 de 31 de enero de 1969)
- Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de julio de 1970 que dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.  
(Gaceta Oficial N°16,655 de 27 de julio de 1970)

- Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, por el cual se aprueba el Código de Trabajo.  
(Gaceta Oficial N°17,040 de 18 de febrero de 1972)
- Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994 por el cual se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.  
(Gaceta Oficial N°22,536 de 16 de mayo de 1994)
- Decreto Ejecutivo N° 25 de 15 de abril de 1997, que crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador, modificado por el Decreto N° 18 de 19 de julio de 1999 y por Decreto 37 de 21 de junio de 2005.  
(Gaceta Oficial N°23,271 de 22 de abril de 1997)
- Decreto Ejecutivo N° 18 de 19 de julio de 1999, por el cual se modifica el Decreto Ejecutivo N° 25 de 15 de abril de 1997, mediante el cual se crea el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.  
(Gaceta Oficial N°23,850 de 28 de julio de 1999)
- Decreto Ejecutivo N° 279 de 24 de septiembre de 2003, por la cual se crea la Red de Seguridad, Salud Contra el Trabajo Infantil Insalubre y Peligroso.  
(Gaceta Oficial N°24,896 de 26 de septiembre de 2003)
- Decreto Ejecutivo N° 19 de 12 de junio de 2006. Que aprueba la lista de Trabajo Infantil Peligroso, en el Marco de las Peores Formas del Trabajo Infantil.  
(Gaceta Oficial N° 25,569 de 19 de junio de 2006)
- Resolución DM. 57-2010 de 23 de febrero de 2010, por la cual se crea dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la Dirección Nacional Contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.  
(Gaceta Oficial N°26481-C de 3 de marzo de 2010)
- Resolución N°DM. 150 de 16 de abril de 2014. Por la cual se actualiza la Estructura Administrativa y el Manual de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral  
(Gaceta Oficial N° 27528 de 2 de mayo de 2014).

### **C. Alcance del Manual**

El manual de procedimientos y funciones es de aplicación en el Departamento de Investigación y Diagnóstico, regulando el proceso de ejecución de la labor y responsabilidad, promoviendo orientaciones, capacitaciones e instruyendo a funcionarios de todas las dependencias regionales de la Institución y a todos los usuarios interesados en el tema de la erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador.

### **D. Responsabilidad**

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

### **E. Característica(s)**

Mantener una base de datos actualizada de todos(as) las personas menores de edad en situación de trabajo infantil, beneficiados del Programa de Acción Directa Gubernamental para la prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente que cuentan con permisos laborales para regular el trabajo decente en Panamá.

#### **e.1. Objetivo**

Conocer, sistematizar y divulgar información sobre la situación y perfil socio-laboral de las personas menores de edad trabajadores, mediante el registro, estudio y análisis del entorno enmarcado dentro de la unidad individuo-familia y ámbito laboral, para realizar las gestiones de solicitud formal para permiso laboral de los infantes.

#### **e.2. Cobertura**

El ámbito de ejecución de este manual es a nivel nacional, lo cual proporcionará un control en el cumplimiento de las Leyes, Normas y Convenios Internacionales, establecidos para erradicar el trabajo infantil.

#### **e.3. Funciones**

- Recopilar información sobre las condiciones socio-laborales de la persona menor de edad trabajadora.
- Brindar información sobre los diagnósticos e investigación, a fin de crear nuevas estrategias.

- Coordinar estudios e investigaciones con instituciones académicas y gubernamentales sobre el trabajo infantil y sus peores formas.
- Participar en estudios que contemplen la capacitación permanente de recurso humano en temas relacionados con el bienestar social de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.
- Implementar acciones con miras a garantizar los derechos dentro del área de trabajo, de los menores de edad.
- Realizar otras funciones que competen al ámbito de su responsabilidad y que le sean asignada por su superior jerárquico.

## II. CONTROLES INTERNOS

### A. Estructura Organizativa

El Departamento de Investigación y Diagnóstico está constituido dentro de la Estructura Organizativa de la Institución, como una unidad administrativa sustantiva, la cual depende y pertenece a la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, establecida dentro del Nivel Operativo.

Su estructura administrativa de personal, está conformada por: Jefe(a) del Departamento, Sociólogos(as) y Trabajador(as) Social.

El equipo de trabajo estará bajo la supervisión directa de la Dirección y Sub Dirección.

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

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

- Efectuar estudios, análisis e investigaciones sociales en el campo de la juventud, la niñez, menores en situación de riesgo social, la familia, y población que se encuentren expuesta a la problemática de trabajo infantil atendido por el Ministerio.
- Promover actividades de acción social, según lo requiera la complejidad de los problemas que afectan a la unidad, individuo y/o familia.

- Gestionar, coordinar con las instancias competentes, a nivel interno del Ministerio y con otras Instituciones, públicas o privadas, la movilización y canalización de recursos en el seguimiento y solución de la situación social o problemática en que interviene.
- Participar como expositor o facilitador en actividades de capacitación y otros eventos relacionados como unidad operativa asignada o con el desarrollo de los programas del Ministerio.
- Participar y/o representar a la Institución en comisiones de trabajo, congresos, reuniones de coordinación e informativas de distintos niveles y público en general.
- Elaborar propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en el puesto que ocupa.
- Colaborar con personal técnico, profesional y directivo en su especialidad, según procedimientos establecidos y necesidades de la función.
- Obtener, interpretar y procesar informaciones relativas a las actividades de su profesión en soporte manuales y computacionales si es preciso, según procedimientos de la especialidad y mantener los archivos de las mismas en caso necesario.
- Asesorar y prestar asistencia profesional en su especialidad a personal de la Institución y terceros si corresponde, según procedimientos establecidos y criterio propio en caso necesario.
- Programar las propias tareas en función de las prioridades y carga de trabajo que se le establezcan. Ejecutar las tareas previstas en el puesto y aquellas afines al mismo, según sea necesario.
- Controlar permanentemente el desarrollo de las propias tareas en cuanto a su calidad, resultados y oportunidad, y de manera informal y/o eventual, las tareas de otros.
- Consolidar el informe de gestión mensual de las acciones ejecutada por DIRETIPAT a nivel nacional.

**Sociólogo(a):** Realiza estudios y análisis de los fenómenos colectivos producidos por la actividad social de los seres humanos, proponiendo estrategias en los programas y proyectos de desarrollo social. El sociólogo desarrollará las siguientes funciones:

- Proponer políticas, estrategias y lineamientos de operación de los componentes de los programas y proyectos de desarrollo social de población de atención prioritaria.
- Recomendar el desarrollo de estudios que permitan implementar ajuste a los programas y proyectos de desarrollo social.
- Diseñar estrategias de abordaje social a las comunidades de regiones, previendo el uso de metodologías adecuadas.
- Proveer al equipo de trabajo de campo herramientas para interrelacionar a nivel local la historia y estructura social, distinguiendo los asuntos privados y los problemas sociales.
- Realizar análisis sobre aspecto del comportamiento humano, tales como el impacto de la clase social, roles de género, edad, la vida política y religiosa en las actitudes y los papeles sociales de los hogares y comunidades.
- Analizar sistemática, objetiva y críticamente a los agregados sociales (grupos, instituciones, clases, comunidades y sistema).
- Analizar el origen, dinámica y desarrollo de las estructuras socioculturales y como afectan al comportamiento en el marco de los programas y proyectos de desarrollo social.
- Apoyar al equipo para que pueda observar su función comunitaria y desempeñar roles protagónicos en la toma de decisiones respecto al trabajar con formas de intervención que favorezcan la realización de los programas y proyectos sociales.
- Elaborar Investigaciones Socioeconómicas.

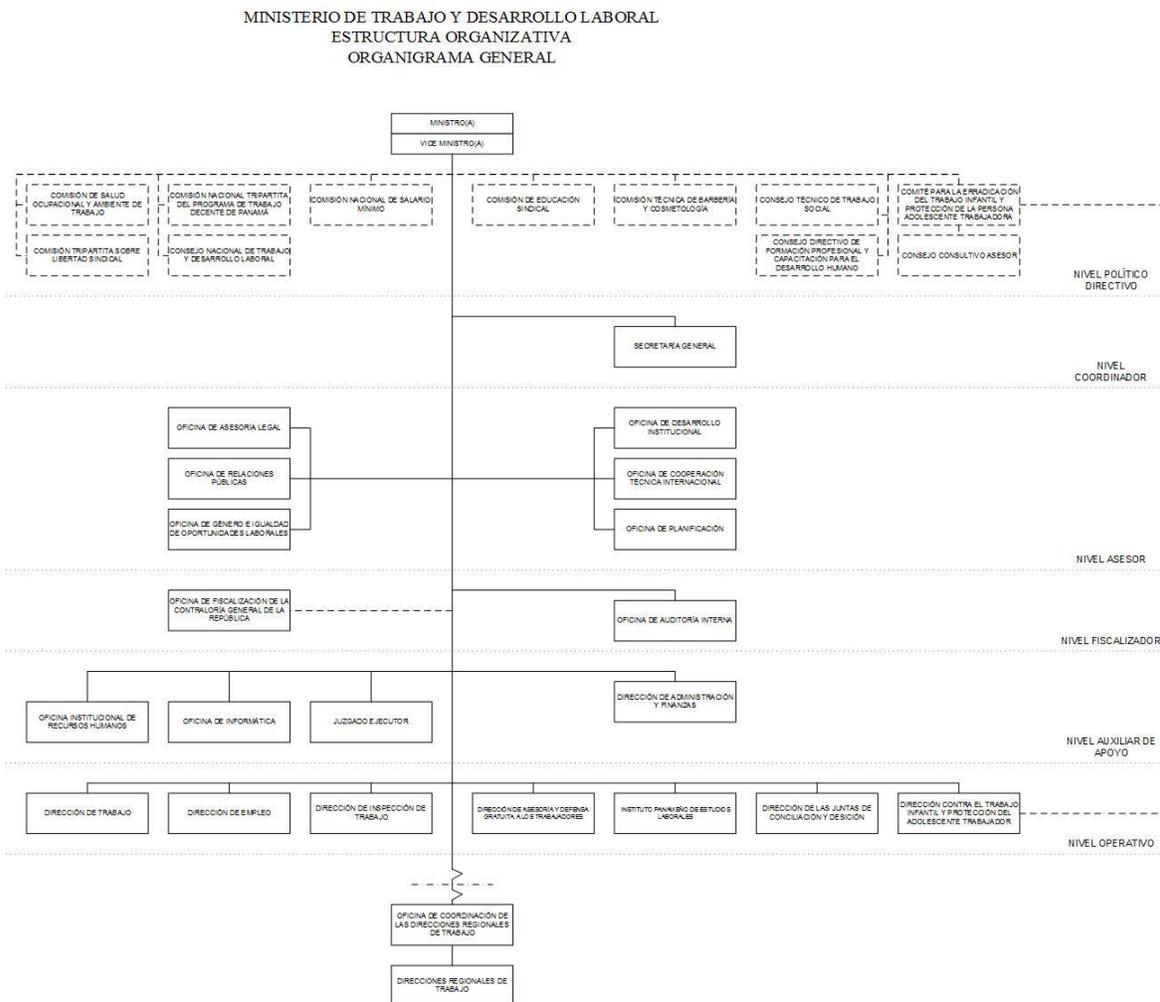
**Trabajador(a) Social:** Realiza trabajos de elaboración de diagnósticos sociales, de atención seguimiento y evaluación de problemas sociales, de orientación y capacitación, de coordinación y canalización de recursos en la búsqueda de soluciones en la atención de personas, grupos y organizaciones definidos como atención prioritaria por las políticas de desarrollo social y que el Ministerio ejecuta a través de sus necesidades operativas. El trabajador(a) social desarrollará las siguientes funciones:

- Promover programas y actividades de acción social, según lo requiera la complejidad de los problemas que efectúan a la unidad, individuo, familia, grupo o comunidad.

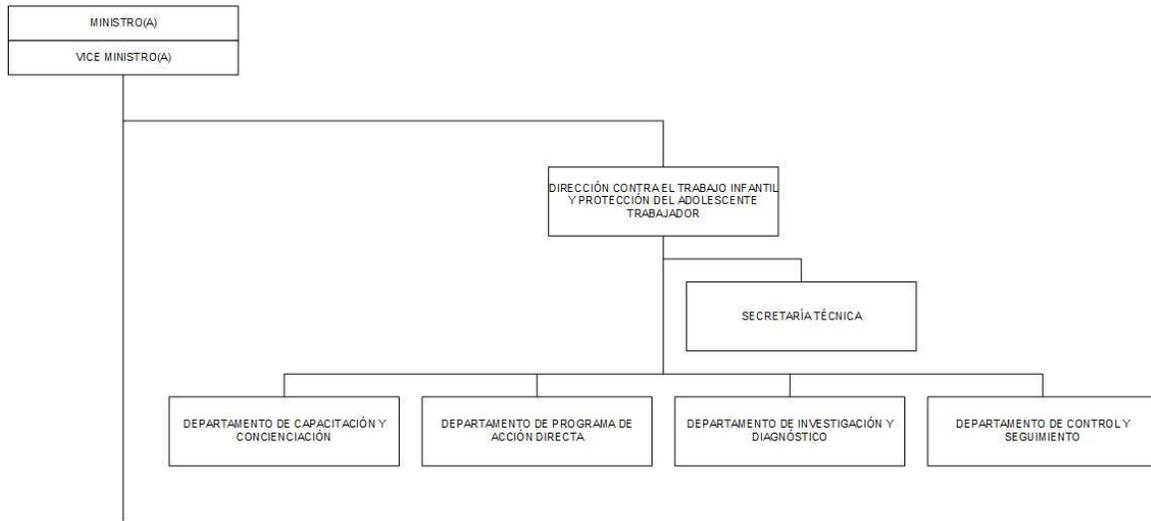
- Realizar asesorías, inspecciones, entrevistas, visitas domiciliarias y otras diligencias y acciones necesarias para la atención, seguimiento y evaluación de las situaciones de las personas, grupos y organizaciones.
- Gestionar, coordinar con las instancias competentes, a nivel interno del Ministerio y con otras Instituciones, públicas o privadas, la movilización y canalización de recursos en el seguimiento y solución de la situación social o problemática en que interviene.
- Orientar y ayudar a encontrar alternativas de solución a sus problemas, a las personas que solicitan servicio vía telefónica, sobre los distintos programas que desarrolla el Ministerio y a las que acuden personalmente por medio del servicio de atención primaria y evaluación integral.
- Participar como expositor o facilitador en actividades de capacitación y otros eventos relacionados como unidad operativa asignada o con el desarrollo de los programas del Ministerio.
- Elaborar y presentar informes sociales, técnicos, estadísticos y formularios de diversos registros relacionados con la temática y situaciones atendidas.
- Participar y/o representar a la Institución en comisiones de trabajo, congresos, reuniones de coordinación e informativas de distintos niveles y público en general.
- Elaborar propuesta de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en el puesto que ocupa.
- Colaborar con personal técnico, profesional y directivo en su especialidad, según procedimientos establecidos y necesidades de la función.
- Obtener, interpretar y procesar informaciones relativas a las actividades de su profesión en soporte manuales y computacionales si es preciso, según procedimientos de la especialidad y mantener los archivos de las mismas en caso necesario.
- Atender, dar seguimiento y evaluar situaciones y problemáticas sociales a nivel de individuo, familia, grupo y comunidad con los métodos y técnicas de trabajo social y el trabajo en equipo con la intervención de otras disciplinas, si la situación lo requiere.
- Programar y ejecutar tareas en función de las prioridades y carga de trabajo que se le establezcan.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES Y DIAGNÓSTICO**

**a.1. Organigrama General del MITRADEL**



**a.2. Organigrama de DIRETIPAT**



## B. Administración del Recurso Humano

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

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

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

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

## C. Conceptos

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

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

**Peores Formas de Trabajo Infantil:** Se asocian con aquellas características inherentes a las actividades, ocupaciones o tareas en dependencia de dónde se realicen, ya sea subterránea, submarino, alturas elevadas, espacios confinados, y otros; del tipo de maquinaria, equipo y herramientas que se utilicen; del grado de exigencia física para manipular, transportar o levantar cargas pesadas; o de la exposición a abuso físico, psicológico o sexual.

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

**Trabajos bajo el agua:** Comprende actividades, ocupacionales o tareas que demanden inmersión submarina, fluvial, en estanques, lagos; u otras, como en la recolección de corales, algas y piedras; buceo para la búsqueda de cualquier objeto.

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

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

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

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

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

**Trabajos con exposición a manejo manual o mecánico de carga:** Comprende actividades, ocupaciones o tareas sujetas a exposición, manejo, levantamiento, colocación y traslado manual, sistemático y continuo, de cargas pesadas u objetos con pesos, que conlleven posturas ergonómicas no acordes con la madurez corporal y muscular de las personas menores de edad.

**Trabajos en objetos o animales en movimiento, para transportar o trasladar pasajeros o mercancías:** Comprende actividades, ocupaciones o tareas

relacionadas con el traslado o el transporte por vehículo motorizado o no, animal de carga, o cualquier otro medio, público o privado, donde las personas menores de edad tengan la responsabilidad de manipulación, o de asistir a los pasajeros, sin medidas de seguridad, durante largas horas, o en posturas incómodas.

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

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

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

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

**Trabajos en la venta de licor, productos ilícitos o afines con exposición a comportamientos disociales e inmorales:** Comprende actividades, ocupaciones o tareas que implican la producción, empaque, transporte, distribución o venta a terceros (vía pública), o a locales comerciales o de servicios, de bebidas alcohólicas y tabaco, artículos de contrabando, estupefacientes u objetos explosivos de letalidad; comprende también aquellas que se realizan en sitios de juegos de suerte y azar como hipódromo, casinos o similares; y de expendio y consumo de bebidas alcohólicas y espectáculos no aptos para personas menores de edad como centros nocturnos, bares, cantinas, clubes o discotecas y, en general, todas aquellas acción o abuso verbal, físico, psicológico o sexual que atentan contra el desarrollo integral de las personas menores de edad.

### III. PROCEDIMIENTOS

#### A. Procedimiento de Consolidación de Informe Mensual

Recopilación de información en tema de trabajo infantil para elaboración de Informe Mensual.

1. **El Jefe(a):** Recibe la información requerida de las regionales y oficinas:

**Nota:** La Información contiene en cifras:

- a. Permisos de Trabajo Solicitados
- b. Permisos de Trabajo Otorgados
- c. Seguimiento de Permisos de Trabajo Otorgados
- d. Captados
- e. Becarios
- f. Seguimiento de Becarios
- g. Jornadas de Orientación para Padres
  - Número de Participantes
- h. Jornadas de Sensibilización Actores Claves
  - Número de Participantes
- i. Jornadas de Sensibilización Padres
- j. Jornadas de Sensibilización NNA
- k. Atención de Denuncias
- l. Operativos en establecimiento de comercio al por mayor y por menor para regular el trabajo decente y erradicar las peores formas de trabajo infantil según convenio de la OIT 138 y 182.

2. **La Secretaria:** Recibe y Entrega a el Director(a).

3. **La Directora:** Recibe y Revisa la información, remite a la Dirección de Planificación.

4. **La Secretaria (Dirección Planificación):** Recibe y envía al Director(a) de Planificación con copia al Jefe(a) del Departamento de Estadísticas y al Jefe(a) del Departamento de Análisis de Políticas y Programas Institucionales.

**a.1. Mapeo – Procedimiento de Consolidación de Informe Mensual**



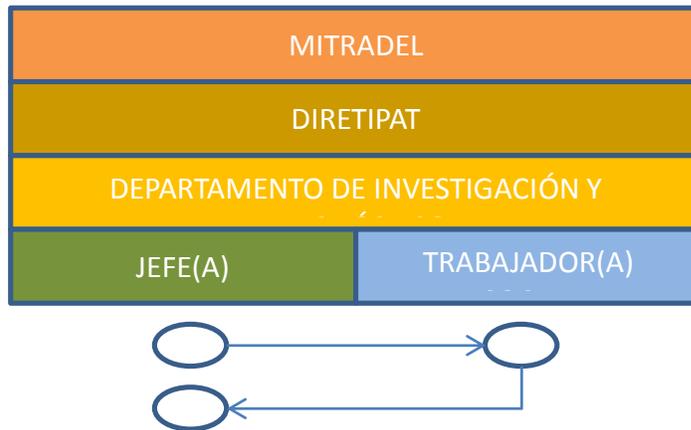
1	Recibe la información requerida de las regionales y oficinas.
2	Recibe y Entrega a el Director(a)
3	Recibe y Revisa la información, remite a la Dirección de Planificación.
4	Recibe y envía al Director(a) de Planificación.

**B. Procedimiento de Base de Datos**

Elaboración y actualización de la base de datos, recopilando la información suministrada por el Departamento de Acción Directa.

- 1. El Jefe (a) del Departamento:** Crea la plantilla acorde a demanda del informe, y proporciona al trabajador(a) social.
- 2. El Trabajador(a) Social:** Llena plantilla con los datos de la Evaluación Socio Económica (ver formulario N° 1) y envía al Jefe (a) del departamento.
- 3. El Jefe(a) del Departamento:** Depura, sistematiza y unifica criterio de la información en el consolidado de la base de datos. Elabora un análisis de la base de datos para ser proporcionada a instancias superiores.

**b.1. Mapeo – Procedimiento de Base de Datos**



<b>1</b>	Crea la plantilla acorde a demanda del informe, y proporciona al trabajador(a) social.
<b>2</b>	Llena plantilla con los datos de la Evaluación Socio Económica (ver Formulario N° 1)
<b>3</b>	Depura, sistematiza y unifica criterio de la información en el consolidado de la base de datos. Elabora un análisis de la base de datos para ser proporcionada a instancias superiores.

# FORMULARIOS



EVALUACIÓN SOCIO ECONÓMICA  
DIRETIPAT- SENNIAT

PROGRAMA \_\_\_\_\_  
 PROVINCIA \_\_\_\_\_ DISTRITO \_\_\_\_\_  
 AREA RURAL  URBANA  INDIGENA   
 FECHA \_\_\_\_\_

OBJETIVO: CAPTACIÓN DE NIÑOS(AS) Y ADOLESCENTES PARA SU POSIBLE INSERCIÓN AL  
PROGRAMA DE ACCIÓN DIRECTA

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA EN ATENCIÓN

Nombre \_\_\_\_\_ Cedula N° \_\_\_\_\_  
 Seguro Social \_\_\_\_\_ Sexo F  M  Estado Civil \_\_\_\_\_  
 Edad \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
 Dirección: Distrito \_\_\_\_\_ Corregimiento \_\_\_\_\_  
 Sector \_\_\_\_\_ Casa N° \_\_\_\_\_  
 Cerca de: \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 Informante: \_\_\_\_\_ Parentesco \_\_\_\_\_  
 N° de cédula \_\_\_\_\_

Datos Escolares

Escuela o Colegio al que Asiste	
Asiste a la Escuela o Colegio Actualmente	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Nunca ha asistido <input type="checkbox"/>
Regularidad con la que asiste	Diaria <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> De vez en cuando <input type="checkbox"/>
Nivel que curse	Básica <input type="checkbox"/> Pre- media <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/>
Horario en el que asiste	Matutino <input type="checkbox"/> Vespertino <input type="checkbox"/> Nocturno <input type="checkbox"/>
Último grado aprobado	
Grado que cursa	
Razones por la que no asiste a la escuela	
Razones por la que nunca ha asistido a la escuela	

Grupo étnico : Latino  Afro- descendiente  Indígena   
 Ocupación: \_\_\_\_\_ Tiempo de trabajo \_\_\_\_\_  
 Labores que realiza:  
 \_\_\_\_\_

Horas de trabajo semanal \_\_\_\_\_ Quincenal \_\_\_\_\_ Mensual \_\_\_\_\_  
 Explique: \_\_\_\_\_  
 Salario devengado por hora \_\_\_\_\_ Semanal \_\_\_\_\_ Quincenal \_\_\_\_\_ Mensual \_\_\_\_\_

Ha sufrido alguna lesión o enfermedad por causa del trabajo realizado:  
 \_\_\_\_\_

Disfruta de tus vacaciones escolares: Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Regularmente \_\_\_\_\_ nunca \_\_\_\_\_  
 Si la respuesta es (Si) Explica cómo: \_\_\_\_\_

II. DATOS GENERALES DE LA MADRE, PADRE O RESPONSABLE

Nombre	Sexo	Edad	Estado Civil	Parentesco	Escolaridad	Ocupación	Lugar de Trabajo

Nombre: \_\_\_\_\_ Cédula N°: \_\_\_\_\_

Sexo: F  M  Estado Civil: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ Trabaja: Si  No

Si la respuesta es (No) indique razones por la que no trabaja:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Salario Mensual: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

III. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO FAMILIAR

TIPO DE FAMILIA (TS Encierra en círculo )

1. Familia Nuclear: Padre, Madre, e hijos/as)
2. Familia Extensa: Constituida por los abuelos, tíos y primos
3. Familia mono parental: Constituidas por unos de los padres e Hijos/as
4. Familia ensamblada o Reconstituida: Son las constituidas por padrastro o madrastra, hermanastro etc.

HISTORIA FAMILIAR

Quien es el Jefe del Hogar \_\_\_\_\_

Años de Matrimonio o Unión Familiar \_\_\_\_\_

Como es la comunicación en la convivencia familiar

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

IV. CONDICIÓN DE SALUD

Sufre alguno de los miembros de la familia de una enfermedad actualmente:

Si  No

Explique:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Cuentan con todas sus vacunas el NNAT atendido: \_\_\_\_\_

V. SITUACIÓN SOCIO- ECONOMICA INGRESOS Y GASTOS MENSUAL DEL HOGAR

Ingreso		Egreso	
Salarios:	B/. _____	Alimentación	B/. _____
	B/. _____	Vivienda	B/. _____
Pensiones:	B/. _____	Agua	B/. _____
Especificar:	_____	Luz	B/. _____
Becas (Universal u Otra)	B/. _____	Teléfono	B/. _____
Red de Oportunidades <input type="checkbox"/>		Transporte	B/. _____
SENADIS <input type="checkbox"/>		Prestamos	B/. _____
SENAPAN <input type="checkbox"/>		Otros Gastos	B/. A. _____
Ángel Guardián <input type="checkbox"/>			B. _____
120 a los 65 <input type="checkbox"/>			C. _____
Otros Aportes:	B/. _____		D. _____
		Especifique:	
Total de Ingresos	B/. _____		

Observaciones:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tipo de vivienda:

Casa  Apartamento  Cuarto  Otro  Especifique \_\_\_\_\_

Tenencia:

Propia  Alquilada  Cedida  Hipotecada  Condenada  Otros \_\_\_\_\_

Cuenta la vivienda con Servicio: Sanitario  Letrina  Ninguno  Especifique \_\_\_\_\_

Materiales con que está hecha la vivienda:

Cemento  Bloque  Madera  Zinc  Otros \_\_\_\_\_

Servicios con que cuenta la vivienda: Luz eléctrica  Agua Potable  Teléfono

Otros: \_\_\_\_\_

VI. DESCRIPCIÓN DE LA VIVIENDA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VII. IMPRECIÓN DE LA SITUACIÓN

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VIII. RECOMENDACIONES

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TRABAJADOR/A SOCIAL \_\_\_\_\_  
IDONEIDAD \_\_\_\_\_  
INSTITUCIÓN \_\_\_\_\_

**ORIGEN:** Estuvo su origen en el Departamento de Investigaciones y Diagnostico.

**OBJETIVO:**

Conocer indicadores que definen la posición de una familia en su entorno, brinda los elementos más importante y relevantes del entorno del menor y adolescente trabajador. Exclusivo de la disciplina para trabajo social

**DESCRIPCIÓN:**

1. **Programa:** Nombre del programa al que se ha realizado la visita.
2. **Provincia:** Provincia en que se realiza la evaluación.
3. **Distrito:** Distrito donde se realiza la evaluación.
4. **Área:** Señalar en el cuadro si el área es rural, urbana o indígena.
5. **Fecha:** Día, mes y año en que se realiza la evaluación.

**IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA EN ATENCIÓN**

6. **Nombre:** Nombre completo del niño(a) o adolescente trabajador.
7. **Cédula N°:** Número de identificación personal.
8. **Seguro Social:** Número de Seguro Social de la persona.
9. **Sexo:** Señalar en el cuadro si el sexo es Femenino (F) o Masculino (M).
10. **Estado Civil:** Situación del menor o adolescente determinada por sus relaciones.
11. **Edad:** Edad actual del menor o adolescente trabajador.
12. **Fecha de Nacimiento:** Día, mes y año en que nació.
13. **Dirección: Distrito:** Distrito al que pertenece el menor o adolescente trabajador.
14. **Corregimiento:** Corregimiento en el que reside el menor o adolescente trabajador.
15. **Sector:** Sector en el que reside el menor o adolescente trabajador.

16. **Casa N°:** Número de casa en la que reside el menor o adolescente trabajador.
17. **Cerca de:** Alguna referencia que oriente la dirección donde reside el menor o adolescente trabajador.
18. **Teléfono:** Número telefónico donde se pueda localizar al menor o adolescente trabajador.
19. **Informante:** Nombre de la persona que brinda la información.
20. **Parentesco:** Relación que tiene el informante con el menor o adolescente trabajador.
21. **N° de Cédula:** Número de identificación personal del informante.

#### **DATOS ESCOLARES**

22. **Escuela o Colegio al que asiste:** Nombre de la escuela o colegio a la que asiste el menor o adolescente trabajador.
23. **Asiste a la Escuela o Colegio Actualmente:** Indicar en el cuadro si asiste o no a la escuela o colegio, o si nunca ha asistido.
24. **Regularidad con la que asiste:** Indicar en el cuadro si las asistencias son diarias, casi siempre o de vez en cuando.
25. **Nivel que cursa:** Establecer en el cuadro si el nivel que cursa en la escuela o colegio es Básica, Pre Media o Media.
26. **Horario en el que asiste:** Indicar en el cuadro si el horario que asiste es Matutino, Vespertino o Nocturno.
27. **Último grado aprobado:** Último grado que ha aprobado el menor o adolescente trabajador.
28. **Grado que cursa:** Grado que cursa el menor o adolescente actualmente.
29. **Razones por las que no asiste a la escuela:** Motivos por las cuales el menor o adolescente no asiste a escuela.

30. **Razones por las que nunca ha asistido a la escuela:** Motivos por los cuales el menor o adolescente nunca ha asistido a la escuela.
31. **Grupo Étnico:** Indicar en el cuadro a qué grupo pertenece el menor de edad, si es latino, afrodescendiente o indígena.
32. **Ocupación:** Labor que desempeña el menor o adolescente en el trabajo.
33. **Tiempo de Trabajo:** Cantidad de días, mes y años que tiene el menor de laborar.
34. **Labores que realiza:** Labores que desempeña el menor o adolescente donde trabaja actualmente.
35. **Horas de Trabajo:** Indicar en los espacios las horas que ha laborado semanal, quincenal y mensual.
36. **Qué tipo de trabajo realiza:** Indicar en los espacios si el tipo de trabajo es por obra determinada, por contrato o familiar.
37. **Explique:** Brindar una explicación de lo que se señaló en el punto anterior.
38. **Salario devengado:** Colocar en los espacios cuanto es el salario devengado al menor o adolescente por hora, semanal, quincenal y mensual.
39. **Ha sufrido alguna lesión o enfermedad por causa del trabajo realizado:** Indicar que tipo de lesiones o enfermedades por causa del trabajo, ha sufrido el menor de edad.
40. **Disfrutas de tus vacaciones escolares:** Indicar en los espacios “sí” o “no”, si disfruta de vacaciones escolares, y también si es regularmente o nunca.

#### **DATOS GENERALES DE LA MADRE, PADRE O RESPONSABLE**

41. **Nombre:** Nombre completo de la madre, padre o responsable del menor de edad.
42. **Cédula N°:** Número de identificación personal de la persona.
43. **Sexo:** Indicar en el cuadro el sexo de la persona, si es Femenino (F) o Masculino (M).

44. **Estado Civil:** Situación determinada por sus relaciones de la persona encargada del menor de edad.
45. **Edad:** Edad actual de la persona.
46. **Fecha de Nacimiento:** Día, mes y año de nacimiento de la madre, padre o persona responsable del menor de edad.
47. **Trabajo:** Indicar en el cuadro si trabaja o no.
48. **Si la respuesta es no, indique razones por las cuales no trabaja:** Detallar el porqué no trabaja la persona responsable del menor o adolescente.
49. **Ocupación:** De trabajar, indicar a que se dedica la persona responsable.
50. **Lugar:** Ubicación exacta donde labora la persona responsable.
51. **Salario Mensual:** Salario que devenga la persona responsable del menor de edad al mes.

#### **CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO FAMILIAR**

52. **Nombre:** Nombre completo de los integrantes de la familia.
53. **Sexo:** Indicar con una “M” si es masculino, o “F” si es Femenino del integrante que se detalle de la familia.
54. **Edad:** Edad de los integrantes de la familia.
55. **Estado Civil:** Estado civil en que se encuentran los integrantes de la familia.
56. **Parentesco:** Relación del integrante de la familia con el menor de edad.
57. **Escolaridad:** Nivel escolar cursado o está cursando.
58. **Ocupación:** Labor que realiza en su trabajo.
59. **Lugar de Trabajo:** Nombre de la empresa o dirección donde labora.

60. **Tipo de Familia:** Encerrar en círculo si la familia es Nuclear, Extensa, Mono Parental o Reconstituida.

### HISTORIA FAMILIAR

61. **Quien es el Jefe del Hogar:** Nombre completo del jefe o responsable del hogar.
62. **Años de Matrimonio o Unión Familiar:** Cantidad de años que mantiene el matrimonio o unión familiar.
63. **¿Cómo es la comunicación en la convivencia familiar?:** Breve resumen de cómo es la comunicación en el hogar.

### CONDICIÓN DE SALUD

64. **Sufre alguno de los miembros de la familia de una enfermedad actualmente:** Señalar en el cuadro “sí” o “no” si algún miembro de la familia sufre de alguna enfermedad.
65. **Explique:** De ser la respuesta afirmativa dar una explicación de la enfermedad.
66. **Cuentan con todas sus vacunas el NNAT atendido:** Colocar si el niño o adolescente cuenta con todas sus vacunas.

### SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA INGRESO Y GASTOS MENSUAL DEL HOGAR

67. **Ingreso:** Desarrollar el cuadro que presentan los puntos a llenar.
68. **Salarios:** Salarios que devengan los miembros de la familia.
69. **Pensiones:** Cifras de las pensiones que recibe algún miembro de la familia.
70. **Especificar:** Dar un breve resumen de la pensión recibida.
71. **Becas (Universal u Otra):** Colocar si recibe la beca universal o alguna otra.
72. **Red de Oportunidades:** Señalar en el cuadro si se está en la red de oportunidades.
73. **SENADIS:** Señalar si se cuenta con apoyo de la Secretaría Nacional de Discapacidad.

74. **SENAPAN:** Señalar si se cuenta con apoyo de la Secretaría Nacional para el Plan de Seguridad Alimentaria y Nutricional.
75. **Ángel Guardián:** Señalar si se cuenta con el apoyo de ángel guardián.
76. **120 a los 65:** Señalar en el cuadro si se cuenta con la pensión de 120 a los 65.
77. **Otros Aportes:** Colocar en cifras si se cuenta con algún otro aporte para el ingreso familiar.
78. **Total de Ingresos:** Cifras totales de los ingresos detallados en el cuadro.
79. **Egreso:** Desarrollar el cuadro que presenta los puntos a llenar.
80. **Alimentación:** Cifras de los gasto en alimentos en el hogar.
81. **Vivienda:** Cifras de cuanto es el gasto en pago a vivienda.
82. **Agua:** Cifras de cuanto es el gasto en agua.
83. **Luz:** Cifras del gasto de luz en la vivienda.
84. **Teléfono:** Cifras del gasto de la cuenta de teléfono.
85. **Transporte:** Cifras del gasto de transporte de los familiares.
86. **Préstamos:** Cifras del gasto en préstamo de los integrantes del hogar.
87. **Otros Gastos:** Cifras de otros gastos que tienen los familiares no mencionados anteriormente.
88. **Especifique:** Dar una pequeña explicación de los gastos señalados en el punto anterior.
89. **Total de Egresos:** Cifras totales de los egresos detallados en el cuadro.
90. **Observaciones:** Señalar algún tipo de observación de existir en el cuadro anterior.

#### **CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA**

91. **Tipo de Vivienda:** Señalar en el cuadro el tipo de vivienda; si es casa, apartamento, cuarto u otros.
92. **Especifique:** De seleccionar otros, detallar que tipo de vivienda es.
93. **Tenencia:** Propia, alquilada, cedida, hipotecada, condenada u otros.
94. **Cuenta la vivienda con servicio higiénico:** Señalar si la vivienda cuenta con servicio sanitario, letrina o ninguno.
95. **Especifique:** De seleccionar ninguno, detallar que tipo de servicio tiene la vivienda.
96. **Materiales con que está hecha la vivienda:** Señalar en el cuadro si la vivienda está hecha de cemento, bloque, madera, zinc y otros.
97. **Servicios básicos con que cuenta la vivienda:** Señalar en el cuadro si la vivienda cuenta con luz eléctrica, agua potable, teléfono u otros.
98. **Descripción de la Vivienda:** Resumen de cómo se encuentra la vivienda al inspeccionarla.
99. **Impresión de la Situación:** Breve explicación de la situación socioeconómica familiar de los(as) niños(as) y adolescentes trabajadores por parte de el (la) Trabajador(a) Social Evaluador(a).
100. **Recomendaciones:** Brindar opciones para la respuesta a las situaciones socioeconómicas familiares pre-diagnosticadas por el (la) trabajador(a) social evaluador(a).
101. **Trabajador Social:** Trabajador social asignado debe colocar su firma en la línea señalada.
102. **Idoneidad:** Número de idoneidad asignado al funcionario público.
103. **Institución:** Nombre de la institución a la que pertenece el funcionario público.

## GLOSARIO

1. **Adolescente:** Persona que está en la edad siguiente a la niñez y anterior a la edad adulta.
2. **Análisis:** Distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer los principios o elementos que lo configuran.
3. **Asesoría:** Dar consejo o dictamen en materia de cierta dificultad.
4. **Capacitación:** Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.
5. **Conciencia:** Conocimiento que una persona tiene de sí misma y del mundo que la rodea. Moralidad, noción del bien y del mal.
6. **Coordinar:** Hacer varias cosas compatibles para una acción común.
7. **Diagnóstico:** Análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias.
8. **Divulgar:** Hacer que una cosa sea conocida por un gran número de personas.
9. **Entrevista:** Reunión de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto o negocio.
10. **Erradicación:** Arrancar o suprimir de raíz.
11. **Estudio:** Esfuerzo intelectual destinado a la adquisición de conocimientos.
12. **Evaluar:** Determinar, estimar el valor, el precio o la importancia de algo.
13. **Impulsar:** Hacer que una acción o un proyecto se active.
14. **Información:** Conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje.

- 15. Investigación:** Intentar conocer unos hechos u otra cosa, examinando los indicios o haciendo las gestiones para aclararlos.
- 16. Juventud:** Edad o etapa de la vida entre la pubertad y la madurez.
- 17. Prevención:** Tomar precauciones para evitar un daño.
- 18. Promoción:** Activar o impulsar la realización de una cosa.
- 19. Protección:** Amparo, ayuda, apoyo. Defensa que se hace para evitar un daño o perjuicio.
- 20. Ratificar:** Manifestación de voluntad por la cual una persona presta su consentimiento a ser alcanzado por los efectos de un acto jurídico que, en su origen, no tiene poder jurídico suficiente para vincularle.
- 21. Recopilar:** Reunir, recoger diversas cosas utilizando un criterio que les conceda cierta unidad.
- 22. Registro:** Conjunto de informaciones relacionadas entre sí que constituyen la unidad de tratamiento lógico de ficheros o memoria.
- 23. Responsabilidad:** Persona que tiene capacidad y autoridad para tomar decisiones o dirigir una actividad o el trabajo de un grupo.
- 24. Riesgo:** Es la vulnerabilidad ante esto un perjuicio o daño para las unidades o personas, organizaciones o entidades.
- 25. Seguimiento:** Observar con atención el desarrollo de un proceso o una situación.
- 26. Supervisar:** Inspeccionar un trabajo o actividad.
- 27. Vigilar:** Observar a una persona o cosa, atenderla cuidadosamente.
- 28. Vulnerabilidad:** Se entiende las características de una persona o grupo desde el punto de vista de su capacidad para anticipar, sobrevivir, resistir y recuperarse del impacto de una amenaza.

# ANEXOS

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

Este instrumento forma parte de los convenios fundamentales de la OIT

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios:

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

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

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

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

**Artículo 1**

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

**Artículo 2**

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

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

### **Artículo 3**

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

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

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

### **Artículo 4**

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

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

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

#### **Artículo 5**

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

#### **Artículo 6**

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

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

### **Artículo 7**

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

### **Artículo 8**

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

### **Artículo 9**

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

sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajan para él.

#### **Artículo 10**

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

- e) Con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
  - f) Por un Miembro que se parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.
5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:
- a) Implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
  - b) Con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
  - c) Con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 11**

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

#### **Artículo 12**

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

#### **Artículo 13**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 14**

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

#### **Artículo 15**

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

#### **Artículo 16**

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

#### **Artículo 17**

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

#### **Artículo 18**

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

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

Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 1**

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

## **Artículo 2**

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

## **Artículo 3**

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

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

## **Artículo 4**

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

## **Artículo 5**

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

## **Artículo 6**

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

#### **Artículo 7**

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

#### **Artículo 8**

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

#### **Artículo 9**

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

#### **Artículo 10**

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

#### **Artículo 11**

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

#### **Artículo 12**

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

#### **Artículo 13**

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

#### **Artículo 14**

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

#### **Artículo 15**

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

#### **Artículo 16**

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