REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVAR"

FACULTAD DE DERECHO

"EL TRABAJO DE MENORES EN LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA"

PRESENTADO POR:

DOMINGA LUIRLINE MAZA BARRAZA

TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE: ABOGADO

BARRANQUILLA, NOVIEMBRE DE 1.985

4034517
D SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA
- 4034517
ARIO - 93
25 FEB. 2008
DONACION
DR#0975
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

T.
342.01
M.475

"EL TRABAJO DE MENORES EN LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA"

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVA"

FACULTAD DE DERECHO

"EL TRABAJO DE MENORES EN LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA"

RECTOR: DOCTOR JOSE CONSUEGRA

VICE-RECTOR: DOCTOR LEONELLO MARTHE Z.

SACRETARIO GENERAL DOCTOR RAFAEL BOLAÑO M.

DECANO FACULTAD: DOCTOR RAFAEL BOLAÑO M.

SECRETARIO ACADEMICO: DOCTOR CARLOS LLANOS SANCHEZ

PRESIDENTE - ASESOR: DOCTOR MARTIN TATIS ORDOSGOITIA

JURADOS: DOCTOR

BARRANQUILLA, NOVIEMBRE DE 1.985

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron al logro de este triunfo.

En especial a mis padres: ERNESTO MAZA ORTIZ y CATINA BARRAZA DE MAZA, y Hermanos.

INDICE

PAGINAS

INTRODUCCION..... 1

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR.....
1.2.- Definición..... 6

1.2.1.- En Colombia..... 10
1.3.- Trabajo de Menores..... 14
1.3.1.- Trabajo de los niños según normas de la OIT y según la Legislacion Nacional..... 16
1.3.2.- Actividades de la OIT..... 18
1.3.4.- El concepto de edad Mínima de adminsión al empleo o al trabajo.... 19
1.4.- Capacidad Laboral del Menor..... 21
1.4.1.- Diferentes clases de capacidad..... 21
1.5.- Aspecto Físico..... 22
1.6.- Aspecto Moral..... 23
1.7.- Criterios..... 24

CAPITULO III
SITUACION DEL MENOR TRABAJADOR EN EL PAIS.....
2.1.- Aspectos Económicos y Sociales de la familia y el menor Trabajador..... 28
2.2.- Distribución p or Posición Ocupacional..... 32
2.3.- El menor Trabajador en el Area Rural..... 33
2.3.1.- El trabajo de Menores en zonas algodoneras..... 35
2.3.2.- El trabajo del menor en zonas cafeteras..... 37
2.4.- El Trabajo del menor en Zonas Urbanas..... 39
2.4.1. Estudios sobre el Menor trabajador en Bogotá..... 41
2.4.2. Estudios sobre el Menor en Barranquilla..... 42

PAGINAS

CAPITULO III
DERECHO LABORAL DEL MENOR TRABAJADOR EN LATINOAMERICA

3.1.- Legislación Méxicana sobre menores Trabajadores..... 45
3.1.1.- Regulación del trabajo de menores Mexicanos..... 46
3.1.2.- Definición de Trabajo..... 46
3.1.3.- Reglamentacion de labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores..... 47
3.1.4.- Requisitos para la formación de las relaciones de trabajo..... 48
3.1.5.- Trabajos prohibidos a los menores..... 48
3.1.6.- Sanciones..... 50

3.2.- Legislación venezolana sobre el trab ajo de menores..... 51
3.2.1.- Requisitos para la formación de las relaciones de trabajo..... 51
3.2.2.- Prohibiciones..... 53
3.2.3.- Supersión y Vigilancia..... 54

CAPITULO IV
OFICINA PROVISIONAL DEL MENOR TRABAJADOR EN COLOMBIA.....
4.1.- Antecedentes..... 56
4.2.- Objetivos de la oficina provisional del menor trabajador..... 56
4.2.1.- Metodología..... 57
4.2.2.- Instrumentos..... 60
4.2.3.- Recolección..... 60
4.2.4.- Edad y Sexo..... 61
4.2.5.- Aspectos laborales..... 63
4.2.6.- Seguridad en el Trabajo..... 66
4.3.- Organigrama actual de la oficina del menor trabajador..... 68
4.3.1.- Funciones de la Dirección General del Menor Trabajador..... 69

La consideración filosófica, en la cual se basa la Ley es la que el trabajo de menores debe ser destimulado, pero al mismo tiempo, dado que es una realidad inherente a la estructura de la sociedad colombiana, debe protegerse y reglamentarse haciéndole extensivas las normas laborales y de seguridad social.

Partiendo del reconocimiento de la existencia del problema, se ha considerado la necesidad de diseñar estrategias que permitan a mediano y largo plazo, la disminución de la participación de los menores en el mercado laboral, como un principio consecuente con los objetivos de la política de trabajo y seguridad social, de modo que se responda a la urgencia de reducir la oferta de trabajo.

Es importante determinar las causas de los comportamientos encontrados en relación al trabajo de menores, como primer paso para el diseño de acciones específicas que se dirigan a atacar el origen del fenómeno y no a éste como tal, se considera por ello, que las causas del trabajo de menores son entre otras:

1. La perdida cada vez mayor de poder adquisitivo del peso.
2. Los bajos ingresos familiares, debido a la tambien baja productividad del trabajo de los adultos que deben proveer el sustento de los suyos, recurriendo a la incorporación de otros miembros de la familia.

4. Deficiencias en la cobertura y retención del sistema de educación formal;

5. Dificultades en la aplicación de la Legislación protectora y ausencia de un sistema satisfactorio de - inspección;

6. Descomposición familiar;

7. La indiferencia de la sociedad con respecto al trabajo de niños el cual es tolerado y en algunos casos - considerado como parte integrante de la formación - del menor a despecho de los perjuicios que pueda causarle en su desarrollo intelectual, sicológico, físico y social.

El trabajo demenores reviste caracteristicas específicas según se desarrolle en la zona rural o urbana; en - el área rural los niños participan como sustituto de sus padres en trabajos domésticos, en la parcela familiar,- cpmo acompañantes del adulto contratado o como jornaleros. Se hallan vinculados por lo general a actividades- agricolas, extractivas y artesanales de bajo productividad.

En el Sector urbano, los niños trabajan en labores domésticas dentro y/o fuera del hogar, como ayudantes de los adultos contratados, como trabajadores independientes o como asalariados. En las ciudades los menores son ocupados en actividades marginales de producción, distribución y servicios; en el sector de la construcción y el comercio.

Las condiciones en que trabajan los niños, se caracterizan por su rudeza e inhumanidad. La jornada comienza generalmente al amanecer y se prolonga por más de seis horas, a veces hasta altas horas de la noche, en tareas que superan su capacidad física, afectan en su salud y los exponen a graves peligros a graves peligros a cambio de ínfimas remuneraciones.

Para atender este fenómeno que se ha hecho presente en la sociedad colombiana, fue creada la Dirección General del Menor Trabajador, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las acciones que ella emprende son pues, de carácter oficial, quedando un amplio espacio de acción que compete a la familia y a instituciones de carácter privado, pero sobre todo al hombre y a la mujer colombiana, directamente responsable-s de sus hijos.

La Dirección del menor trabajador fue creada por la Ley 20 de 1982 y tiene como objetivo principal promover, desarrollar, impulsar y ejecutar el programa del Menor Trabajador y prestar los servicios de atención y protección que requieran los trabajadores menores de edad.

Para efectos de lograr una acción concertada que evite la duplicidad de esfuerzos, esta Dirección es la dependencia encargada de propiciar una efectiva coordinación interinstitucional. Con el fin de dar cumplimiento a sus objetivos, La Dirección del Menor cuenta con tres Coordinaciones:

1. Investigación y Proyectos Específicos: Es la encargada de establecer las dimensiones y características del problema, según sus modalidades generales y regionales. Los proyectos específicos se adelantarán con base en las investigaciones existentes o a desarrollar, en orden a disminuir la participación de menores en el mercado de trabajo y mejorar sus condiciones de seguridad social

2. Divulgación : tiene como finalidad crear conciencia a nivel nacional de la difícil situación de los menores que trabajan. Para ello busca dar a conocer la problemática general y específica a través de diversos medios y métodos de comunicación asi como también informar sobre las normas sobre normas laborales vigentes y los servicios que presta la Dirección.

3. Control y Vigilancia: Esta coordinación desarrolla acciones con miras a hacer efectiva el cumplimiento de las normas que prohiben y regulan el trabajo del Menor.

El estudio de estos campos de acción y la situación y la situación del Menor trabajador en Colombia sera el estudio de esta monografía.

CAPITULO I

"ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR"

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

"ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR"

1.1.- DEFINICION

El Menor Trabajador es aquel que realiza actividades diferentes a la educación y recreación, bajo la subordinación de un patrń y por una contraprestación ya sea en dinero o en especie.

1.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR

El trabajo de los menores tuvo su inicio con la aparición y desarrollo de la revolución industrial y en especial con la introducción de la maquinaria en los procesos productivos por cuanto esta, al hacer inútil la fuerza del músculo permitió emplear obreros con un desarrollo físico completo. Por ello, el trabajo de la mujer y el niño fue como lo llama Marx - el primer grito de la aplicación de la maquinaria. Además la maquinaria como tal que se concibió para eliminar trabajo y obreros se convirtió en medio de multiplicación de asalariados, colocando a todos los individuos de la familia obrera, sin distinción de edad ni sexo, bajo la dependencia inmediata del capital El trabajo entonces vino a usurpar el lugar reservado de los juegos infantiles, a invadir el puesto libre dentro de la esfera doméstica y a romper las barreras morales, invadiendo la órbita reservada incluso al mismo hogar.

Carlos Marx en su obra "El Capital" describe patéticamente las miserables condiciones de trabajo e insalubridad y las extenuantes jornadas de trabajo de los niños en Inglaterra durante la segunda mitad del siglo XIX. Sinembargo, la legislación burguesa presionada por las peticiones de los gremios obreros, poco a poco fue estableciendo límites de edad para el trabajo de los niños y límites de jornada. En Inglaterra, Alemania, Francia y posteriormente en Estados Unidos, el legislador dispuso algunas normas tendientes a proteger el trabajo del menor.

Durante el siglo XX ha habido un intento de abolición del trabajo infantil. Los países industrializados sufrieron entre mediados del siglo XIX y comienzos del siglo XX, la lucha de la clase obrera, tendiente a disminuir la jornada de trabajo y en eliminar la explotación del niño. Sin embargo, la abolicion jornal del trabajo infantil plasmada en el surgimiento de un esquema legal claro no parece hacer eliminado el trabajo de los niños. Parece más bien que se han producido nuevas formas de utilización de la fuerza de trabajo infantil y que su abolición es todavía un objetivo no alcanzado.

Los países subdesarrollados no han podido generalizar la situación de bienestar. Gran parte de su población sigue sometida a niveles altos de explotación, bajas condiciones salariales subutilización de su fuerza de trabajo y bajos niveles o carencia de excedentes económicos. Esta situación parece ser la causa de que aún subsiste, en muchos de ellos, el trabajo de los niños.

Además de lo anterior, el trabajo del menor se puede considerar como el reflejo de un concepto de niñez diferente en las clases bajas.

En efecto, históricamente el concepto de niñez ha ido evolucionando. Mientras en el periodo medieval, el niño se asimila al adulto desde muy temprana edad, en el siglo XVII y XVIII, las etapas de su desarrollo se diferencian, siendo clara la necesi

de alejamiento preventivo y formativo del menor. En el siglo - XIX y XX este fenómeno se hace más agudo hasta convertirlo en- en una realidad totalmentediferente. A nivel institucional se- establece una diferenciación cada vez mayor con un gran sentido de protección y predominancia de la infancia.

Sin embargo este proceso no es general en todas las sociedades ni en todas las clases sociales. La clase baja y especialmente el campesinado, mantienen un concepto de niñez más estrecho e- indefinido. Las actividades del menor no se diferencian claramente de las del adulto. Su modo de vestir, desde muy pequeño- es semejante. Acompañan a sus padres no solo al trabajo sino - a las fiestas y comparten no solo el mismo cuarto sino aún la- misma cama.

La niñez, así, acaba muchas veces a los siete años y aún antes cuando se le demandan al niño actividades de acarreo de agua,- cuidado del ganado, labores domésticas y labores de cultivo que no son conceptualmente aceptables dentro de las normas de la- clase media.

Este hecho normativo, el concepto sobre lo que el niño puede y debe hacer, referente directamente sobre la participación económica del menor en la clase baja. El niño debe contribuir, - desde muy temprana edad, con su trabajo doméstico o productivo para la subsistencia familiar. La educación se convierte en un proceso informal de capacitación al lado del trabajo.

Pienso que configurar una legislación laboral que llgue finalmente a la prohibición del trabajo de los menores (Convenio OIT de 1919, 1920. 1921. 1932, 1936, 1937 y 1965). - Esta legislación originada en los países en desarrollo, al ser tomada integralmente por los países en desarrollo, se convierte en una medida inoperante y aún negativa.

La prohibición del trabajo del menor trae como consecuencia la no existencia de una reglamentación sobre jornada de trabajo, niveles salariales, seguro de salud, seguridad social o sistema de capacitación adicional. La legislación entonces aunque teóricamenteinhibe el trabajo del menor; al no contar con mecanismos para su control, favorece sistemas de explotación que hoy día son inaceptables dentro del régimen de - contratación laboral adulta.

1.2.1

A.- EN COLOMBIA.

Par entender la condición laboral del menor Trabajador Colombiano partimos de su situación estructural, siendo este un país dependiente porque su desarrollo avanza en medio de la formación que le impone la dominación imperialista por medio de la división capitalista internacional del trabajo que consiste en especializar a los países dependientes como exportadores de alimentos y materias primas manteniendo de dependencia mediante el control comercio y financiero. Esta dependencia que se acentúa más con el flujo de capitales extranjeros debido a la baja acumulación de capital ya que la industrialización en Colombia se dio siempre bajo el dominio de otras potencias, dando como resultado transformaciones económicas y sociales, enfrentamientos políticos y de clase, cuyas condiciones determinantes son la nueva expansión de la industria capitalista y su mayor control por el capital monopolista extranjero;

---

(10) NIKITIN. P. Economía Política. Ediciones Los Comuneros.- Bogotá 1975. p. 62

Así vemos como crecen y se multiplican las grande haciendas capitalistas, caracterizada por el empleo de mano de mano de obra campesina asalariada (Agro-industria*) , maquinaria, - elevando así extraordinariamente la productividad agricola. De otra oarte estan los campesinos pobres que solo poseen - un punado de tierra y algún ganado que no pueden competir con las haciendas que emplean la maquinaria, dejando como consecuencia arruinar a las masas de pequños productores. A par - tir de la descomposición de los núcleos de los campesinos pobres expulsado por la máquina, se ven obligados a desplasarse a las ciudades, dandose una gran cantidad de mano de obra en las ciudades, por el flujo migratorio de los campesinos.- Pero al no encontrar empleo en la industria por la falta de- capacitación y empleo se ven obligados a habitar e invadir - zonas perifericas de las principales ciudades, formandose - así los tugurios, creando tipos de producción precapitalista basado en un sinnumero de ocupaciones en las distintas - actividades económicas, especialmente en el comercio, bienes y servicios.

Por la falta de empleo fijo, se ven obligados a utilizar con juntamente La fuerza de trabajo de sus miembros para poder - subsistir; debido al cambio de vida, no alcanza para cubrir- las necesidades básicas, conllevando a los menores a partici par en el mercado de trabajo, a ser trabajadores independien te a realizar trabajos fraccionarios para apoyar el ingreso- familiar, respondiendo a la subvalorización de la fuerza de trabajo.

En estas zonas la mayoria de la población adulta tiene muy poca educación llegando alzanzar únicamente niveles primarios en los niños también se ve este fenómeno, debido que el salario de los padres no cubre las necesidad basicas de la familia, siendo los menores abocados a vender su fuerza de trabajo en condiciones desventajosa por ejemplo: ayudantes de construccion, servicio doméstico, vendedores ambulantes, ayudantes de mecanica, lustraboras, vendedores de periodico, con el animo de colaborar en la satisfaccion de las necesidades de la unidad familiar, donde se ven sometidos a largas jornadas de trabajo y sin ningún acceso a la seguridad.

Entendiendose por Fuerza de trabajo el conjunto de capacidades fisicas e intelectuales que posee el hombre y que emplea en el proceso de produccion de cualquier forma de sociedad.

Pero sólo bajo el capitalismo se convierte en mercancía, es decir cuando los trabajadores estan privado de los medios de producción y de los medios de subsistencia; en tales casos lo único que pueden llevar al mercado es su fuerza de trabajo.

Apoyadamos en lo anterior vemos la necesidad de indagar las causas fundamentales por los cuales se vincula el Menor Colombiano al campo laboral como son:

1. Pago de salario injusto;

2. Perdida del poder adquisitivo del salario.

3. Desempleo;

Causas éstas que al no ser tratadas a tiempo provocarian males mayores a la sociedad. Por lo tanto se urge medidas de adaptación a las condiciones nuevas en procura de salvaguardiar el Menor Trabajador, poniendo las técni cas al servicio de éste como es el Derecho a través de las normas Jurídicas.

1.3.- TRABAJO DE MENORES

DEFINICIONES DE TRABAJO

Etimológico.- La palabra trabajo viene de la voz latina labor, laboris, que significa actividad encaminada a producir, a realizar algo. Labor es, en consecuencia, sinónimo de actividad, de ocupación, de quehacer.

Física.- Para las matemáticas, de manera especial para la física, la noción de trabajo tiene un sentido puramente mecánico y se lo podría definir como "La acción de toda fuerza capaz de modificar el mundo exterior".

Fisiológica.- Nos está indicando que se trata del trabajo realizado por el organismo, o mejor, dentro del organismo, para efecto de la trasformación de la materia en energía y viceversa. Es decir, se trata del proceso por el cual y gracias al cual se mantiene la actividad de los organismos vivos.

Económica.- Destacar la importancia económica del trabajo es tratar de demostrar lo evidente, si tenemos en cuenta- el papel fundamental que dicho factor de la producción ha desempeñado a través de la larga y progresiva marcha de - la humanidad

Filosófica.- Desde el momento mismo en que el hombre empezó a raciocinar, esto es, a ser consciente, comenzó su - preocupación por el mundo, po su origen, por su desarrollo y sus manifestaciones diversas.

Jurídica.- Desde un punto de vista estrictamente jurídico, el trabajo es "Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad "

En nuestro país, el Código Sustantivo del Trabajo no consagra la definición exacta del trabajo de menores, pero - La Ley 20 1982, en su art.3o. hace la Presunción. Se presume de derecho que toda prestación de servicios realizada por menores de edad en beneficio de terceros, está regulada por un contrato de trabajo, siempre y cuando que los - servicios estén orientados a una finalidad de explotación ecnómica, cualquiera que sea su naturaleza.

1.3.1 TRABAJO DE LOS NIÑOS SEGUN NORMAS DE LA OIT Y SEGUN LA LEGISLACION NACIONAL

Cuando el año 1979 fue proclamado "Año Internacional del Niño" por, la Asamblea General de las Naciones Unidas, - gran número de países y organizaciones de todo el mundo - respondieron a la solicitud de estudio y acción al respecto. Que los niños no son meramente pequeños adultos y que merecen consideración y tratamiento especiales en un mundo despiadado son verdades de aceptación casi universal - Algunas organizaciones dedicaron atención al estudio de la nutrición infantil, otras a su educación y otras en fin,- a su bienestar en general. La contribución especial de la Oficina Internacional del Trabajo consistió en estudios - sobre el trabajo de los niños.

Son muchas las personas de países desarrollados que piensan que el trabajo de los niños es resabio de un pasado - infausto, un episodio más de la revolución Industrial, felizmente superado. La investigación de la OIT ha mostrado que no es ése el caso, incluso en los países más desarrollados, y que en países en vías de desarrollo el número de niños que trabajan se cuentatpor decenas de millones. También puso en evidencia un consenso casi unánime en el sentido de que el trabajo de los niños es indeseable, perjudicial para los propios niños y para el futuro de sus paí

ses Por qué persiste, entonces, y que se hace al respecto? La respuesta a la primera pregunta es simple: en la mayoría de los casos persiste a causa de la pobreza, que obliga a las familias a poner a sus niños a trabajar o Fuerza al trabajo a los propios niños como mera cuestión de supervivencia. La segunda pregunta es más dificil de contestar y su respuesta da tema al presente articulo.

La OIT se ha ocupado de la cuestión del trabajo de los niños a lo largo de sus más de sesenta años de existencia.- Las investigaciones realizadas durante el Año Internacional del Niño y las subsiguientes fueron diversas y reveladoras, pero sólo eran la culminación de estudios llevados a cabo durante décadas y de muchas otras tareas directamente relacionadas con la cuestión.

Una de las principales estrategias de la OIT en su lucha contra el trabajo de los niños se ha desarrollado a través de la adopción y aplicación de normas laborales internacionales. En su primera reunión, en 1919, la conferencia Internacional del Trabajo adoptó el primero de once convenios sobre las condiciones de trabajo de los niños y los jóvenes trabajadores. Estos convenios y sus recomendaciones complementarias han constituido la base de buena parte de la legislación en materia de trabajo de los niños promulgada por la mayor parte de los Estados Miembros de la OIT durante este periódo. Casi todos ellos han ratificado uno o más convenios sobre el tema, y los procedimien

tos de supervisión de la OIT garantizan que se adopte - la legislación necesaria para la aplicación de los mismos.

1.3.2.

ACTIVIDADES DE LA OIT

Impedir que los niños trabajen, así como protegerlos si- deben hacerlo, consituye uno de los principales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Desde sus comienzos proclamó, en el preámbulo de su Constitición, la protección de los niños y de los adolecentes- En cumplomiento de este mandato, La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su primera reunión en 1919- el primero de once convenios sobre la edad mínima de admisión al empleo, así como el primero de tres convenios- bre trabajo nocturno de los menores se han adoptado tam- instrumentos para la reglamentación de las condiciones - de trabajo de los menores y cierto número de convenios y recomendaciones que se coupan principalmente de otros te mas contienen cláusulas relativas a la edad mínima, en - particular para trabajos peligrosos o insalubres. Se han emprendidos además diversas actividades, entre las que - figuran estudios, publicaciones y proyectos de asisten - cia técnica, pero en el presente artículo sólo examinare mos la influencia de los convenios de la OIT.

1.3.3.

El CONCEPTO DE EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO O AL TRABAJO

La norma general adoptada en los convenios ha sido establecer una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, sea para una sector determinado o para el conjunto de la economía, permitiéndose ciertas excepciones cuando las circunstancias lo justificaren. Los convenios sobre el tema adoptados antes de 1973 fijaban edades mínimas de admisión al empleo o al trabajo en la industria, la agricultura, el trabajo marítimo, los trabajos subterráneos y el trabajo en la industria. Este enfo que sectorial facilitaba a los países la ratificación de convenios aplicables a sus circunstancias particulares. Muchos países fueron incapaces y siguen siéndolo de establecer y aplicar una edadminima de admisión al empleo o al trabajo para todas las ramas de actividad económica. La ratificación y aplicación tenaz de un convenio solamente a una cierta rama de actividad supondria ya un gran avance. Los cuatro primeros convenios sobre la edad minima para sectores económicos importantes estalecieron un minimo básico de 14 años para la admisión al empleo o al trabajo. Más adelante, a partir del Convenio sobre la edad mínima (revisado) (trabajo marítimo), 1936 (núm 58), la

la edad minima básica para todos los sectores abarcados- se elevó a 15 años, y èste ha sido el límite fijado en - los otros convenios sobre el mismo tema adoptados desde- entonces.

En Colombia la Ley 20 de 1982, concede autorización a los menores de dieciocho (18) años para celebrar contrato de de trabajo siempre que no haya perjuicio físico ni moral y su jornada sea de seis horas (6). Art. 4o.

También existe una excepción única para los menores de ca torce (14) años y mayores de doce (12) años de edad podran realizar tareas de tipo familiar, siempre y cuando los ho rarios de ocupación continuos o discontinuos no superen- tres (3) horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garantiicen el tiempo ne cesario para su recreación y descanso. Todo lo anterior- juicio de los funcionarios que determine el gobierno Na- cional para la vigilancia y control de las normas relacio nadas con el trabajo de menores.

---

(1) Campos Rivera Domingo. DERECHO LABORAL COLOMBIANO, E- torial Temis, págs 3, 4,5,8. Revista Internacional - Del Trabajo 1982 Vol 101 No.3. Págs. 343,al 361.

1.4. CAPACIDAD LABORAL DEL MENOR

DEFINICION.

La Capacidad es la facultad que tiene una persona para - ejercer derechos y contraer obligaciones. En Derecho laboral la capacidad, es la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato. de trabajo.

1.41.1 DIFERENTES CLASES DE CAPACIDAD

Capacidad Absoluta.- Toda persona natural, mayor de dieciocho años (18) años, tiene plena capacidad para cele - brar el contrato de trabajo.

Capacidad Relativa.- Quienes no han cumplido los dieciocho (18), años de edad gozan, de una capacidad relativa- para celebrar contrato de trabajo. Ley 20 de 1982. art. 4o. y arts 7o. Excepcion única.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

1.5. ASPECTOS FISICO

Cpmp hemos visto, la participación laboral del Menor- es un fenómeno que en nuestro medio tiende a incremen tarse como producto de los bajos ingresos familiares- a la productividad del trabajo de los adultos, para - proveer el sustento de los suyos, recurriendo a la in corporación de otros miembros de la familia. El menor al tener que vincularse a la actividad laboral ejerci ta alguna parte de su cuerpo y su mente muy tempranamente, cuando fisiológicamente no está capacitado para ello. Este desgaste físico afecta su normal desa - rrollo.

Aunque estas condiciones tienen consecuencia perjudiciales sobre todos los meneres tienen menos defensa - en su organismo y, por estar en uh proceso de creci - miento y desarrollo físico sus necesidades de alimenta ción, seguridad y cuidado son mayores que los adultos al no suplir esas necesidades. Así vemos el caso de d dos niños de la misma edad, pero de condiciones ecnó- micas diferentes; notamos que el niño trabajador tiene baja estatura, un color amarillento, parece un adul to en su forma de pensar, es raquitico y siempre se - mantiene triste, en cambio un niño de padres solventes su aspecto es diferente, es alto parece un adulto fisicamente, no trabaja, tiene buen colar, es -

saludable y es un niño feliz.

Por eso dentro de las posibilidades de trabajo del menor hay unas que son más peligrosas que otras, que causan daño para la salud; es necesario que los padres, y los empleadores esten consciente de cuales son estas actividades y las eviten. Así debe evitarse que el menor trabaje en mineria, en canteras, el uso de pinturas industriales, las actividades que impliquen levantar pesos por encima de la capacidad del menor, el trabajo en electricidad o en alturas mayores de 2 metros y en general todas las actividades que se consideren peligrosas.

1.6. ASPECTO MORAL

El temprano contacto con el trabajo que desvincula al menor de sus actividades infantiles propias de su edad provoca la represión de esos niños que no pudieron recrearse.

El concepto de niñez en la clase baja es incompatible con el trabajo puesto que para ellos el trabajo implica responsabilidad y capacitación, donde la edad y el

trabajo están directamente relacionados.
Además de estos efectos sobre su bienestar físico, el menor que trabaja también ve lesionado su desarrollo-afectivo, su capacidad dar y recibir amor. Principalmente porque al menor que trabaja se le está privando del descanso, de su recreación, de la educación y muchas veces, como recompensa a su labor son castigado y maltratado físicamente.

Al privar al menor de la educación, se le esta restringiendo su derechoaún mejor trabajo a mayores oportunidades de realización futura.

Estos problemas traen como consecuencia la formación de la agresividad que no es más que un rechazo tácito hacia la sociedad que le ha impuesto du destino. Esta agresividad en la edad juvenil y adulta es la causa - de la delincuencia y los futuos habitantes de las carceles colombianas.

1.7. CRITERIOS

El principal factor que inside en que el menor en vez - de estudiar tenga que trabajar es el factor Ecnnómico. A los ojos del marxismo las libertades que proclama el

mundo capitalista son de nombre solamente porque las con diciones económicas no permiten sino a una minoria gozar de ellas. De que le sirve al niño la proclamación de sus derechos (convenio OIT 1019), si éste tiene que generar un ingreso para ayudar a la familia.

Al privarlo de la educación, por ejemplo se le está restingiendo su derecho, a un mejor trabajo y a mayores oportunidades de realización futura. Las lesiones físicas y morales que recibe como consecuencia del trabajo, realiza lesionando su desarrollo afectivo, su capacidad de dar y recibir amor.

Las condiciones bajo las cuales trabajo son muy desventajosas. El salario está por debajo del que la ley exige, las jornadas son intensas, las actividades agotadoras, el ambiente malsano o peligroso, y como recompena a su labor reciben con frecuencia castigos y maltratos físicos entre las partes que pueden lesionarse en el trabajo son:

La Piel.- La exposición al calor excesivo aumenta la temperatura del organismo. El cuerpo tiene que sudar para liberar este calor produciendose debilitamiento por pérdida de agua y salaes del organismo.

Los Huesos.- La roturade un hueso es el mayor riesgo de una ocupación u oficio. Una fractura puede ser simple o compuesta.

La Vista.- Cuando se trabajo con iluminación deficiente, con demasiado resplandor con lueces titilantes, la vista se fatiga y se producen trastornos como la miopía o vision corta,.

La Audición.- Cuando el menor tiene algún trasforno del-oido, generalmente presenta los siguientes síntomas:
Tiene tendencia a cercarse a la persona que le habla;
eleva el tono de voz al hablar;
hay que repetirle las cosas con frecuencia
le duele la cabeza o el oido
gira la cabeza para captar los sonidos.
En estos casos se deben investigar las causas; si es acu mulación excesiva de cera, esta debe removerse con mucho-cuidado pero no causar daño en el oido.

CAPITULO II

"SITUACION DEL MENOR TRABAJADOR EN EL PAIS"

II.- SITUACION DEL MENOR TRABAJADOR EN EL PAIS

El trabajo de menores es una realidad innegable en el país tanto en zonas urbanas como rural. La población menor de- edad se halla entre los 10 y 14 años, conformada por 27.- 435.600, en 1982, representando el 41.27% del total de la población, aún que las proyecciones demógraficas indican- una reducción de ese porcentaje del 45% en 1986.

Partiendo de que la fuerza de trabajo infantil está susten tada en términos de clase social, ya que en la clase bur- guesa se considera al niño como un ser indefenso, debil,- siendo su desarrollo espontáneo y natural, desconociendo- todo el carácter social del desarrollo del niño que adquie re normas, valares básicos de alimentación, eliminación,- andar, hablar, lo que son resultados de una socialización temprana y su relación con el contexto so cial.

Por medio de las leyes que son las que regulan el carácter normativo de la sociedad se favorece la explotación del trabajo del menor, lo que se puede ver a través de la his tória a partir del siglo XIX y comienzos del siglo XX, la

lucha de clase obrera, tendiente a disminuir la jornada de trabajo, la abolición jornal del trabajo infantil pasmada en el surgimiento de un esquema legal Claro no parece haber eliminado el trabajo de los niños.

2.1. ASPECTOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LA FAMILIA Y EL MENOR TRABAJADOR

A raíz de la revolución industrial la familia al ser absorvida por una sociedad moderna, porque antes de la revolución industrial, la familia constituia una unidad esencial para el proceso económico- ya que no solo tenia un carácter de autonomía económica, sino que ademas todos sus miembros contribuia de una u otra forma al proceso de producción; era también la encargada de desarrollar las funciones educativas de los hijos durante la vida, era el eje alrededor del cual giraba toda la actividad de sus- miembros y se caracterizaba por una intensidad de relaciones afectivas entre los mismo.

Debido al desarrollo de la industrialización la familia se vincula más directamente al proceso social de producción por la aparición de nuevas formas de organizacion como

Empresa, fabricas muy diferentes a la antigua unidad económica, social, familiar, las cuales produjeron nuevos campos de trabajo de-mando mano de obra con base a la expropiación privada de los medios de produccion, mano de obra no solo femenina, sino también infantil, respondiendo con la venta de su fuerza de trabajo debido a las bajas condiciones salariales, a una subvalorización de la fuerza de trabajo, al nivel educativo; al gran número de personas que componen la familia, llevando como consecuencia las expansión improvisada de formas de subsistencia.

De lo anterior se desprende la familia contemporánea sufriendo multiples cambio a lo largo de un proceso evolutivo parti-cular, cuyo resultado final ha sido la familia urbana, donde se requiere del trabajo de toda la familia, según la situación económica del grupo familiar. El trabajo es desempeñado por los miembros de la familia según sus capacidades y normalmente no se desarrolla conjuntamente, por lo cual se ha roto el vinculo del trabajo que une a los padres e hijos.

El concepto de familia ha ido variando o adquiriendo diferentes modalidades, por ejemplo como unidad de producción, fundamentamente se buscaba que la familia explorara

su parcela. Posteriormente lo que influ ye es la venta- de su fuerza de trabajo, apareciendo la familia proleta ria.

La familia se ve modificada para poder tener su rol en- la sociedad. Este tipo de relación es importante ver el papel de la mujer y las variaciones que se dan respecto a los valores de la sociedad; porque la madre quien an teriormente se consideraba como el principal vinculo - afectivo para los hijos, también se aleja del hogar ya que su participación en la producción se hace necesaria para aumentar el ingreso familiar y así la tarea esen - cial de ayudar a sus hijos en sus primeros pasos por - la vida anterior a la escuela se deja según el horario- de trabajo o se descarga en las guarderias infantiles.

La problematica social esta conllevando a desaparecer- la familia como núcleo. Cada día existe mayor irresponsabilidad dentro de los estamentos básicos, las crisis- son mayores con el correr del tiempo y las situaciones- conflictivas cada dia aumentan con mayor fuerza.

Este hecho marcado, por los bajos salarios, falta de - fuentes de trabajo, hadejado un ejercito de desempleado trayendo como consecuencia la ocupación del menor. Este aspecto nos da como marco de referencia que las familias realmente no pueden cumplir a cabalidad con uno de sus- objetivos prioritarios, el cual es satisfacer las necesi dades básicas de sus miembros, conllevando éste al empo brecimi ento de las masas,

Aúnque laboren en el sector informal, si sumamos este he cho del empobrecimiento con las alzas de los artículos- de primera n ecesidad y los arrendamientos que se ele - van vertiginosamente como consecuencia de los manejos es peculativos de la renta, Comprendemos que el problema de la familia es cada dia mayor, descuidando su formacion- educativa y moral.

Para evitar estos problemas el Gobierno Nacional debe + proponer políticas nacionalistas que deficiendan las ri quezas Colombianas y questas se conviertan en beneficios para el pueblo en General, que solucione los problemas- eternos de nuestro pueblo. Para que el menor pueda dis- frutar de sus derechos proclmado en Ginebra 1919.

2.2. DISTRIBUCION POR POSICION OCUPACIONAL

La distribución de la población ocupada por posición ocupacional según grupos de edad, se puede observar- en el Cuadro 1-1. En este cuadro se nota como las ca tegorías "Servicio Doméstico" y "obreros" absorben - más de la mitad del trabajo infantil (54.8% en 1980- y 62% en 1982), sin tener en cuenta que los "ayudan- tes familiares sin remuneración " representan un por centaje bastante significativo (21.4% en 1980 y 20.1 % en 1982).

Es de anotar asimismo que el porcentaje de "trabaja- dores por cuenta propia" o independientese duplica- al pasar de 8.4 en 1980 a 16.7% en 1982, lo que indi ca el crecimiento de subempleo en este grupo de edad, y a que el niño que trabaja independiente, lo hace - como lustradores, vendedor ambulante, vendedor de - frutas, lotería, etc.

Cuadro No. 1-1

Distribución de la población ocupada por posición según grupos de edad 1980-1982.

'osición 'cupacional	1980 Menos de 15	15-18	Total Edades	1982 10-14	15-18	Total Edades
'mpleados	14.6	32.1	36.5			
'breros	23.4	26.9	21.4	33.1	63.5	61.7
atrón o Empleador	0.1	0.2	3.7	0.5	0.0	3.5
rabajador por cue ta orpia	8.4	10.2	25.6	16.7	8.8	25.1
'udante familiar in remuneración	21.4	7.6	3.4	20.1	8.9	3.6
ervicio Doméstico	31.4	22.5	9.1	28.9	18.4	3.8
) informa	0.7	0.5	0.3	0,7	0.4	0.3
)tal	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	1 00.0

Fuente: Dane, Encuesta Nacional de Hogares, Etapas 8 y 9 1980-1982

2.3. EL MENOR TRABAJADOR EN EL AREA RURAL

El desarrollo rural en muchos paises de America Latina se caracteriza por la aparición de dos fenómenos: La industrialización y mecanización de la agricultura y la explosión demográfica en zonas de minifundio. El primero aumenta los niveles de productividad en las grandes propiedades y tiene como efecto la expulsión de pequeños campesinos que no pueden competir con sistemas de producción altamente tecnificados, y de muchos apareceros y que quedan desempleados debido a una reducción en la demanda de mano de obra. La explosicón demográfica, por otra parte, afecta las zonas de pequeña propiedad. La tierra disponible es ineficiente para la creciente mano de obra y parte de la población se ve forzada a salir de la región. Este proceso de migración producido se da sobre todo en poblaciones en edad productiva, lo cual produce un aumento de la población económicamente dependiente.

Aunque los niveles salariales pueden elevarse con el proceso de salida de fuerza de trabajo, estos no alcanzan a lograr un nivel que asegure la subsistencia total para las familias campesinas. Este déficit salarial está acompañado muchas veces por un sistema de "sobre-salario" a través de las huestes campesinas que se constituyen en fuentes de producción para el autoconsumo. Sin embargo en algunos casos, al no ser suficiente el excedente que puede dejar la producción del pequeño

campesino, este debe contratarse con el fin de obtener un salario que le permita continuar con su pequeña propiedad.

Es en este proceso donde el menor juega un papel importante en la economía del subsistema. Encargada de las labores del campo, en la huerta o la pequeña propiedad, reemplaza al adulto asalariado y ausente. Contribuye, con su trabajo, a la producción para el autoconsumo que sin ayuda se verá reducido o eliminado.

El uso que de la fuerza de trabajo del niño hace su familia no es fuente de riqueza para si mismo, pero al dar tiempo libre para contratación de la fuerza de trabajo adulta es indirectamente fuente de riqueza para quien tiene la oportunidad de contratar al adulto.

Tres factores contribuyen entonces a la mantención del trabajo del menor en el campo: el desempleo tecnológico, la permanencia de una economía de subsistencia y la migración

Por ello es que además, a nivel rural, la educación y la participación económica del menor pueden convertirse en actividades opuestas e incompatibles ya que la zona rural sigue teniendo, comparativamente con la zona urbana, baja representatividad en el número de alumnos matriculados, tasas de ausentismo y diserción escolar mas altas, niveles

de asistencia inferiores, un mayor número de escuelas incompletas que apenas ofrecen tres años de ciclo básico y una mayor carencia de recursos.

2.2.1.

EL TRABAJO DE MENORES EN ZONAS ALGODONERAS

En todas las regiones algodonera y especial en la Costa Atlánti ca los recolectores de algodón son gente que se trasladan a las zonas con su familia durante la época de cosecha. Estos son contratados con avances que le hace- el capataz encargado de controlar el personal. Allí hay muchos tipos encargado de controlar el personal. Allí - hay muchos tipos de niños trabajadores: recolectores, - cocineros,otros trabajadores egrícolas y trabajadores - no agrícolas.

Los niños recolectores no son contratados directamente. Son niños trabajadores adicionales que vienen a refor - zar el trabajo de sus padres como una ayuda obligatoria para ellos. Generalmente laboran la misma jornada que - suss padres (9-10) horas diarias. Sus familiares no tie nen tierra para cultivar.

Los cicineros son niños que le ayudan a su madre ahacer la comida que le vende a los trabajadores. Generalmente cocina para unas 30 a 60 personas. Estos niños trabajan en jornadas de 10 a 12 horas.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Los datos cualitativos y cuantitativos señalan básicamente la gran variedad de niños nigrantes: Hay hombres y mujeres de 7 a 14 años provenientes de la ciudad y el campo, que migran a la ciudad o al campo, que viajan solos con la familia o con amigos, que viajan en vacaciones, durante la cosecha o bien durante el año. Son acompañantes de parientes y también trabajadores de patrones.

La jornada de trabajo en el campo es generalmente de 9 horas y a su regreso al campamento tienen que llegar a pesar lo que han recogido durante el día.

El trabajo de recolección se paga todo a destajo: por kilo y cada 15 días. Hay dos precios: uno para el que se va y otro para el que termina la cosecha. El día de pago le descuentan lo que haya pedido en el comisariato y lo que le deban a la cocinera por concepto de comidas.

El trabajo lo realizan agachados. Por eso resulta pesado ya que están todo el tiempo en esa posición y expuestos al sol. Este trabajo lo realiza el padre junto con sus hijos y algunas veces también con sus esposas. Esta posición del trabajo los mantiene con mucho dolor de cintura, dolores de cabeza muy fuertes producido por el sol y la larga jornada de trabajo y si son trabajadores que van únicamente por época de-

cosecha no tienen seguro; a ellos les toca buscar médicos y medicinas por su cuenta.

La mayoria de los niños son trabajadores adicionales- que no tienen ninguna relación laboral con el patrón- de la hacienda razón por la cual no existe ningún mecanismo para mejorar sus condiciones. Hay otros que - son directamente contratados para recolectar algodón, pero la forma de contratación no representa ninguna - obligación por parte del patrono. Por el contrario es una contratación que imp-lica una modificación de - precio. El régimen laboral lo fija el patrón, quitándoles hasta el último minuto de su tiempo. Además, los recolectores tienen que coger de su avance para comprar ropas de trabajo, sombreros, camisas de manga larga y unas medias para protegerse las manos. En este - caso el trabajador debe aportar su implemento de trabajo.

2.3.2

EL TRABAJO DEL MENOR EN ZONAS CAFETERAS

En las regiones cafeteras se presenta el mismo fenómeno de las zonas algodoneras: niños trabajadores migrantes que durante la época de cosecha se dedican a la - recolección del café y otros productos como yuca, maíz soya, etc.

Los menores recolectores de café trabajan en su mayoria durante 6 días a la semana y en promedio de 10 y-

más horas. Estos menores por lo general, son trabajadores adicionales de los padres. En algunos casos es- contratado directamente ganando el mismo salario que- un adulto. En el resto del año los niños solo o con - su padre, trabaja en el sector informal urbano.

El porcentaje es un factor importante que definen las condiciones laborales del menor, y que este no posee- su fuerza de trabajo, sino que es el padre su único - dueño, constituyendose en esta forma en el desposeido de estas sociedades.

Aparte de los niños que trabajan en periódo de cosecha de café, la cual puede o no coincidir con los periodos vacacionales, hay menores que durante las vacaciones- o durante el año, viajan a fincas cercanas a trabajar en actividades ganaderas o agricolas: desyerban, abonan, ordeñan y cúidan el ganado.

Estos menores está prácticamente en la misma situación que el hijo con relacion al padre, pero en su caso el patrón no es padre. El tiempo del menor es del patrón y no recibe salario solo comida, dormida y algunos - pesos de regalo.

Las histórias de los distintos menores trabajadores - confirman la idea de una fuerza de trabajo que se halla vinculada al sector informal de la económia urba-

na, pero que se mueve al campo para suplir las demandas estacionales de fuerza de trabajo.

Estos menores hacen parte del proletariado urbano, que- no tienen ocupación en el sector institucional, que no- tiene capital ni medios de producción propios: que no - tienen tierra y que lo único que tienen es su propia - fuerza de trabajo, la cual es insufructuada por sus padres.

2.4. EL TRABAJO DEL MENOR EN LAS URBANAS

La creciente industrialización en las Ciudades, produce un cambio en las técnicas de producción y en las divi - sión social de trabajo, e implica transferencia de actividad y por tanto de personas del campo a la ciudad.

Tal como expresa Marx "entonces el Capital y el Trabajo se separan y se op-onen". El trabajo se convierte en - una mercancía que debe ofrecerse en un mercado o en varios, cuando uno de estos se contrae. La aparición y localización de las industrias en los centro urbanos, ade

más de generar inversiones en actividades productivas,- ha ejercido una enorme atracción sobre la población des poseida la cual, al llegar a la ciudad se convierte en- fuente adicional de demanda de bienes y servicios.

El proceso masivo de migración final hacia los centros- urbanos ha creado, a nivel de las ciudades, un exceso - de fuerza de trabajo no calificada, que no siempre ha - sido absorbida por la industria. La aparición de este - gran ejercito de reserva ha traido como consecuencias - una reducción de los niveles salariales y ha producido- un fenomeno de subempleo, o subcontratación, en términos de tiempo, que fuerza a las clases bajas al pluriempleo

Este pluriempleo, orientado muchas veces hacia activida des de servicios o actividades productivas en pequeña - escala, ha fomentado la participación de los menores - ayudantes familiares o trabajadores independientes.

La explotación de subempleo, al margen muchas veces, - de una economía de mercado o complementarios a esta - con nivels de productividad muy bajos, es común en las- ciudades. En ellos se observa la presencia de los meno- res.

El ejercito de reserva, proveniente en su gran mayoria- de una economía de subsistencia, autoconsumo y pequeño- intercambio, adapta el mismo patrón pero a nivel de ac- tividades urbanas: prestación de servicios a bajo costo realizados en forma independiente. y sin ninguna posibi lidad de acumulación de capital.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA

El menor, prácticamente excluido de las actividades industriales, encuentra mayores oportunidades en la realización de trabajos improductivos que le asignan un salario en dinero o en especie para ŝi, y no pocas veces pa su familia.

En la medida en que la situación de desempleo se agudiza, el menor tiende a ser desplazado del trabajo. Al acrecentarse el ejército de reserva y disminuirse las posibilidades de contratación y al bajar los niveles salariales, viéndose los menores desplazados hacia actividades de subsistencia.

2.4.1

ESTUDIOS SOBRE EL MENOR TRABAJADOR EN BOGOTA

PRIMER ESTUDIO

Son pocos los estudios que se han efectuado sobre la participación infantil en el trabajo. Quizá el primer trabajo valioso de que se tiene referencia fue el hecho por Cecilia Muñoz V. y Martha Palacios, titulado "Aportes al trabajo infantil en Colombia" y que fue realizado con el apoyo de la Fundación para el Fomento de las Investigaciones la Tecnología, del Banco de la República, en 1973 A partir de este estudio se empezó a crear conciencia de

de que la participación económica de la población menor de 14 años, es un hecho real en el país. Antes, el problema del niño trabajador se había venido tratando con un desinterés, tal vez por la aceptación generalizada del esquema normativo legal que prohibe el trabajo infantil.

2.4.2

ESTUDIOS SOBRE EL MENOR TRABAJADOR EN BARRANQUILLA

Barranquilla, es una ciudad que ha tenido un desarrollo tanto urbano como industrial bastante significativo, pero como todo desarrollo genera a su vez innemerables problemas en este caso concreto es la incorporación del menor a la actividad productiva, pero cuantosson seres que por su capacidad física como mental, deberian gozar gozar de garantias y derechos que le permitan un desarrollo integral. Pero el costo de vida, el elevado proceso inflacionario obliga al menor a participar en el sector informal de la economía, primando dentro de ellos las ventas ambulantes de un sinnúmero de productos típicos de la region y de la ép oca, porejemplo: frutas, cigarrillos, dulces, periodicos y revista, bolsas, verduras, refrescos y para la época dicembrina; jugueteria fuegos artificiales en pequeña escala y tarjeria, para la época escolar, útiles como libretas, lápices, borra

dores, libros etc. También lo vemos realizando otras - actividades como la de limpiar y cuidad automovíles, - una práctica que se ha generalizado en toda la ciudad- producto del desarrollo que ha traido como consecuen - cia la inseguridad reinante de nuestra ciudad, lustran do zapatos, vendiendo loteria, recolectando chatarra y últimamente empacando en los supermercados, así mismo- vemos niñas menores ubicadas dentro de familias con po sibilidadeseconómicas, las cuales no perciben ningún - salario, pero que a cambio de la prestación de un ser- vicio demestico le dan ropa, zapatos, que en la mayo - ria de los casos son desechos de los miembros de la fa milia donde estan ubicadas.

Estudiantes de la facultad de Trabajo Social de la Uni versidad Simón Bolivar, demostraron a través de un - sondeo de opinión, realizados a 100 menores que labo - ran en diferentes sectores de la ci udad entre los cua les abarcaron mercado público, vias principales, super mercados y el sector de las flores(basurero), escogidos al azar,notaron que todos estos menores estaban ubicados en el llamado sector informal de la economía.

Estos datos reafirman la participación de los menores- en la actividad laboral en la ciudad de Barranquilla. - Los menores encuestados manifestaron no tener conocimien to sobre las leyes que protegen al menor trabajador, - así mismo manifestaron desconocer los Derechos del Ni- no, promulgados Universalmente en Ginebra 1919.

CAPITULO III

"DERECHO LABORAL DEL MENOR TRABAJADOR EN LATINOAMERICA"

DERCHO LABORAL DEL MENOR TRABAJADOR EN LATINOAMERICA

He consagrado en éste capitulo, la legislación vigente de algunos paises latinoamericano, procurando agruparlos cuanto me ha sido posible, señalando analogias y diferencias.

En el aspecto ocupacional, la totalidad de los pueblos naturales han observado normas relacionadas con el trabajo de los menores.

En la actualidad, el trabajo de los menores se halla rígidamente reglamentado por la totalidad de las legislaciones laborales del mundo, que ven en esa proteccion la garantía de que el futuro de la humanidad sera mejor que el que vieron los pueblos en los albores del capitalismo.

La influencia de las normas laborales para los menores se debe a la OIT, a lo largo de sus más de sesenta años de existencia, y su influencia es a nivel mundial, lo mismo que lo que las legislaciones de trabajo tienen de saludables, numanas, justo y equitativo.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

3.1. LEGISLACION MEXICANA SOBRE MENORES TRABAJADORES

Grande es el interés que el estatuto jurídico de los menores despierta en la colectividad; interés que se justifica dado el valor que aquellos representan para la sociedad moderna.

Pese a lo anterior, el conocimiento de la legislación aplicable a menores ha sido del exclusivo patrimonio de unos cuantos estudiosos del Derecho, en razón fundamentalmente, de la falta de sistematización de la materia. La mayor parte de los cuerpos de leyes de ese país contienen normas de gran trascendencia de contenido íntimamente ligado con la problemática de los menores, sin embargo, el acceso a ellos se ellos se dificulta por la naturaleza propia de la estructura legislativa.

En tal virtud, con objeto de poner al alcance del público las disposiciones jurídicas que regulan, directa o indirectamente, la vida en sociedad de los menores, se han recopilado las normas dispersas en códigos, cuerpos, cuerpos de Leyes, y ptros ordenamientos que se refieren al tema.

3.1.1 REGULACION DEL TRABAJO DE MENORES MEXICANOS

En Mexico se ha hecho una selección de normas especificas referentes a menores contenidas en leyes civiles,- mercantiles, penales, laborales, agricolas, administrativas, sanitarias y de seguridad social, que en conjunto constituyen una verdadera comprendio de lo que podriamos llamar "ESTATUTO LEGAL DEL MENOR". En esta investigación me referire exclusivamente al campo Laboral.

3.1.2 DEFINICION DE TRABAJO

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y- dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en nóndiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de diciséis queda sujeto a vigilancia y protección especciales de ls Inspección del Trabajo.

3.1.3 REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES.

Publicado en el "Diario Oficial" de 11 agos1934

Art.1o. El presente reglamento es de observacia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales, en las industrias o empresas de que de conformidad con los artículos 358, 359, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo, son de jurisdicción federal; y a las autoridades locales, en las industrias o empresas de su jurisdicción.

Art.2o. Para facilitar la vigilancia sobre la aplicación de este reglamento, se llevará en la Oficina de Inspección del Departamento del Trabajo y en las correspondientes de las entidades federativas, un registro detallado de las industrias o trabajos donde se desempenen habitualmente labores prohibidas para mujeres y menores, con la ubicación o domicilio de las fabricas o lugares de trabajo, a fin de practicar su inspección periódica. Si las industrias son de las que pueden utilizar el trabajo de menores y mujeres, bajo las condiciones determinadas en este reglamento, el registro de

be contener el número de los que presten servicios en cada industria, nombre e indicaciones sobre el estado de salud de los mismo.

3.1.4. REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.- Certificado médico que acredite la aptitud;

2.- Cuidar la salud de los menores, a través de un exámenes periódico al sitio donde laboran los menores y otro exámen a los menores cada seis meses

3.- deben colocar horarios que le permitan cumplir sus programas escolares

4.- La jornada de trabajo no exceda de seis horas

3.1.5 TRABAJOS PROHIBIDOS A LOS MENORES

1.- Queda prohibido emplaar menores sito que valla en contra de la moral y las buenas costumbres.

2.- Trabajos de jornada extraordinaria y del trabajo- en los días domingos y descanso obligatorio.

3.- Expedios de debidas embriagantes de consumo inmediato;.

4.- Trabajos subtéraneos o submarinos

5.- Labores superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo fisico y moral

6.- Labores peligrosas o insalubres

7.- Los demás que determinen las leyes.

8.- Queda prohibido emplear a las mujeres durante los tres meses antericres al parto, en el desempeño de trabajos que exijan esfuerzos fisicos considerable, - como transportes de peso bajo cualquier forma etc.

9.- En las fabricas, talleres y en general, en todos- los lugares de trabajo a la mujeres menores de 16- años, cargar con los brazos o con La espalda, y hombres de igual edad cuya carga no exceda de 20 - kilogramos.

10.- Labores ejecutadas con andamios colgantes, y volan tes, en la construcción, peparación o limpieza de edificios.

11.- A las mujeres menores de 14 años se les prohibe - trabajar en las maquinas de coser movidas por pedales.

3.1.6. SANCIONES

Art.24.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aúnque se expresen en el contrato, las que fijen labores peligrosas o insalubres prohibidas por este reglamento para las mujeres y los menores de 16 años, o violen las condiciones señaladas en el mismo.

Art.25.- Se impondrá al patrón una multa de hasta 500,oo;

1. Cuando exija a las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, el desempeño de labores que requieran esfuerzo material considerable.
2. Cuando aobligue a las mujeres y varones menores de 16 años a desempeñar labores prohibidas por este reglamento.

Art.26.- A los trabajadores que no cumplan con este reglamento, se les aplicarán, previa investigación, las medidas discip linarias que señale el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior de trabajo y en las formas que los mismo determinen.

Art. 28.- Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores las impondrán el jefe del Departamento del trabajo, Gobernadores de los Estados y el jefe del Dpto Central, en sus jurisdicciones -

3.2. LEGISLACION VENEZOLANO SOBRE EL MENOR TRABAJADOR

La legislacion Venezolana, orienta también en tal sentido contiene una amplia y completa reglamentación sobre la - protección de los menores en los diferentes campos, llamado "LEY TUTELAR DE MENORES", cuyo capítulo III esta dedicado a la Protección Laboral. El Código de Trabajo también dedico el Capítulo II del libro I sobre la protec - ción Laboral de los Menores.

En Venezuela se prohibe el trabajo a todo los menores de catorce años (14), pero también tiene su excepción como en Colombia. El Instituto Nacional del Menor es el encargado de expedir los permisos o en su defecto las autoridades del Trabajo.

3.2.1. REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. Los menores que tengan más de catorce (14) años y menores de dieciocho podrán celebrar contratos de trabajo o ser parte del Sindicato con la autorización de su - representante legal; a falta de éste; con la del Inspectpr del trabajo respectivo, Art.21 Ley del Trabajo.

2. La jornada de trabajo de las mujeres y los de menores de dieciocho (18) años, sólo podrán prestarse en horas

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

comprendidas entre las seis de la mañana y las seis de de la noche, salvo para las labores de enfermería y - servicio doméstico; periódicos, hoteles, restaurantes, cafés, teatros que estarán sujetos a reglamentación - especial; y en los demás casos de excepción que limitativamente señale el ejecutivo federal al reglamentar la presente ley, o en Resolución Especial.

3. Los menores de dieciocho (18) años que trabajen en establecimientos industrial-es o comerciales serán sometidos a exámen médico, a costa del patrono, por lo- menos una vez al año, a fín de determinar si la tarea que realizan menoscaba su salud o su desarrollo nor - mal. En caso de que por razones de salud originadas - en la propia actividad desempeñada por el menor, éste no debe continuar en su labor, el patrono además de - los gastos de recuperación, deberá proporcionarle un- trabajo adecuado, si le fuere posible.

4. Toda persona natural o Juridica que emplee menores está en la obligación de concederles facilidades - para que estos reciban educación.

5. La jornada de trabajo de menores de dieciséis (16) años y mayores de catorce (14) no podrá exceder de seis horas ni de treinta (30) a la semana.

3.2.2. PROHIBICIONES

1. Los menores de dieciséis (16) y mayores de catorce años no podrán en ningún caso laborar horas extraordinarias.

2. Se prohibe, de manera absoluta, el trabajo de mujeres y menores de catorce años, en las empresas, explotaciones y establecimientos industriales, comerciales y mineros,

3. Se prohibe emplear a los menores de dieciocho años en los trabajos de minas, en talleres de fundición en empresas que acarren riesgos para la vida o para la salud y en trabajos superiores a su fuerza o que impidan o retarde su desarrollo fisico o normal.

4. Se prohibe emplear menores hábiles para el trabajo en empresas que puedan perjudicar su moralidad o sus buenas costumbres.

3.2.3. SUPERVISION Y VIGILANCIA

1. El trabajo de los menores de dieciocho (18) años que estén emp-leados en la industria o en servicio doméstico, quedará sometido a la Inspección del Ministerio del Trabajo y del Instituto Nacional del Menor. El patrono, además de las obligaciones que le impongan la Ley del Trabajo y sus reglamentos, deberá notificar al Instituto Nacional del Menor dentro de los quince (15) dias siguientes a la contratación.

2. En las Inspecciones de Trabajo, existen mujeres comisionadas a la vigilancia de las disposiciones relativas a las mujeres y hombres menores.

3. El Instituto Nacional del Menor del Trabajo supervisaran y controlarán el cumplimiento de las condiciones que así se determinan.

4. En caso de contravención a las disposiciones contenidas en los capítulos II y III de este libro, los Tribunales de Menores, de oficio o a solicitud del Instituto Nacional del Menor o de cualquier per

sona impondrán al responsable multa de diez mil bolivares (Bs.10.000.), según la gravedad de la falta, el grado de culpabilidad del infractor y demás circunstancias del caso, sin perjuicio de las sanciones que puedan establecer otras leyes.

Haciendo el analisis de la Legislación Venezolana observe que no hay diferencia en cuanto a las edades de los menores trabajadores de ese pais,- ya que se exigen iguales requisitos para los menores de 12, 16, y 18 años; tampoco se habla de- salario, vacaciones ni seguridad social, por lo- que considero que debe hacerse una clasificación teniendo en cuenta las edades. En este aspecto - nuestro pais le marco la pauta.

CAPITULO IV

"OFICINA PROVISIONAL DEL MENOR TRABAJADOR EN COLOMBIA"

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

OFICINA PROVISIONAL DEL MENOR TRABAJADOR EN COLOMBIA

4.1. ANTECEDENTES

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social existió la Sección de Mujeres, Menores y a Domicilio hasta 1975, año en el cual se dejó de considerar a la mujer como sujeto de protección especial y se le colocó en relativa situación de igualdad con el hombre

Desgraciadamente el cerrarse esta Sección, se descuidó al niño como tal y quedó sólamente un control, ejercido a través de permisos, para la población entre 14 y 18 años.

---

(1) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina provisional del Trabajo Bogota, D. E. Febrero de 1980.

Al comenzar el año de 1979, el Ministerio de Trabajo alarmado ante los resultados del estudio que sobre - el niño trabajador aparecieron en el periódico El - Tiempo, tomados del trabajo realizado por Cecilia Muñoz y Martha Palacios, bajo el Titulo "Aportes al Estudio del Trabajo Infantil en Colombia"-, decidió - iniciar un programa para afrontar este grave problema, que existe en el pais. Para la ejecución de dicho proyecto se conformó, con carácter provisional,- la Oficina del Menor Trabajador con personal regular del Ministerio de Trabajo, cedida en comisión por - tiempo indefinido y con la asesoria de la Socióloga- Cecilia Muñoz.

4.2. OBJETIVOS DE LA OFICINA PROVISIONAL DEL MENOR TRABAJADOR

a. Detectar los niños trabajadores y los sitios - donde realizan sus trabajos.

b. Estudiar las condiciones laborales en que se desempeñan los menores.

c. Establecer relacion directa con el empleador, - con el propósito de estudiar con él la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo del menor.

d. Promover a nivel estatal y privado la utilización de recursos existes para crear programas que fomenten la capacitación y la protección integral del menor frente a su trabajo.

Para cumplir con los dos primeros objetivos, la Oficina se propuso realizar una encuesta en la ciudad de Bogotá con el propósito de detectar una poblacion limida de niños trabajadores, para iniciar tentativamente el programa de control.

4.2.1. METODOLOGIA

Con el estudio anterior se habia probado una metodología que permitió el acceso al menor trabajador, se decidió usar la misma forma de acercamiento.

Se utilizó un tipo de muestra probabilistica entre tres etapas:

Selección sistemática de barrios y manzanas en las dos primeras y escogencia forzosa de niños trabajadores en la tercera.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

El marco muestral está constituido por hogares de barrios de estratos uno y dos con hijos entre los 5 y 14 años.

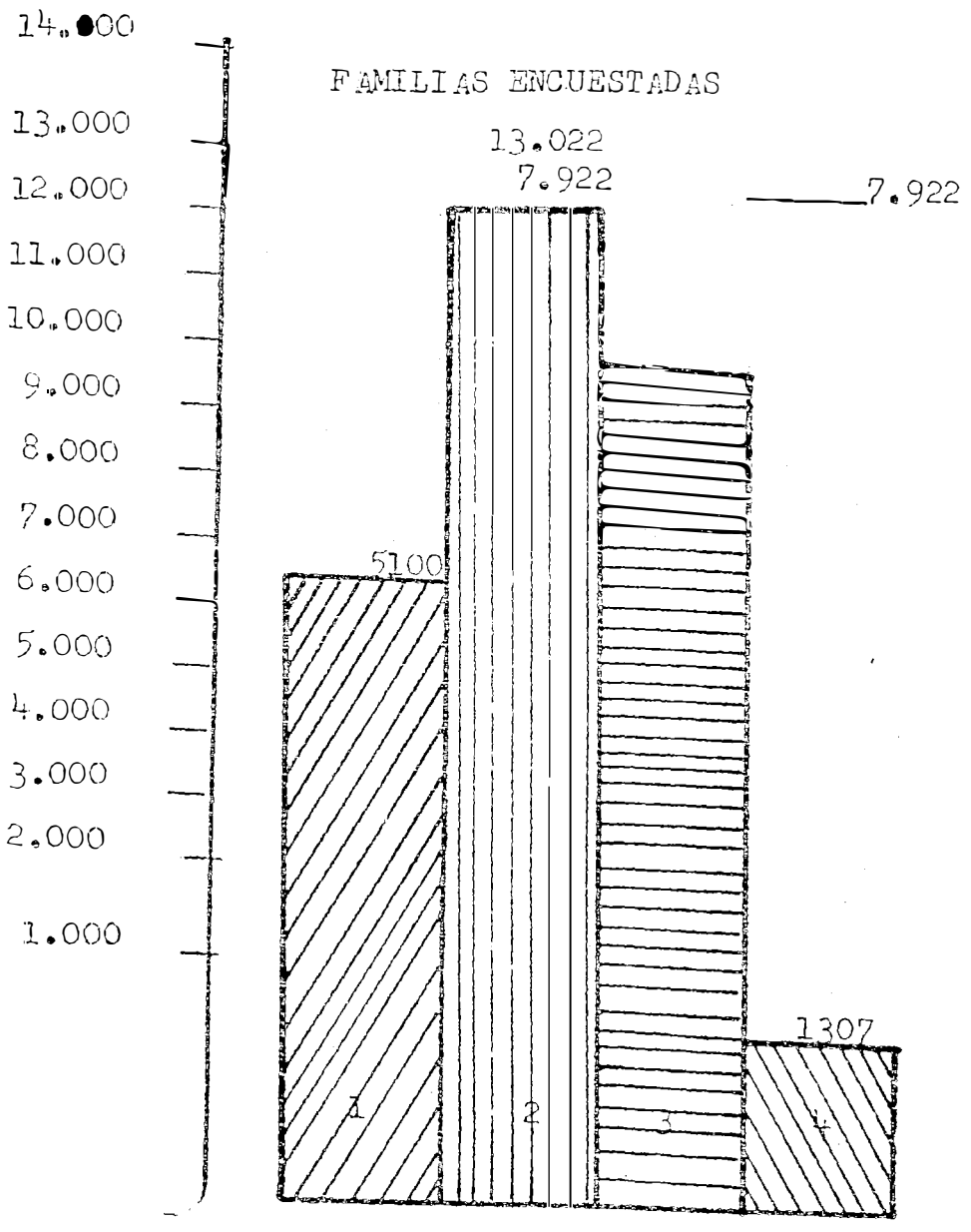
Las unidades de muestreo. El barrio fué la unidad primaria de muestreo. Los barrios fueron seleccionados sistemáticamente cada tres para el total de barrios de estrato uno y dos diferenciados por el Dane el censo de 1973. Esta encuesta se realizó en el año de 1978 y sus principales resultados, por variables, son los siguientes:

La unidad Terciaria fue el hogar. Para seleccionar esta unidad se realizó un recorrido de manzana, vivienda por vivienda, elabarando un censo sobre el total de hogares, con niños entre 5 y 14 años, y el total de hogares con niños trabajadores, entrevistando se individualmente a éstos últimos.

En el gráfico 2-1, puede verse cual es la condición de la familia respecto a la posibilidad y existencia de niños trabajadores. La columna4 de la gráfica podria tomarse, aparentemente, como una baja de niños trabajadores. Sin embargo, esto se debe a lo limitado del grupo estudiado. Si tenemos en cuenta el nú-

mero de familias encuestadas que es de 13.022 respecto al dato de planeación Distrital sobre el total de familia que habitaban en los barrios de estrato uno y dos en Bogotá en el año de 1972 y que asciende a 210.538 familias que, según las tasas de crecimiento para 1979 habria llegado a 267.912 familias, permitiendonos hacer un estimativo de unos 35.000 niños trabajadores, en la ciudad, unicamente en los dos estratos estudiados.

Gráfica 2-1



4.2.2. INSTRUMENTOS

Se partió de los instrumentos ya probados por Muñoz y Palacios. Se utilizaron: recorridos de manzana y encuesta al menor trabajador que incluían información sobre condiciones socio-económicas del hogar del menor y condiciones laborales del niño: jornada, salario, contrato, prestaciones etc.

4.2.3. RECOLECCION

Los barrios seleccionados fueron los siguientes del estrato uno: Meiseen, Girardot, El codito, santa librada, la cita, el rocio, barranca, córdoba, república de canadá, el consuelo, moralba, los libertadores labelleza, monteblanco, el porvenir, granada sur, nuevo chile, marco fidel súarez, la picota, nuestra señora de la paz, atenas, la fiscola, altamira, el minuto de maría, barranquillita, la sagrada familia, la cabaña, la chucua,la peña, lucero, sauces, méxico, las orquidias, quindío y el rocio.

De estrato dos: vitelma, los ejidos, las mercedes, albán holguín, santa inés sur, fátima, san jorge, san bernado, egipto, san benito, libertador, venecia, san carlos, remanso sur, managua y provivienda.

Totalizan 40 barrios de estrato uno y 19 de estratodos, que suman un total de 59 barrios.

La recolección fué organizada en pequeñas unidades operativas conformadas por: un coordinador, de la Oficina del Trabajador y estudiantes de la Universidad Externado de Colombia, colegio Mayor de Cundinamarca Universidad de los Andes y algunos estudiantes de los útimos años de bachillerato.

El trabajo se organizó en forma tal que durante la semana se salia durante 3 días al terreno y en los días restantes se revisaba y codificaba la información recogida. Mensualmente se elaboraban los tatulados por barrios, por grupos de 5 barrios aledaños, por estratos y, finalmente se hicieron los tabulados para el total de barrios.

Hubiese sido más eficiente dar un tratamiento computarizado a la información pero la falta de financiación lo hizo imposible,

4.2.4. EDAD Y SEXO

En relación a edad y sexo, el trabajo infantil aumenta con la edad y se distribuye entre los sexos.

EDAD:

Niños de 5-6 se encuentran trabajando el 2.4%
Niños de 7-8 años se encuentran trabajando el 9.2%
Niños de 9-10 años de encuentran trabajando el 17.2%
Niños de 11-12 años se encuentran trabajando el 30%
Niños de 13-14 se encuentran trabajando el 41.2%.

SEXO:

Hombres	46.7%
Mujeres	53.3%

En general el estudio y trabajo no son incompatibles, son actividades que se desarrollan en la mayoría de-los casos, simultáneamente. Encontramos que si estudia un 78.4%, y no estudian un 21.6% de niños trabaja dores.

El porcentaje de niños trabajadores por jornadas es el siguiente:

En la mañana:	44.6%
En la tarde:	30.1%
Otros:	3.7%

En relación a los cursos, llama la atención el aumen to progresivo del trabajo infantil en primaria y re-

ducción también progresiva en secundaria. Esto podría estar relacionado con el acceso diferencial a la educación que se tiene según el nivel socio-económico y con la asociación inversa entre deserción y nivel socio-económico, ya que por razones económicas necesitan vincularse de tiempo completo al trabajo.

4.2.5. ASPECTOS LABORALES

Debido a lo rudimentario de la tarea que realiza el menor, este utiliza principalmente las manos.

Manos	79.9%
Manos + Herramientas	18.3%
Manos * Máquina	8.9%

Cuando el menor ingresa al trabajo lo hace sin unconocimiento básico del oficio.

Con conocimiento ingresa	10.3%
Con algo de conocimiento	45.8%

La capacitación es esencialmente adquirida durante el desempeño de la ocupación laboral.

Tienen capacitación especifica: 0.2%
Tienen capacitación durante el trabajo 98.5%
Tienen capacitación progresiva 1.3%

La vinculación infantil al trabajo es casi siempre permanente y solo en muy baja proporción es transitoria. También llama la atención el bajo índice de trabajadores cesantes dentro de un mercado laboral en que abunda el desempleo. Esta circunstancia parece estar relacionada con la posibilidad, para el patrón de obtener una mano de obra a bajo precio - a la cual tiene que recurrir debido, casi siempre a su mala situación económica, es muy cierto que- "El niño es el empleado del pobre".

El niño trabaja principalmente dentro de su casa - y participa en la reproducción de la fuerza de trabajo al interior del hogar. En el estrato uno, generalmente es ayudante de las labores domésticas en su propio hogar y en el dos tiende más al servicio doméstico prestado a familiares lejano o a extraños Desempeña labores fuera de su casa en muy diversas actividades: es vendedor ambulante, vendedor de tienda, de almacén, de panadería, cafetería, carnicería, tapicero, mensajero, repartidos, operarios de montallantas, ayudante de: carpintería, taller de electricidad, taller mecánico, panadero, construc

ción, zapatería, arenera, labrillera, pintor, jardinero, empleado de servicio doméstico, empacador-ayudante de camión, carguero, ayudante de cultivo-de flores, vigilante de vehículos, ayudante de sastre o modista.

A pesar de la variedad hay una característica común cuales el participar en empresas de pequeño tamaño y que se caracterizan por ser empresas de subsistencia sin ninguna posibilidad de acumulación de capital.

En cuanto a la jornada de trabajo, jornal promedio existencia de control de trabajo, forma de pago, - El mayor porcentaje de niños trabajan 7 dias en la semana y cada día trabajan de 5 a 8 horas en su mayor proporción.

El 67.4% lo trabajan el día domingo y más de la mitad (55.4%) lo trabajan por la noche.

La mitad de los niños tenían un jornal promedio que oscilaba entre 20 y 49 pesos.

El 71.3% no tenían contrato escrito y predominaba el pago en especie (55.2%). Esto último es así porque el trabajo infantil casi nunca se paga. Está -

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

conformado en su mayoria. Por ayudantes familiares en usufructo que reciben de quienes se benefician de su trabajo la atención de sus necesidades básicas: comida, alijamiento, vestido, educación, etc. En los pocos casos en que este recibe remuneración en dinero. La cuantía no alcanza al salario mínimo establecido. Muy poco reciben algún tipo de prestación. A esta situación alarmante viene a sumarse el hecho de que quienes reciben alguna cantidad de dinero lo deben destinar, parcial totalmente, al sostenimiento de su familia, tal como se ve a continuación:

USO DINERO	1730	%
Todo para si mismo	58	3.4%
Repartido entre la familia y él	277	16.1%
Todo para la familia	63	3.6
Otra	1	0.1.
No aplica	1.321	76.8

4.2.6 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El número de accidentes es bajo y de tipo leve, es decir, pequeñas lesiones. Esto explica si se tiene en cuenta que el menor se vincula a empresas del sector informal con muy bajo nivel de industrialización.

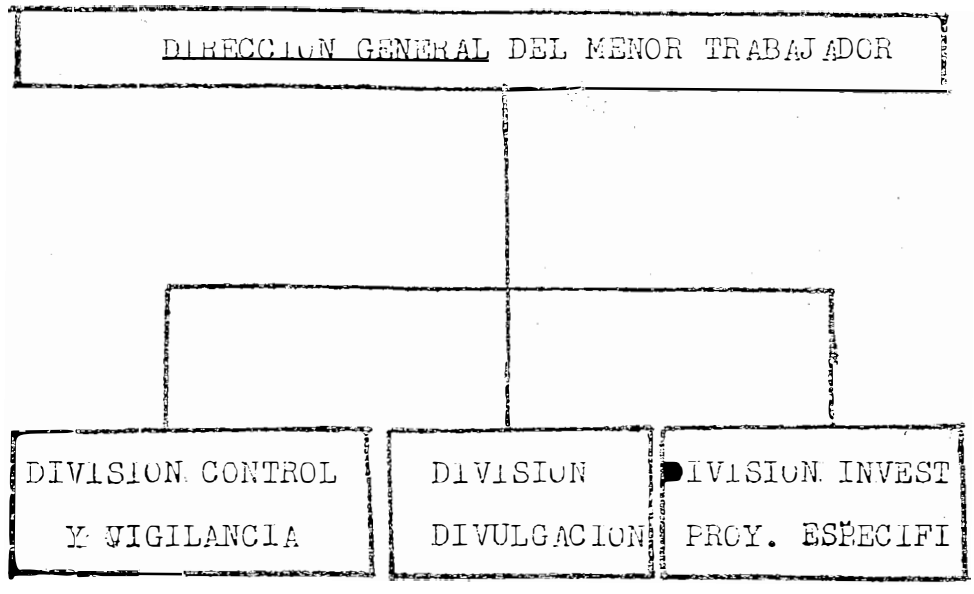
No obstante existe un problema latente en la enfermedad profesional cuya adquisición, casi siempre, es latente y solo viene a manifestarse en la edad adulta. El mismo tipo de actividad y las condiciones en que se desarrollo lo hacen prever como en el caso de la construcción y las industrias extractivas donde la falta de control de las partículas de materiales pueden ocasionar la silicosis. Enfermedad profesional irreversible que aqueja a gran número de trabajadores adultos. Además, existe riesgo de malformación por manejo inapropiado o excesivo de cargas y riesgo de contaminacion por la constante exposición a parásitos y agentes biológicos patógenos, provenientes de aguas contaminadas y que constituyen las aguas industriales de muchas de estas empresas, de tipo personal y social.

Finalmente logrados loa objetivos de la Oficna Provisional del Menor Trabajador y para dejar al país una mase legislativa que propiciara un profundo cambio en la actual situación de millones de niños trabajadores. Doña Nidia Quintero de Turbay, esposa del entonces Presidente, respaldo el proyecto de Ley presentado al Honorable Congreso de la República por el Ministerio de Trabajo, el cual dió solidas bases a a la acción del Gobierno, para dar

Prevención y tratamiento de este problema, y en general disponer de los instrumentos legales necesarios para continuar haciendo de la entonces Administración "El Cuatrenio del niño Colombiano" y extender el programa del menor trabajador a todo el país.

Este es el estudio sociologico que dio origen a a la Ley 20 de 1982 que más adelante le comentaré.

4.3. ORGANIGRAMA ACTUAL DE LA OFICINA DEL MENOR TRABAJADOR.



4.3.1. FUNCIONES DE LA DIRECCION GENERAL DEL MENOR TRABAJADOR

La oficina del menor trabajador tiene una estructura llamada DIRECCION GENERAL DEL MENOR TRABAJADOR- cuyas funciones son:

a. Dirigir, control y evaluar las labores de las - dependencias bajo su dirección, igualmente participar en su planeación y ejecución;

b. Definir criterios generales de trabajo, para - cada una de las Divisiones.

c. Planear y supervisar los procesos investigativos tendientes a determinar y evaluar la problemática que afecta a los menores trabajadors y al sector económico y social en que se desenvuelven

d. Evaluar conjuntamente con la oficina de Planeación del Ministerio y el Departamento Nacional- de planeación, el impacto del programa en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población objetio;

f. Establecer normas y procedimientos para garantizar el cabal cumplimiento de las leyes reguladoras del derecho de los menores trabajadores;

- Dpto de finanzas

- Dpto de funcionamiento general.

Funciones.

- Ejecutar y velar porque todas las tareas técnicas y administrativa del d.S. sean realizadas eficazmente.

- Efectuar estudio sobre las necesidades del personal d.S. nivel profesional

- Preparar los concursos correspondiente para la selección de personal profesional auxiliar ingresar al departamento

- Participar en la elaboración del manual de procedimiento manual del departamento.

El problema del menor trabajador es más que todo de tipo socio-económico.

g. Mantener actualizada la información de la Legislación y proponer las modificaciones que se estimen convenientes, y

h. Ejercer las atribuciones que le confiere la Ley ó que le sean adscritas o delegadas.

La Dirección General del Menor Trabajador, tiene tres divisiones, y cada una de ellas tiene su funciones. División de control y vigilancia b) División de Divulgación y c) División de Investigación y proyectos Especificos.

4.3.2 FUNCIONES DE LA DIVISION DE CONTROL Y VIGILANCIA.

Son funciones de la División de Control y Vigilancia las siguientes:

a. Controlar y vigilar los aspectos relacionados con el cumplimiento de los derechos y obligaciones del menor trabajador, de conformidad a las normas legales sobre la materia.

b. Someter a consideración de la Dirección, los procedimientos de control y fijar pautas para el cabal cumplimiento de las funciones de vigilancia a fin de prevenir los conflictos y garantizar los derechos de los menores trabajadores.

c. Informar al menor que lo solicite, sobre sus - derechos laborales y absolver las consultas - que sean formuladas en lo referente a normas y procedimientos del derecho laboral de menores.

d. Vigilar el cabal cumplimiento de la ley en el - otorgamiento de los permisos de trabajo y de las diligencias administrativas de conciliación.

e. Programar, coordinar y supervisar las labores - de inspección y visitaduria para el cabal cum - plimiento de las normas legales sobre la mate - ria.

f. Coordinar con los consultorios jurídicos, la - asistencia legal del menor.

g. Llevar y actualizar el registro estadistico de- los casos atendidos, debidamente discriminados.

h. Absolver consultas y emitir conceptos que le - sean solicitados, en lo referente al derecho de trabajo de menores.

i. Expedir las resoluciones y resolver los recursos que le correspondan para la aplicación del artí culo 20 de la Ley 20 de 1982.

j. Producir informes periódicos sobre la marcha de los aspectos relacionados con el control de me-

nores y responder ante la Dirección General por la debida ejecución de los programas de traba - de la División; y

k. Las demás que le sean asignadas por la Dirección

4.3.3. FUNCIONES DE LA DIVISION DE DIVULGACION

Son funciones de la División de Divulgación, las siguientes.

a. Promover y ejecutar activadades en materia de - divulgación de la legislacion laboral de meno - res, campañas preventivas, normas de salud ocupacional, y otros aspectos y hacer conocer los servicios que prestan las dependencias de la Dirección General del menor Trabajador.

b. Someter a consideración de la Dirección, los proyectos y estudios dirigidos a hacer efectiva la divulgación de las normas y servicios que contribuyan a mejorar la situación del menor trabajador.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA

c. Controlar la ejecución de actividades divulgación, que sean contratadas con terceros;

d. Distribuir materiales divulgativos a las poblaciones objetivo;

e. Acordar con las demás dependencias de la Dirección General, el diseño y características de los diferentes materiales de divulgación de acuerdo con las necesidades del programa del Menor Trabajador.

f. Promover la colaboración de las dependencias oficiales, privadas, nacionales e internacionales, que estén en capacidad delapoyar los proyectos de divulgación.

g. Responder ante la Dirección General por la debida ejecución de los programas de trabajo de la División, y

h. Las demás que le sean asignadas por la Dirección

4.3.4. FUNCIONES DE LA DIVISION DE INVESTIGACION Y PROYECTOS ESPECIFICOS

Son funciones de la Divisón de Investigación y proyectos específicos las siguientes:

a. Realizar las investigaciones reladionadas con la problemática del Menor Trabajador a nivel nacional, en coordinación con las demás dependencias del Ministerio.

b. Recópilar y analizar la información proveniente de investigaciones, monografía y demás estudios para la elaboración de programas tendientes a solucionar la problemática del menor trabajador

c. Estudiar en coordinación con los diferentes organismos públicos y privados, alternativas de capacitación, educación y reubicación de menores trabajadores.

d. Coordinar eom los diferentes organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, la planeación y ejecución de investigaciones sobre el trabajo de menores, de acuerdo con la Dirección .

e. Supervisar la realización de los estudios que se

se contraten, en materia relacionadas con la problemática del menor trabajador.

f. Informar a la Dirección, sobre el desarrollo de las actividades adelantadas por la división.

g. Responder ante la Dirección General por la debida ejecución de los programas de trabajo de la división, y

h. Las demás que le sean asignadas por la Dirección

Para cumplir con esos objetivos, se efectuaron los trámites tendientes a la estructuración de la Dirección General del Menor Trabajador, mediante la expedición del Decreto número 2868 del 13 de octubre de 1983, por el cual se reglamenta la Ley 20 de 1982 - en lo que compete a la creación, organización y funcionamiento de la misma, como dependencia del Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

El Decreto número 3203 del 22 de noviembre de 1983- establece la planta de personal de la Dirección y de

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

signa el personal especializado que se encargará de promover el programa del menor Trabajador, en los siguientes Departamentos: Cundinamarca, Antioquía, Santander, y Valle del Cauca. Se elaboró, además, manual de funcionamiento y requisitos para el desempeño de los respectivos cargos, el cual se aprobó según Resolución número 0011 de 3 de enero de 1984.

Además de los aspectos legales mencionados, la Dirección General del Menor Trabajador ha continuado coordinando el trabajo de las diferentes entidades que integran el "Comité Inteinstitucional del Menor Trabajador", buscando plasmar a través de convenios las acciones tendientes a la investigación sobre las características que asume el trabajo de los menores en sectores específicos de la actividad laboral, la divulgación de la problemática y de la Legislación protectiva competente, así como las acciones que se ejerzan directamente en lo que respecta al control legal y a la vigilancia del trabajo de los menores.

4.3.5. FUNCIONES DE LA OFICINA DEL MENOR EN BOGOTA

Actualmente la oficina del Menor Trabajador en la jurisdicción del D.E. de Bogotá, esta localizada en la calle 20 No 8-18 Oficina 306, donde también se reciben las denuncias relacionadas con la violación de los derechos laborales del Menor Trabajador.

En el resto del país donde no hay seccional del Menor y mientras comiencen a operar, el otorgamiento de los permisos y la recepción de las quejas o denuncias le corresponde a los Inspectores de relaciones individuales de las regionales del trabajo ó a la primera autoridad política del lugar - Alcalde.

En Bogotá, la oficina encargada de atender los problemas laborales de los menores de edad, está acargo de unos inspectores que asesoran, propician la conciliación en querellas de trabajo y atende reclamos y quejas de menores de edad, por violación de las disposiciones laborales, malos tratos en desarrollo de su trabajo, demora o incumplimiento en el

pago de salarios o prestaciones, sometimiento a - trabajos pesados para su edad o durante más tiempo del permitido o acordado, ser obligados a realizar oficios que ofrezcan peligro o que sean mal sanos, pero los menores deben acudir para informar sobre esas irregularidades. Y una oficina encargada de otorgar los permisos, esta a cargardo de las estudiante de los últimos semestres de la facultad de trabajo social, del Colegio Mayor de Cundinamarca, donde hacen sus prácticas relacionadas con la problemática social de los menores trabajadores.

Permisos:

Para solicitar y otorgar los permisos a menores de dieciocho años y la excepción alos menores de catorce años, solodeben presentar su tarjeta de identidad o demostrar su edad por cualquier medio. La encargado de dar el permiso pregunta al menor si sabe el nombre del futuro patrón, el sitio donde va a laborar, y el sitio donde vive el menor, si sabe estos datos llena un formulario interno, la encargado le da un formulario para que se lo lleve al patrón y - éste lo llene y lo firme. Además le recuerda derechos como futuro trabajador.

1. Que la jornada de trabajo no exceda de seis (6) hora diarias o treinta y seis (36) al mes.

2. Que el trabajo se realice durante el dia, nunca en las horas de la noche.

3. Que las labores no ocasionen peligros que pue - den afectar la salud fisica o mental del menor.

4. Que el salario minimo para la jornada maxima le gal ordinaria fijada para los menores de diecio cho cho (18) años de edad, sera igual al determina do por el Gobi erno /Nacional para los trabaja dores mayores de dieciocho años.

5. Que tiene derecho al auxilio de transportes fija do por el Gobierno Nacional.

6. Que el trabajo no les impida su asistencia a la escuela.

7. Que el patrono tiene la obligación de afiliarlo al seguro social desde el mismo momento de la - vinvulación laboral (Dec13/83)

8. Que las labores sean autorizadas y controladas- p or el Ministerio de Trabajo a través de sus - Inspectores.

Una vez que el patrón firme el formulario y se abstendrá de modificar los términos - en que fué expedida mientras no medie aprobación del Ministerio de Trabajo.

Anexo al capitulo un formulario, para corra bora en dicho antes.

Con los formularios se adelanta estudios - sobre el trabajo del menor y ofrece servicio de banco de datos.

REPUBLICA DE COLOMBIA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DIRECCION GENERAL DEL MENOR TRABAJADOR

- CONTROL Y VIGILANCIA -

Bogotá, D.E.,

Para los efectos del Artículo 4o. de la Ley 20 de 1982, AUTORIZASE al (la) menor ALFREDO FONTAVO PIÑA de DIECISIETE (17) años cumplidos de edad, con T. I. No. 162.834. de BARRANQUILLA para establecer la relación laboral correspondiente con _____ situada en _____ bajo compromiso expreso del patrono de no ocuparlo (a) en los trabajos expresamente prohibidos por el Artículo 14 de la Ley 20/82, o en aquellos que perjudiquen su salud física o moral, durante una jornada diurna máxima de SEIS (6) HORAS DIARIAS y TREINTA Y SEIS (36) a la semana. El salario mínimo para la jornada máxima legal es de $ 13.557.60 al mes y por concepto de auxilio de transporte la suma de $ 1.350.00. La labor en que va a ser ocupado (a) es la de _____

OBSERVACIONES: La afiliación al Seguro Social es obligatorio desde el mismo momento de la vinculación laboral (Dec.13/83), por lo tanto para su seguridad y la de los trabajadores, afílielos al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.

EL FUNCIONARIO: _____ SECRETARIO: _____

EL (LA) MENOR: _____ PATRONO: _____

NOTA: El patrono deberá firmar la presente autorización en el momento de su recibo y se abstendrá de modificar los términos en que fué expedida mientras no medie aprobación escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General del Menor Trabajador.

LEY 20 DE 1982: ARTICULO 12. PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR.- Adiciónase el Art. 59 del Código Sustantivo del Trabajo así: Se prohibe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes: 1o. Trasladar al menor trabajador de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio: 2o. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador; 3o. Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aporte al Instituto de Seguros Sociales y cuotas sindicales: 4o. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.- ARTICULO 13. PROHIBICION DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad. PARAGRAFO. Para efectos del presente artículo, se entiende por trabajo nocturno el comprendido entre las dieciocho (18) horas (6:00 p.m.) y las seis (6) horas (6:00 a.m.).

REPUBLICA DE COLOMBIA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DIRECCION GENERAL DEL MENOR TRABAJADOR

- CONTROL Y VIGILANCIA -

Bogotá, D.E.,

Para los efectos del Artículo 4o. de la Ley 20 de 1982, AUTORIZASE al (la) menor _____ de _____ ( ) años cumplidos de edad, con T. I. No. _____ de _____ para establecer la relación laboral correspondiente con _____ situada en _____ bajo compromiso expreso del patrono de no ocuparlo (a) en los trabajos expresamente prohibidos por el Artículo 14 de la Ley 20/82, o en aquellos que perjudiquen su salud física o moral, durante una jornada diurna máxima de SEIS (6) HORAS DIARIAS y TREINTA Y SEIS (36) a la semana. El salario mínimo para la jornada máxima legal es de $ _____ al mes y por concepto de auxilio de transporte la suma de $ _____. La labor en que va a ser ocupado (a) es la de _____

OBSERVACIONES: La afiliación al Seguro Social es obligatorio desde el mismo momento de la vinculación laboral (Dec.13/83), por lo tanto para su seguridad y la de los trabajadores, afílielos al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.

EL FUNCIONARIO: _____ SECRETARIO: _____

EL (LA) MENOR: _____ PATRONO: _____

NOTA: El patrono deberá firmar la presente autorización en el momento de su recibo y se abstendrá de modificar los términos en que fué expedida mientras no medie aprobación escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General del Menor Trabajador.

LEY 20 DE 1982: ARTICULO 12. PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR.- Adiciónase el Art. 59 del Código Sustantivo del Trabajo así: Se prohibe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes: 1o. Trasladar al menor trabajador de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio: 2o. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador; 3o. Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aporte al Instituto de Seguros Sociales y cuotas sindicales: 4o. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.- ARTICULO 13. PROHIBICION DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad. PARAGRAFO. Para efectos del presente artículo, se entiende por trabajo nocturno el comprendido entre las dieciocho (18) horas (6:00 p.m.) y las seis (6) horas (6:00 a.m.).

CAPITULO V

"LEGISLACION ACTUAL DEL MENOR TRABAJADOR"

LEGISLACION ACTUAL DEL MENOR TRABAJADOR

5.1. ANTECEDENTES DE LA LEY 20 DE 1982

Los antecedentes de la Ley 20 de 1982 por el cual se crea la Dirección General del Menor Trabajador como dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y se dictan algunas normas especiales sobre menores de edad. Fue iniciado a comienzos de 1979 cuando la ley 30 de ese año concedió facultades extraordinarias al Gobierno Nacional para reformar el Código Sustantivo del Trabajo; en esta ocasión para tratar lo relacionado con menores de edad se conformó una comisión integrada por representantes de las Centrales los gremios económicos y el Gobierno Nacional, en desarrollo de su trabajo se valieron del análisis a se-

rías investigaciones sobre la actual situación que vi ve este sector de la población en Colombia y se campa ró la legislación sobre el particular en dsstintos p- paises..

Este proyecto por circunstancias que no son del caso- analizar, no tuvo la suerte de llegar hasta el Honora ble Congreso de la República, pero dejó una amplia - conciencia sobre la urgencia necesidad de su expedi - ción, lo cual se vió igualmente durante el Año Inter- nacional del Niño, en el cual el Ministerio de Traba- jo y Seguridad Social, adelantó diversas acciones que contaron con el apoyo de la ciudadania en general, a partir del mes de julio de 1.980 en mi condición de Ministro de la Cartera Laboral comisioné un grupo de funcionarios que en asocio con el Departamento Nacio- nal de Plameación y el ICBF, me colaboraron en la re- dacción de los proyectos de Ley que tuve el honor de presentar ante el Senado de la República en el mes de Octubre de ese mismo año ..

Desde ese momento nuestro ilustre Colega, el Honora - ble Senador Dr. Villegas Ramirez adelantó un juicio-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

so estudio sobre estos proyectos al ser designado como ponente de los mismos. Por razones que el Dr. Villegas describe en su exposición de motivosno hizo transito desde esta Comisión durante las Sesiones Ordinarias de esa Legislatura, por lo cual teniendo en cuenta la urgente necesidad de este Estatuto ha presentado el Proyecto de Ley No. 22 al cual , ahora me permito rendir ponencia ante ustedes

Es preciso dejar constancia de mi admiración por los valiosos aportes que el Dr. Villegas hace al articulado , el cual ha salido de por si enormemente enriquecido con su valiosa experiencia de Abogado ampliamente versado en cuestiones Laborales y de auténtico representante de sus conciudadanos lo cual le permite conocer el verdadero sentir y las necesidades de su pueblo

5.2. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

El proyecto constó de dos elementos esenciales que son interdependiente uno del otro; La crea

ción de la Dirección General del Menor Trabaja dor, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la adopción del Estatuto - del Menor Trabajador, con el primero se buscó - facultar al Gobierno de las atribuciones necesa rias que le permitiera reglamentar la creación- de esta Unidad Administrativa y asi poder cum - plir con lo preceptuado en el Plan de Integra - ción Nacional en su componentes Social como se- detalla en la descripción del articulado, cuyas modificaciones describo más adelante, o sea que el presente proyecto de Ley tiene la relievante impo rtanci a de darle respaldo Legal a la ini- ciativa gubernamental consignada en nuestro - plan Nacional de desarrollo y más importante - aún, busca dar una base de solución al agobian te drama del trabajo infantil y las escuelas - que giran a nu estro alrededor que han coloca- do a nuestro país en situación de inferioridad en la lucha mundial por disminuir los niveles - de morbilidad y mortalidad de la población jó - ven.

El segundo elemento del proyecto constituye el- Estatuto del Menor Trabajador. En ese entonces- la Legislación sobre la materia se hallaba dis- persa en el Código Sustantivo del Trabajo y en- diversos decretos reglamentarios: Se requería - entonces darle una adecuada codificación median

te una presente ción Técnica-Jurídica de facil ccon más no solamente se mejoró la forma sino que se actualizó y complementó colocandola a tono con las - circunstancias actuales y la evolución prevista - hacia el futuro.

El articulado sobre la reglamentación del trabajo de menores de edad, conlleva una política sobre la materia: en efecto se buscó darle bases para la ejecución del Programa Nacional del Menor Trabajador el cual contempla toda una filosofía y una estrategía de acción partiendo del principio de la necesidad de importancia en el trabajo como base del desarrollo espiritual y material de los pueblos, pero se trata del trabajo creativo y ejecutado y material de los pueblos, pero se trata del trabajo creativo y ejecutado en circunstancias, que dignifiquen a la persona humana, considerando el acceso al trabajo, la jornada máxima y el salario legal mínimo, con lo cual se busca proteger al menor de la - actuales condiciones de explotación a que esta sometido.

Honorables Senadores de la Comisión Septima: El trabajo de los menores no es un hecho nuevo en Colombia. Hasta hace unas pocas décadas, la mayoría de-

la producción de bienes y servicios era realizada por unidades familiares con igual partición de - hijos y progenitores. A pesar de los cambios que ha implicado el desarrollo, subsisten amplios sec tores, denominados informales en zonas rurales y urbanas, en los cuales el trabajo de menores re- viste importancia económica considerable. La mag nitud real del fenómeno del trabajo infantil ha- sido abscurecida por deficiencias de las fuentes estadísticas usuales, como las encuentas nacio - nales de hogares. Sin embargo estudisos reciente mente adelantados por el Ministerio de Trabajo- indican que el más del 20% de los alumnos de - las escuelas públicas de Bogotá trabajan fuera- del hogar, un 56% adicional laboral en el ámbi- to doméstico, muchas veces en actividades produc tivas. Esta situación probablemente no es muy dis tinta a la existencia en las demás ciudades del país, en zonas rurales es bien conocida la alta participación de menores en actividades agropecua rias y el Ministerio disponga ya de investigaci nes realizadas en las zonas de azúcar y los sec- tores mineros en diversos lugares del país.

Según una encuesta realizada en los barrios más- pobres dela capital de la República, la jornada-

de trabajo sobrepasa las nueve (9) horas para el 40% de los menores que trabajan, el descanso dominical no existe para el 48%, un 55% realiza labores nocturnas. La gran mayoría de los niños están mal remunerados: En 1978 cuando el salario mínimo de las ciudades era de $85.oo, más del 58% de los encuestados recibían ingresos diarios a $60.oo, solo un 29% de estos niños tenía contrato de trabajo escrito.

Esta situación lleva forzosamente a la conclusión de que las disposiciones actuales son virtualmente letra muerta, por no ajustarse a las necesidades de la existencia de las clases menos favorecidas. El trabajo Infantil es consecuencia estructural de nuestro subdesarrollo económico y social, y casi sin excepción los niños laboran para complementar ingresos familiares insuficientes. Es por ello que el Gobierno rechaza medidas draconianas de represión policiva que solo agravarían el problema de pobreza de la cual el niño es la primera víctima.

En su lugar, se ha adaptado el Programa del Menor Trabajador, el cual implica un cambio radical respecto a la tradicional actitud de ignorar este -

hecho, actitud que presume que si el trabajo de menores está prohibido entonces no existe. Es evidente que esta mentalidad es contraproducente, pues priva al menor que debe laborar de la más elemental protección que, como trabajador, le concede la ley.

El programa del Menor Trabajador utiliza una estrategía integral, complementandoel fortalecimiento de los mecanismos de control, campañas de divulgación, medidas que amplien el acceso de los menores trabajadores a servicios sociales y reformas a la legislación existente. Dentro de este marco, el proyecto de Ley que cuyas modificaciones tengo el honor de presentar al Honorable Congreso de la República, tiene como propósi fundamental el de modernizar las disposiciones vigentes, para que la ley pueda ser el instrumento ágil de quienes sean encargados de su cumplimiento y para que se convierta en una garantía efectiva, y no meramente formal, del bienestar del menor Trabajador.

En sintesis basado en consideraciones nacidas del ejercicio de la lucha al servicio de la causa de los trabajadores y del país, y en armonia con la

más clara politica gubernamental propuesta por el Senador Villegas Ramirez, fue modificada por el - el Senador LAUREANO ALBERTO ARELLANO.

5.3. MODIFICACIONES

1. Por ser más concordante el título del proyecto con su objetivo y contenido y, por razones técnicas conviene modifiacarlo asi: "Por la - cual se crea la Dirección General del Menor - Trabajador como dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se adopta el Estatuto del Menor Trabajador.

2. Es necesario aclarar igualmente que las técnicas de operación en este programa ya han sido cuidadosamente diseñadas, con el apoyo del Departamento Nacional de Planeación y probadas- durante un año en la Oficina que para el efecto y con carácter experimental viene funcionando en Bogotá, con esté nueva Unidad el Gobierno no pretende un aumento indiscriminado de- suplantación de personal sinó que asignará en la

forma más técnica posible estas tareas para aten der un problema que no se está tratando en la me dida de su magnitud, de otra parte le permitirá al Ministerio una nueva estrategía de trabajo, - regular y sistemática en lugar del actual trata- miento casi caritativo y como acción voluntaria- recibida por nuestras clases menos favorecidas - que son las directamente afectadas por este pro- blema. Finalmente es necesario aclarar que desde 1980 el CONPES por propuesta del DNP había ya, - asignado suficientes recursos a este programa, - los cuales se encuentran a disposición del mis - mo y solamente hace falta la presente estructura ción legal para que pueda hacerse realidad su e- ejecución; todo ello en desarrollo de la políti- ca nacional de atención al menor, ordenada en - el plan de Integración Nacional, Sector social.

Por todo lo anterior, y ante la necesidad de ini ciar en todos los departamentos del país, como - ya se hizo desde el mes de Julio del año anterior en Bogotá y Cundinamarca, el Progra del Nino Tra bajador aprobado por el Consejo Nacional de Polí tica Económica y Social - CONPES-, el 12 de junio de 1980, y mientras el Gobierno Nacional determi

na las funciones, estructura y organización de - la Dirección General del Menor Trabajador como - lo prevee el Artículo 2o. del proyecto, conviene adicionar a este artículo un parágrafo transitorio del siguiente tenor: "A partir de la sanción de la presente Ley y mientras el Gobierno Nacional determina las funciones, estructura y organización de la Dirección General del Menor Trabajador, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará en cada División Departamental del Trabajo, un Inspector o Visitador en Comisión que se encargará en forma exclusiva de promover, desarrollar, impulsar y ejecutar el programa y deprestar los servicios de atención y protección que requieran los trabajadores menores de edad - en su jurisdicción.

3. Si bien es cierto que el proyecto mantiene - vigente la norma contenida en el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a autorización para trabajar a menores se refiere, la experiencia obtenida por los funcionarios encargados de efectuar la vigilancia y control sobre la misma y aún los resultados de las investigaciones realizadas por el Ministerio de trabajo y el Departamento Nacional -

de Planeación, demuestran que, además de la contradicción que afecta a dicha norma para su exacta aplicación, ella misma ha generado buena parte de la explotación a que están sometidos en la actualidad los menores trabajadores por cuanto son los mismos representantes legales quienes más colaboran con los emoleadores para pactar con ellos, por la facilidad que da la norma para que se expida el permiso, formas de contratación que desconocen los más elementos derechos consagrados por la ley a favorde esta población y para la ejecución de trabajos prohibidos o que afectan la salud y moral de los menores, por la imperiosa necesidad de acrecentar los ingresos familiares, o en no pocas ocasiones, por la inescrupulosa actitud de algunos padres de familia, padrastros y otros en cuyas manos cae el niño abandonado y ven propicia la ocasión para explotarlo Por las anteriores razones, considero como la mejor manera de garantizar a los menores los derechos que les corresonde y, para que el estado, está en condiciones de brindar a esta población la protección adecuada, el que se institucionali

ce la facultad para el Estado de aprobar o improbar con el consentimietno de los representantes legales del menor, las solicitufes que formulen los menores para establecer relaciones Laborales. Por consiguiente, creo conveniente incluir un artículo que diga así: "Los manores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social previo consentimiento de sus representantes legales La autorización escrita del Ministerio de Trabajo- La autorización debe concederse para los trabajos- no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del - funcionario, no haya perjuicio físico, moral o sísico, paralel menor en el ejercicio de la activi - dad de que se trate y la jornada no exceda de seis (6) horas diarias.

Concedida la autorización, el menor de dieciocho - (18) años de edad puede recibir directamente el sa rio y, llegado el caso ejercitar las acciones lega les pertinentes.

4. Por ser evidente que para poder garantizar a - los trabajadores menores de edad el estricto y oportuno cumplimiento de las normas contenidas en el Proyecto de Ley, se requiere investir - del carácter de jefes de policia a los funcio- rios de la Dirección General del Menor Trabaja dor que determine el Gobierno Nacional, consi- dero necesario incluir en el articulado del -

proyecto un articulo que diga asi: Los funcionarios de la Dirección General del Menor Trabajador que - determine el Gobierno Nacional, estarán investidos de carácter de jefes de Policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de las normas- relacionadas con el trabajo de menores.

5. Teniendo en cuenta que por el presente proyecto de Ley se crea la Dirección General del Menor - Trabajador como unidad responsable en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de llevar- a cabo la vigilancia y control sobre las normas relacionadas con el trabajo de menores, conside ra que el artículo 5o. del proyecto debe modifi carse asi: "Excepción Unica. Los menores de catorce (14) años y mayores de doce (12) años de- edad podrán realizar tareas de tipo familiar, - siempre y cuando los horarios de ocupacion continuos o discontinuos no superen tres (3) horas diarias, no afecten su asistencia regular a un- establecimiento edutativo y garanticen el tiempo necesario de los funcionarios que determine- el Gobierno Nacional para la vigilancia y con - trol de las normas relacionadas con el trabajo- de menores.

6. El articulo que más adelante propuso a consideración por el H. Senado, permite al Gobierno Nacional, sindesatender las aspiraciones nacionales y las recomendaciones de la OIT sobre el limite de la edad para el trabajo, tener presente una realidad que es imposible desconocer y que ha hecho que la actual ley prohibiendo el trabajo para los menores sea virtualmente letra muerta. Dada la situación de ingreso en las familias de más escazos recursos y en la población migrante del campo, debe reconocerse como un hecho lo que se ha denominado "El sector informal de la economía", el cual absorvó de cualquier modo el excedente de mano de obra que nuestro aparato ecnómico no emplea adecuadamente; este sector informal ha desarrollado una estrategia de supervivencia en la cual aún la población infantil se ve obligada a producir algún ingreso para supervivir. Con esto el estado no pretende entronizar esta práctica pero no puede caer en la insensatez de creer que por estar prohibido el trabajo infantil, este no existe; precisamente mediante estrategias operativas que se impulsarán desde la Di-

rección General del Menor Trabajador es espera incidir efectivamente en proyectos de generación de empleo para sectores marginados, en la educación preventiva de accidentes de trabajo, etc., razones por las cuales consideró que el Gobierno Nacional debe quedar facultade para ajustar las edades a que se refiere el proyecto de ley, en sus articulos 4o y 5o. Según lo aconsejen las circunstancias objetivas y p oder en consecuencia controlar el trabajo ante todo el de tipo artesanal, se compruebe que este es absolutamente indispensable y se realice con sujeción a la vigilancia de la ley, por lotanto, es conveniente un artículo que digo así: "El Gobierno Nacional queda facultado para modificar los límites de edad a que se refieren los artículos 4o y 5o. de la presente ley, cuando las circunstancias asi lo aconsejen".

7. El artículo 6o. del proyecto de Ley referente a la prohibición de despedir a menores de edad por motivo de embarazo, en el actual proyecto no contempla la posibilidad de que existe alguna justa causa por la cual se puede despedir a una menor en este estado; como esta posibilidad existe y en consecuencia se podría caer en en el error de estar estableciendo un fuero

inapelable de las menores sobre la base del embarazo de la protagonista, considero se debe introducir una modificación al artículo mencionado así: "Queda absolutamente prohibido despedir a trabajadoras menores de edad po r motivos de embarazo, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjese en este estado y sin que medie autorización prevista en el presente artículo no produce efecto alguno y acarrea las sanciones previstas en el numeral 3o. del artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo aumentadas en una tercera parte".

8. El artículo 7o. del proyecto trata de la obligación por parte del empleador de afiliar al Instituto de Seguro Sociales a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio. Como puede ocurrir que este mandato legal no sea cumplido por todos los empleadores dejando al menor totalmente desprotegido de la seguridad social, es conveniente introducir desprotegido de la seguridad social, es conveniente introducir un nuevo artículo al proyecto que corrija esta situación de llegar a

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

presentarse y además, dar al Instituto de Seguro Sociales los mecanismo legales mediante los cuales recuperaría de los empleadores los costos de indeminización y los servicios de rehabilitación que preste a los menores que no sean objeto de afiliación, El artículo propuesto es el siguiente: "Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad, no se encuentra afiliado al Instituto de Seguros Sociales, ésta última pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación, recuperando el costo de los mismo directamente del empleador y la cuenta de cobro que formule contra este prestará mérito ejecutivo.

9. Considero que el artículo 10 del proyecto debe adicionarse con la prohibición del trabajo nocturno para los menores de dieciocho (18) años, como una manera de facilitar su acceso a la educación nocturno y prevenir los peligros a que pueden estar expuestos por trabajos realizados a altas horas de la noche. De igual manera, es conveniente defenir las horas del día en las cuales quedaría comprendido el trabajo nocturno. La modificación-adición propuesta, es la siguiente: "PRO

HIBICION DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. - queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno asi como el suplementario o de horas extras,- para los trabajadores menores de dieciocho (18)- años. Paragrafo. Para los efectos del presente - artículo, se entiende por trabajo nocturno el - comprendido entre las dieciocho (18) horas - (6:00 p.m.) y las seis (6) horas (6:00 a.m.)".

10. Como en todo el texto del proyecto no se indica nada con respecto a jornada y salario- aplicables al trabajo de menores de dieciocho (18) años, no obstante ser materias de- gran trascendencia por los frecuentes atropellos de que son objeto los menores en estos, conviene adicionar al proyecto los siguientes articulados:

ARTICULO JORNADA MAXIMA- DURACION.- En los trabajos autorizados para menores de dieciocho (18) años, las labores no pueden exceder de seis (6) diarias o treinta y seis(36) a- la semana.

ARTICULO SALARIO MINIMO LEGAL.- El salario- mínimo legal correspondiente a la jornada - máxima legal ordinaria fijada para los menores de dieciocho (18) años, será igual al -

determinado p or el Gobierno Nacional para todos los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

11. Finalmente, y con el propósito de proteger- a los menores vinculados a actividades acci dentales o transitorias, o que trabajen en- establecimientos artesanales y a los menor- res trabajadores del servicio doméstico, c- considero de trascendental importancia adi- cionar un artículo al proyecto que extienda el auxilio monetario por enfermedad no pro- fesional a los menores que se dediquen a ta les actividades así: "AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.- El auxilio mo- metarop por enfermedad no profesional de - que tratan los artículos 227 y 228 del Códi go Sustantivo del Trabajo, se aplicará a los menores de dieciocho (18) años de edad, que sean trabajadores accidentales o transito - rios, a los que trabajen en establecimientos artesanales que no ocupen más de cinco '5). trabajadores permanentes extraños a la fami lia del dueño y a los menores trabajadores- del servicio doméstico.

Se dió primer debate al proyecto de Ley 22- de 1981 "Por la cual se crea la Dirección - General del Menor Trabajador como dependen- cia del Ministerio de Trabajo y Seguridad - Social.

Se adopta el Estatuto del Menor Trabajador, con las modificaciones y adiciones propuesta que se consignan en pliego separado.

El p onente del Proyecto fue El senador LAUREANO ALBERTO ARELLANO.- Comisión Septima.

Se hace necesario aclarar que el proyecto de Ley No.22 de 1982, despues de los tramites legales - fue aprobada por el Senado de la República, en - Sesión plenaria del 20 de octubre de 1.981. Se - conviertió en Ley 20 de 1.982, la cual fue promul gada el 3 de febrero de 1.982.

5.4. LEY 20 DE 1.982

PROMULGADA EL 3 DE FEBRERO DE 1.982

Para la cual se crea la Dirección General del Menor Trabajador como dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se adopta el Estatuto del Menor Trabajador.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

ARTICULO 1o. Créase la Dirección General del Menor Trabajador como Dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con el encargo de promover desarrollar, impulsar y ejecutar el programa del menor trabajador y prestar los servicios de atención y protección que requieran los atrabajadores menores de edad.

ARTICULO 2o. El Gobierno Nacional determinará las funciones, estructura y organización de la Dirección General del Menor Trabajador, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, designará en cada División Departamental de Trabajo, desarrollar, impulsar y ejecutar el programa y de prestar los servicios de atención y protección que requieran los menores de edad en su jurisdicción.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

ARTICULO3o. PRESUNCION. Se presume de derecho - que toda prestación de servicio realizada por menores de edad en beneficio de terceros, está regulada por un contrato de trabajo, - siempre y cuando que los servicios estén orientados a una finalidad de explotación económica - cualquiera que sea su naturaleza.

ARTICULO 4o. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando a juicio del - funcionario, no haya perjuicio físico ni moral - para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de - seis (6) horas diurnas.

Concedida la autorización el menor de dieciocho- (18) años puede recibir directamente el salario- y, llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 5o. Los funcionarios de la Dirección General del Menor Trabajador que determine el Gobierno Nacional, estarán investidos de carácter de jefes de Policía para todo lo rela -

cionado con la vigilancia y control de las normas relacionaadas con el trabajo de menores.

ARTICULO 6o. PROHIBICION. Prohíbese a los padres tutores o curadores, y a los funcionarios señalados en el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo, autorizar el trabajo bajo dependencia de terceras personas y ocupar directamente en labores de cualquier índole, a los menores de catorce (14) años que estén bajo su patria potestad y/o cuidado y que no hayan terminado el quinto 5o año de enseñanza primaria.

ARTICULO 7o. EXCEPCION UNICA. Los menores de catorce (14) años y mayores de doce (12) años de edad podrán realizar tareas de tipo familiar, siempre y cuando los horarios de ocupación continuos o discontinuos no superen tres (3) horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garanticen el tiempo necesario para su recreación y descanso. Todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el Gobierno Nacional para la vigilancia y control de las normas relacionadas con el trabajo de menores.

ARTICULO 8o. El Gobierno Nacional queda facultado para modificar los límites de edad a que se refieren los artículos 6o. y 7o. de la presente Ley., cuando las circunstancias lo aconsejan.

ARTICULO 9o. PROHIBICION DE DESPEDIR. Queda absolutamente prohibido despedir a trabajadores menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores; el despido que se produjere en este estado y sin que medie la autorización prevista en el presente artículo no produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3o. del Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo aumentados en una tercera parte.

ARTICULO 10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Adiciónase el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo así: Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar asi lo requiera.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio.

PARAGRAFO. El Gobierno Nacional fijará las condiciones de afiliación y corización al instituto de Seguros Sociales de trabajadores menores, de dieciocho (18) años de edad, fijación que deberá hacerse dentro de un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.

ARTICULO 11. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado al Instituto de Seguros Sociales, éste último pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación, recuperando el costo de los mismos directamente del empleador y la cuenta de covro que formule éste prestará mérito ejecutivo.

ARTICULO 12. PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR. Adiciónase el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo así: Se prohibe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las

siguientes:

1o. Trasladar al menor trabajador de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio

2o. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto - que vulnere o atente contra la salud física moral, o síquica del menor trabajador.

3o. Retener suma alguna al menor de dieciocho - (18) años de edad, salvo el caso de retencion en la fuente, aporte al Instituto de Seguros Sociales y cuotas sindicales.

4o. Ordenar o permitir labores prohibidas para- menores de edad.

ARTICULO 13o. PROHIBICION DE TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suple mentario o de horas extras, para los trabajado-, res menores de dieciocho (18) años edades.

PARAGRAFO. Para los efectos del presente articu lo, se entiende por trabajo nocturno el comprendido entre las dieciocho (18) h oras- (6.00 p.m.) y las seis (6) horas (6.a.m).

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

ARTICULO 14. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Los menores de dieciocho (18) años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran:

A. - ALTERACION DE LA SALUD

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. En Trabajos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabjos en altos hornos de fundición de metales, en hornos de recoger metales o en trabajos de forja.
5. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
6. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes

rayos X, trabajos que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarojas y emisiones de radio frecuencia.

7. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

8. Trabajos submarinos.

9. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos,

10. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o caústicas.

B.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD.

1. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad el trabajo en casas de lenocinio y afines y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Queda así mismo prohibido emplear menores de dieciocho (18) años de edad en la redacción impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y las buenas constumbres.

PARAGRAFO. La persona que tenga conocimiento de la participación de menores de edad en la realización de los trabajos anotados antes, deberá informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.

ARTICULO 15o. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS. DURACION. 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de veinte días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleador deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

2. Para los trabajadores menores de dieciocho años de edad, no habrá compensación en dinero de las vacaciones.

Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

3. Queda así mismo prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, quienes deberán

disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamen te posterior al cumplimiento del año trabajado,

ARTICULO 16o. CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADO RES MENORES. Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más tra bajadores menores de dieciocho (18) años de edad, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un ves tido de labor, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad cuya remuneración mensual sea hasta de dos veces el salario mínimo vigente en su empresa, dotación que deberá ajustarse a la talla del trabajador menor de edad.

ARTICULO 17o. JORNADA MAXIMA -DURACION. En los trabajos autorizados para los me nores de dieciocho (18) años de edad, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) a la sema na.

ARTICULO 18o. SALARIO MINIMO LEGAL. El salario mínimo legal corresoindiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los-

menores de dieciocho (18) años de edad, será - igual al determinado por el Gobierno Nacional,- para los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTICULO 19o. AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL. El auzilio moneta rio por enfermedad no profesionalde que tratan- los Artículos 227 y 228 del Código Sustantivo - del Trabajo, se aplicará a los menores de diecio ocho (18) años que sean trabajadores accidentales o transitorios, a los que trabajen en estableci mientos artesanales que no ocupen más de cinco- (5) trabajadores permanentes extraños a la fami lia del sueño y a los menores trabajadores del- servicio doméstico.

ARTICULO 20o. SANCIONES. Los funcionarios de la Dirección General del Menor Traba jador que determine el Gobierno Nacional impon- drán a quienes violen las disposiciones vigen - tes sobre trabajos de menores de edad, multas - por el equivalente desde uno (1) hasta siete (7) salarios mínimos legales mensuales.

Si sancionado por primera vez un empleador por- la violación de las normas reguladoras del traba

jo de menores, reincidiere en cualquier violación de estas normas será una vez más sancionado con - cierre de la empresa, el cual, el cual no puede - exceder de tres días por la primera reincidencia - de quince dias por la segunda y cierre definitivo- por la tercera reincidencia.

Las multas que se hicieren efectivas en base a lo- prevenido en el presente Artículo, serán consigna- das a favor del Servicio Nacional de Ap rendizaje- SENA, dineros que se destinarán a un Fondo Especial para La capacitación de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

PARAGRAFO. Para poner en funcionamiento y operación el Fondo Especial de Capacitación a que- se refiere el presente Artículo, el Gobierno Nacio- nal reglamentará su forma de actividad y los progra mas a los que tienden al tratamiento y rehabilita- ción de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional y que le ocasionaron dismi nución de su capacidad laboral.

ARTICULO 21o. AUTORIZACIÖN AL GOBIERNO. El Gobierno Nacional queda autorizado para abrir

En el Presupuesto de gastos vigente, los créditos, contracréditos y traslados presupuestales que fueren necesarios para el debido cumplimiento de la - presente Ley.

ARTICULO 22o. Esta Ley rigge a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Se hace necesario transcribir el Decreto Numero 13 del 4 enero de 1.983, por el cual se reglamentan los articulos 10 y 11 de la Ley 20 de 1982, que regula la prestación del servicio en el Instituto de Seguros Sociales a los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

5.5. DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY 20 1982

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

En uso de las facultades que le confiere el numeral 3o. del artículo 120 de la - Constitución Nacional.

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO:- Todo empleador que tenga a su servicio menores de dieciocho (18) años, tiene la obligación de afiliarlos al Ins

tituto de seguros Sociales, a partir de la fecha - en que se establezca el contrato de trabajo o la - relación laboral.

ARTICULO SEGUNDO.- Laafiliación al Instituto de Seguros Sociales del Menor Trabajador, se hará con la presentación de su documento de identificación y, con la - autorización escrita para celebrar contrato del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la primera autoridad política del lugar.

Una vez realizada la afiliación, el Instituto de - Seguros Sociales deberá expedir al menor un carnet con el cual se identificará a fin de poder recibir los servicios de que trata el presente Decreto.

ARTICULO TERCERO.- Efectuada la afiliación, el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que otorga el Instituto de Seguros sociales, de conformidad con lo previsto en sus reglamentos.

ARTICULO CUARTO.- Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad, no se encuentre afiliado al Instituto de Seguros Sociales y - el menor sufriere accidente de trabajo, enfermedad

profesional, enfermedad general o se encontrase en periodo de maternidad, tendrá derecho desde el momento de su vinculación con el patrono, a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficiarios y de los derecho habientes.

PARAGRAFO PRIMERO.- Las prestaciones de salud de que trata "por el cual se reglamentan los Artículos 10 y 11 de la Lay 20 de 1982, que regula la prestación del servicio en el instituto de Seguros Socialesa los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

El presente artículo las suminstrará el Instituto de Seguros Socilaes en forma inmediata. Obligándose el menor a demostrar su vinculación con el patrono a través de cualquier medio idóneo aceptable para el menor, la Dirección General del Menor Trabajador establecerá dicha vinculación.

PARAGRAFO SEGUNDO.- Las prestaciones económicas las pagará el Instituto de Seguros Sociales una vez que el menor haya comprobado su vinculación en la forma prevista en el parágrafo anterior.

ARTICULO QUINTO.- El Instituto de Seguros Sociales recuperará el costo de los servicios de que trata el artículo anterior directamente del empleador, y la cuenta de cobro que formule contra éste, prestará mérito ejecutivo.

ARTICULO SEXTO.- En los lugares del Territorio Nacional donde el Instituto de Seguros Sociales no haya extendido sus servicios, los patronos están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo en favor de los menores.- Esta prestación dejará de estar a cargo del patrono cuando las contingencias sean asumidas por el Instituto de Seguros Sociales.

ARTICULO SEPTIMO.- La cotización para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, se hará de acuerdo con los reglamentos del Instituto de Seguros Sociales.

PARAGRAFO.- La cotización para los trabajadores menores de catorce (14) años, y mayores de doce (12) años de edad, estará a cargo exclusivo del patrón.

ARTICULO OCTAVO.- El Instituto de Seguros Sociales tomará todas las medidas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto.

ARTICULO NOVENO.- El incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el presente Decreto por parte del patrono acarreará las sanciones establecidas en el Artículo 20 de la Ley 20 de 1982.

ARTICULO DECIMO .- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General del Menor Trabajador, tomará las medidas necesarias para vigilar el cumplimiento de las prestaciones económicas y de salud a cargo del Instituto de Seguros Sociales y de los, patronos, respecto de los menores de dieciocho (18) años. En los lugares donde exista dependencias del Menor trabajador, estas funciones las cumplirá la Dirección General del trabajo por intermedio de las Divisiones Departamentales del trabajo y en los territorios Nacionales correspon-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

derá a los Inspectores de Trabajo o de la primera autoridad política del lugar.

Con la creación de esta ley se nota la preocupación del Estado en corregir un fenómeno Social - que afecta a un gran número de familias Colombianas, que se debaten en su precaria situación económica y se ven obligados a permitir que sus hijos menores trabajen . Los cuales venian siendo- explotados por sus patrones de turno. Esta Ley - es el correctivo que evita la explotación del menor.

CONCLUSION

A sido para mi un motivo de onda preocupación la respondabilidad que el Estado debe tener para con toda la población que dirge, su objetivo primordial es servir a la comunidad y debido a ello escribo - sobre un tema eminentemente social, pero que encua dra dentro de la témática Jurídica, como es el caso del Menor Trabajador Colombiano, que requiere - una acción intensa y permanente tanto del Estado - como de la comunidad en General.

Al efecto, considero recomendables los siguientes programas o principios de acción.

1. Establecer como uno de los objetivos fundamentales de la sociedad Colombiana, la abolición del trabajo de menores a largo plazo.

2. Entre tanto se logre este objetivo fundamental, la protección de los menores cuyo trabajo sea - indispensable para la subsistencia propia o de- su familia, mediante la aplicación de la legislación protectora y el reforzamiento del sistema de Inspectores laborales.

3. La aplicación de medidas económicas y sociales, destinadas a elevar el ingreso de las familias, elevando los niveles de empleo de la población adulta y mejorar los sistemas de seguridad social.

4. Intensificar la investigación del problema, para establecer soluciones en el corto plazo.

5. Desarrollar campañas de divulgación de la legislación protectora.

6. Introducir reformas en el sistema educativo, de modo que se amplíe su capacidad de retención escolar.

7. Desarrollar acciones sobre toda la población con el fin de concientizarla de la importancia de proteger al niño y al menor trabajador como recurso de la nación.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

"COMPILACION DE LEGISLACIÖN SOBRE MENORES"
Instituto Nacional de Protección a la Infancia. (INPI)
Editorial Mexicana, 1975.

"NORMAS LABORALES VIGENTES"
Ministerio de Trabajo. Oficina del Menor.

"GUIA DE SERVICIOS"
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

"REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO"
Volumen 101 No.3. 1982.

REVISTA INTERNACIONAL DEL NIÑO
Volumen 56. No.50 . 1981.

DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO
Instituto Colombiano de Biestar Familiar.
Bogotá, junio 15 de 1.984.

"PROYECTO DE LEY No.22 DE 1981"
HERNAN VILLEGAS RAMIREZ Y LAUREANO ARELLANO
BOGOTA , Sep 1.981.

LEY DEL TRABAJO VENEZOLANO
Editorial Panapo.

LEY TUTELAR DE MENORES VENEZOLANO
Gaceta Oficial No2.710 Extraordinario
del 30 de Dic. 1.980. Edi. Panapo.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA