

# **NORMATIVA SOBRE TRABAJO INFANTIL EN LATINOAMÉRICA**

## **PARTE II**



*Cátedra Iberoamericana de Prevención de Riesgos Laborales,*

*Diálogo Social, Relaciones Laborales y Seguridad Social*

*De la Universidad de Almería.*



# Capítulo 7. La realidad normativa del trabajo infantil en los países del sur de América Latina en relación con la Unión Europea y España

---



## **Capítulo 7. La realidad normativa del trabajo infantil en los países del sur de América Latina en relación con la Unión Europea y España**

### **7.1. Introducción**

Un acercamiento a la realidad del trabajo infantil como situación fáctica que, ni se obvia, ni se desconoce por parte de la mayoría de los Estados del Planeta. Teniendo en cuenta la notoria gravedad del problema, el elevado número de menores que aún hoy y en pleno siglo XXI se encuentran, desarrollando una prestación de servicios o de actividad respecto de un tercero, así como las condiciones en que lo desempeñan, ha determinado la necesidad de la intervención normativa en el asunto.

A nivel internacional no se puede desconocer que los esfuerzos desarrollados han sido y son en la actualidad incuestionables, determinando no solo la implicación positiva de los Estados que han ratificado los respectivos Convenios, sino también la pervivencia de ésta en el objetivo final de erradicación definitiva del trabajo infantil. Pese a ello, tampoco cabe obviar que desafortunadamente y, como con frecuencia ocurre, las expectativas previstas van mucho más lejos que los resultados reales alcanzados, como tendremos oportunidad de comprobar en las conclusiones de éste trabajo.

Internacionalmente, constituye un hito de capital importancia en la materia, la Convención sobre los Derechos del niño de 20 de Noviembre de 1989, donde ya se destacaba en su Preámbulo que “ el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento”, en función de ello ya en su artículo 1 establecía una definición de niño como “ todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”. Se reconoce de forma explícita en el art. 12, el derecho del niño a expresar libremente su opinión en todos los asuntos que le afectan, debiendo tenerse en cuenta ésta, atendiendo a su edad y madurez. Igualmente en el art. 28 se contempla el derecho del niño a la educación y, a efectos del ejercicio de éste derecho impone de cargo de los Estados parte, la implantación de la enseñanza primaria y gratuita para todos, el



fomento del desarrollo de la enseñanza secundaria, incluida la general y profesional, la adopción de las medidas apropiadas para ello, la accesibilidad a la enseñanza superior, sobre la base de la capacidad, la información y orientación de los niños en cuestiones educacionales y la adopción de medidas destinadas al fomento de la asistencia regular a la escuela y reducción de las tasas de deserción escolar .

Con carácter especial, en la materia que nos ocupa el art. 32 dispone expresamente: “Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

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

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.”<sup>1</sup>

De especial relevancia y con carácter concreto respecto de la cuestión que nos ocupa es el Convenio n° 138 de la OIT de 26 de junio de 1973, sobre el trabajo de la Mujer y de los menores, que establece la edad mínima de admisión al empleo, viene a sustituir y en definitiva a determinar en instrumento único, la edad de acceso al trabajo con carácter general, (desde 1919 a 1965, se contenía en convenios del mismo Organismo, con carácter particular, la edad de admisión al trabajo en relación con sectores específicos

---

<sup>1</sup> Convención sobre los Derechos del Niño ( <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>) establece las pautas generales en relación con la necesidad de protección de la infancia, atendida su situación de vulnerabilidad, que ha sido ratificada por España así como por todos los países del cono sur de América Latina.



tales como: la industria, el trabajo marítimo, la agricultura, el trabajo subterráneo, los trabajos no industriales, pescadores, pañoleros y fogoneros).

El referido Convenio supuso un avance notorio en materia de trabajo infantil, al tener como objetivo final, la total eliminación del trabajo de los niños, y en aras a la consecución de dicho propósito, en su art. 1 decretaba el compromiso de los Estados miembros ratificadores del Convenio, de seguir una política nacional que garantizara la abolición efectiva del trabajo de los niños, con incremento paulatino de la edad mínima de admisión al trabajo, hasta llegar a posibilitar la plenitud del desarrollo físico y mental de los menores. A estos efectos, en su art. 2.3 fija el tope máximo por debajo del cual no cabe el ingreso al trabajo, en la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, en quince años. Pese a tal determinación, en su párrafo 4, reconoce excepciones a la regla, en aquellos supuestos de Estados miembros cuya economía y medios de educación estuvieren insuficientemente desarrollados, respecto de ellos se establece la posibilidad de especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. En idéntico sentido excepcional se pronuncia el Convenio cuando se refiere a los denominados “trabajos ligeros”, a los que se refiere en el art. 7, como no susceptibles de perjudicar la salud o el desarrollo del menor, y no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia escolar, la participación de éstos en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o, el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. En tales casos, aún y a pesar de que no establece una definición taxativa del concepto, puesto que lo que se refiere es a los requisitos que debe cumplir tal trabajo, se permite la admisión laboral respecto de los menores de 13 a 15 años, y tratándose de Estados miembros en vías de desarrollo, la disminución de edad se sitúa entre 12 y 14 años, siempre en ambos casos con limitación horaria<sup>2</sup>.

Con posterioridad, en concreto el 17 de junio de 1999, la Conferencia General de la OIT aprobó el Convenio nº 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Este Convenio fue ratificado por España el 14 de Marzo de 2001, e igualmente por todos los Estados del Sur de América Latina.

Dicho texto se establecía como complemento del anterior, ante la necesidad real de eximir de tales formas execrables de trabajo al colectivo infantil afectado, asegurando

---

<sup>2</sup> Convenio de la OIT 138, de 26 de junio, ratificado por España, por instrumento de 13 de abril de 1977 (RCL 1978\1011) Trabajo de la Mujer y de los Menores. Edad mínima de admisión al empleo.



tanto su rehabilitación, como su inserción social, paralelamente a la atención a las necesidades de su familia.

El Convenio en cuestión, acepta y asume como causa cardinal del trabajo infantil la pobreza, postulando como mecanismo solutorio a largo plazo, el crecimiento económico sostenido dirigido al progreso social, y con carácter especial, la minoración de la pobreza, así como la educación universal. De esta forma en su art. 1 impone el deber de cargo de los Estados miembros que ratifiquen el Convenio de adopción de medidas inmediatas eficaces y urgentes, al efecto de erradicar y abolir, las peores formas de trabajo infantil. Esta expresión es interpretada en su art. 3, donde en cuatro apartados recoge las formas, prácticas e instrumentos más detestables en relación con los menores, como son: todas las formas de esclavitud o prácticas análogas, el trabajo forzoso, la utilización o reclutamiento de los menores para destinarlos a la prostitución o actividades o actuaciones pornográficas, ilícitas o tráfico de estupefacientes, el trabajo que por su naturaleza o condiciones de ejecución determine, la posibilidad de perjuicio para su salud, seguridad o moralidad, aclarando el texto en relación con ésta última forma que, su determinación definitiva ha de ser fijada por la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesados, tomando en consideración las normas internacionales en la materia<sup>3</sup>.

Como destacábamos al principio, éste Convenio conmina a los Estados miembros ratificadores, a la elaboración y puesta en práctica de programas de acción para la eliminación de tales formas de trabajo, y de igual modo a la adopción de las medidas efectivas pertinentes, encaminadas tanto a imposibilitar la ocupación de niños en tales formas de trabajo, como a la prestación de asistencia y aseguramiento de la rehabilitación e inserción social de estos, con atención concreta a dichos menores y a la situación particular de las niñas.

Los anteriores instrumentos internacionales son esenciales a la hora de considerar las legislaciones internas de los Estados de Sudamérica, así como de la Unión Europea, pues constituyen el punto de partida a la hora de verificar si el objetivo final de

---

<sup>3</sup> Convenio de la OIT 182 de 17 de junio de 1999, ratificado por España el 14 de marzo de 2001, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.



erradicación del trabajo infantil pretendido, se encuentra o no en el camino adecuado para su consecución definitiva, a través de los mecanismos articulados por los distintos Estados en concreto, habida cuenta de que hasta la fecha, como anticipábamos el problema no ha sido solucionado, pese a lo cual comprobaremos como el descenso en las cifras de trabajo infantil es significativo en unos Estados, si los comparamos con los otros.

## 7.2. Situación legislativa en Ecuador.

Corresponde atendida la realidad jurídica actual de Ecuador, reconocer en primer término el indudable esfuerzo a nivel legislativo en aras a la consecución del designio de erradicar el trabajo de niños, niñas y adolescentes en el Estado. Según la información actualizada por el Programa IPEC en Ecuador al mes de enero de 2009<sup>4</sup>, entre la población económicamente activa ocupada, la tasa de trabajo infantil entre 5 y 9 años ascendía, a un total de 109.060; entre 10 y 14 años se cifra en 350.000 y entre 15 y 17 años, el número de adolescentes se cuantifica en 319.390. Ha de destacarse que Ecuador ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, el 2 de septiembre de 1990, también ha ratificado el Convenio número 138 de la OIT, el 19 de septiembre de 2000, así como el Convenio del mismo Organismo número 182, en la misma fecha<sup>5</sup>.

A efectos de legislación interna, la Constitución de la República del Ecuador de 2008<sup>6</sup>, registrada oficialmente el 20 de octubre de dicha anualidad, en concordancia con las normas internacionales, se refiere en su Título II, Capítulo 3º, sección 5º, a las niñas, niños y adolescentes, reconociendo en su art. 44 el deber estatal de impulsar con carácter prioritario, el desarrollo integral de los mismos, el interés superior de éstos y la prevalencia de sus derechos respecto de las demás personas.

---

<sup>4</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Ecuador. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 2. [http://white.Oit.org.pe/ipecc/documentos/ficha ecuador.pdf](http://white.Oit.org.pe/ipecc/documentos/ficha%20ecuador.pdf). Este programa se enmarca en el Plan de acción mundial de la Oficina Internacional del trabajo (OIT) nació en 1992 con la finalidad de abolir de forma progresiva el trabajo infantil, a través de dos vías: a) fortaleciendo la capacidad de los países para ocuparse del problema y b) promoviendo un movimiento mundial de lucha contra este mal. En la actualidad IPEC es operativo en 88 países

<sup>5</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Ecuador. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” op. cit. pág. 3.

<sup>6</sup> Constitución de la República del Ecuador, registrada oficialmente en fecha 20 de octubre de 2008. [http://es.scrib.com/doc/6227/-NUEVA CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR](http://es.scrib.com/doc/6227/-NUEVA%20CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR).



En concreto en su art. 46.2 dispone expresamente desde una perspectiva garantista, la protección singular de éste colectivo y en aras a su salvaguarda, el siguiente tenor literal: “2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral”. Vemos como explícitamente fija la edad mínima de admisión al trabajo en quince años, lo configura como de naturaleza excepcional, y veta su ejercicio en situaciones nocivas o peligrosas, tanto respecto de su salud, como de su desarrollo personal.

Aparte del contenido de la norma suprema, también hemos de referirnos de forma inexcusable al denominado como Código de la Niñez y de la Adolescencia, registrado oficialmente el 3 de enero de 2003<sup>7</sup>, que ha sido objeto de reformas desde su aprobación y que define en su art. 4 que ha de entenderse por niño, niña y adolescente en el siguiente sentido: “niño o niña es la persona que no ha cumplido doce años de edad. Adolescente es la persona de ambos sexos entre doce y dieciocho años de edad”. En su título V, Capítulo 1, bajo la rúbrica “Del trabajo de niños, niñas y adolescentes”, reitera en el art. 82 la fijación de una edad mínima de admisión al trabajo de los menores en quince años en relación con todo tipo de trabajo, aunque establece salvedades. Se fija como meta a conseguir, la erradicación del trabajo de niños, niñas y adolescentes y para ello implica en tal objetivo de forma indubitable al Estado, a la Sociedad, a través de la elaboración y ejecución de políticas, planes y programas de protección y también, a la familia.

Por encima de la edad mínima fijada de forma expresa, se reconoce la admisión al trabajo con restricciones de jornada, que se concretan en seis horas diarias y en período máximo de cinco días a la semana en su art. 84. A pesar de la fijación de una edad mínima de admisión al trabajo en el art. 82.1, el párrafo segundo del mismo precepto dispone que la infracción del párrafo anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo. La cuestión

---

<sup>7</sup> Código de la Niñez y Adolescencia publicado por Ley No. 100. en Registro Oficial 737 de 3 de Enero del 2003. <http://www.law.yale.edu/rcw/jurisdictions/ams/ecuador/Ecuador-Code.htm>.



inmediata que se plantearía es, si ese deber del empresario infractor del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales respecto de un menor de quince años, no es sino una vía solapada para posibilitar la contratación de los menores de dicha edad, pues si nos fijamos en las sanciones previstas en el Código en el supuesto de empresario infractor, se limitan en el art. 95 del mismo en: a) Amonestación al empleador o quien se beneficie directamente con el trabajo del menor; c) Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del menor y finalmente también se prevé la Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo, en caso de reincidencia.

Parece que las sanciones previstas, no reúnen unas condiciones de dureza extrema en relación con el infractor, a pesar de que el precepto citado las establezca, sin perjuicio de las contempladas en otros cuerpos legales. Ha de tenerse en cuenta que estas sanciones, también son aplicables en relación con los trabajos prohibidos a los adolescentes entre quince y dieciocho años, las cuales el mismo texto en su art. 87 concreta en: la prestación de servicios en relación con trabajos en minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud; actividades prestadas en prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otras que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente; actividades que requieran el empleo de maquinaria peligrosa, o que lo exponen a ruidos que exceden de los límites de tolerancia; actividades que puedan agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan; en las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por Ecuador y en hogares cuyos, miembros tengan antecedentes como autores de abuso o maltrato.

De forma evidente los conceptos en éste sentido son amplios, por lo que ha de considerarse la indeterminación existente, al ser complicado calificar por ejemplo, las actividades que requieren el empleo de maquinaria peligrosa, pues no podemos olvidar que estamos refiriéndonos a niños, y habida cuenta su condición de menores y atendida su capacidad de discernimiento, es más que evidente que cualquier maquinaria en sus manos, puede convertirse en un instrumento potencialmente peligroso para el mismo, en



relación con su seguridad. En igual sentido cabría pronunciarse, respecto del denominado “trabajo que pueda ser inconveniente para el desarrollo moral o social del adolescente”. Como poníamos de relieve anteriormente, la amplitud de los conceptos utilizados en la redacción del texto, nos sitúa en la necesidad de llamar la atención sobre quien, o que organismo ostenta la competencia a la hora de definir lo que ha de entenderse como conveniente para el desarrollo moral y social, debiendo como más adecuado fijarse límites bien con carácter de mínimo, bien como máximo o techo hasta donde puede considerarse la situación de peligrosidad o inconveniencia.

El art. 11 del mismo texto preconiza el interés superior del niño, destinado a la consecución del ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos. A su vez el art. 60 reconoce el derecho de éstos menores sin diferenciación, a ser consultados en todos los asuntos que les afecten, debiendo tenerse en cuenta su opinión atendiendo, a la medida de su edad y madurez. El art. 192 establece como organismos de definición, planificación, control y evaluación de políticas al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, así como a los Concejos Cantonales. En relación con el primer organismo y entre sus funciones destacan, tanto vigilar el cumplimiento de los objetivos del sistema en todos sus componentes a través de sus distintos organismos, como difundir los derechos, garantías, deberes y responsabilidades de la niñez y adolescencia y fundamentalmente, definir y evaluar el cumplimiento de la política nacional de protección integral a la niñez y adolescencia, asegurar la correspondencia de las políticas sectoriales y seccionales con la política nacional de protección integral y, exigir de los organismos regionales su cumplimiento, según dispone el art. 195.

A nivel local, las anteriores funciones son desempeñadas por los respectivos Concejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia, estableciéndose además la intervención judicial en caso de contravención. No obstante resalta la dificultad que entraña, conjugar los derechos que se reconocen a favor de niños y adolescentes con la indefinición y amplitud del texto a la hora de establecer los límites precisos entre la actividad laboral permitida y la perjudicial o prohibida en relación con los menores.

Finalmente hemos de referirnos a la propia legislación laboral de Ecuador, que viene constituida por el Código del Trabajo registrado oficialmente el 16 de diciembre de



2005<sup>8</sup>. En éste texto podemos comprobar como en su art. 134 después de establecer la prohibición absoluta del trabajo por cuenta ajena a los menores de quince años, se impone en caso de contravención por parte del empleador, a modo de sanción aunque no se denomina de tal forma en el texto, la obligación del infractor de: 1) Retribuir al menor con el doble de remuneración, sin especificar nada más; 2) Deber de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la prestación de servicios, con inclusión de prestaciones y beneficios de seguridad social; 3) El máximo de la multa previsto en el art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia (1000~\$) y 4) Clausura del establecimiento en caso de reincidencia. El art. 138 determina la prohibición de unas concretas formas de trabajo en relación con los menores de dieciocho años, destacando una mayor precisión que la que encontrábamos en el Código de la Niñez, a pesar de lo cual en su último apartado n) se establece una cláusula general en los siguientes términos: “En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad”.

A su vez el art. 149, se ocupa de forma particular de los accidentes laborales en relación con los menores, exigiéndose la concurrencia de infracción por parte del empresario, bien del listado de trabajos prohibidos a adolescentes, infracción de las disposiciones del capítulo o reglamento aprobado o del Título V del libro I del Código de la Niñez y, en tal caso se presume la culpa del empleador en el siniestro. La consecuencia es de carácter pecuniario y se circunscribe a la fijación de una indemnización en una cuantía, que tiene su límite mínimo en el doble de la ordinaria.

Se establecen mecanismos de vigilancia, tanto a nivel de Directores regionales, Inspectores de Trabajo, el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONEPTI) con apoyo en las veedurías sociales y defensorías comunitarias.

Recapitulando se ha de poner de manifiesto, que efectivamente Ecuador a nivel legislativo y en concordancia con la normativa internacional que el mismo ha ratificado, ha realizado una labor encomiable. La normativa en relación con el tema del trabajo infantil parece que pretende ser integral, con primacía del interés superior del niño. No obstante, las cifras del trabajo infantil en la actualidad son muy elevadas y particularmente, considero que a pesar del catálogo de prohibiciones, las sanciones en

---

<sup>8</sup> Código del Trabajo de la República del Ecuador. Codificación 17. Registro oficial. Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <http://www.unemi.edu.ec/rrhh/images/archivos/codtrab.pdf>.



relación con un empresario infractor no alcanzan la dureza y la entidad que debiera corresponder al correlato de unos derechos que pretender tener una vocación integral, además entiendo existe un copioso número de organismos, instituciones y personas que tienen atribuidas competencias en la materia, lo que solo puede contribuir a un elevado índice de descoordinación y disparidad que puede suponer un importante freno en el objetivo final perseguido. Destacan como puntos básicos de su regulación, tanto la fijación de la edad mínima de admisión al trabajo en quince años, aunque estableciendo excepciones, la prohibición del desempeño de unas actividades específicas, aunque se establece un catálogo abierto y el establecimiento de una gradación de sanciones en caso de incumplimiento, respecto del empresario infractor.

### **7.3. Situación legislativa en Bolivia.**

Si nos trasladamos al estudio de la legislación vigente en el Estado Bolivia, hemos de tener en cuenta con carácter fundamental que según la Información actualizada por el Programa IPEC en Bolivia a enero de 2009<sup>9</sup>, la Población Económica Activa (PEA) ocupados entre cinco y catorce años ascendía a 354.742 niños; entre 14 y 17 años el número de adolescentes se cuantificaba en 190.246. De los cuales, los menores involucrados en las formas peores de trabajo infantil entre siete y trece años la cifra alcanzaba la de 116.000. En consecuencia estamos hablando de una población menor trabajadora de 544.988 menores. La nueva Constitución Boliviana de 2009<sup>10</sup> determina en su art. 61 que “Se prohíbe el trabajo forzado y la explotación infantil. Las actividades que realicen las niñas, niños y adolescentes en el marco familiar y social están orientadas, a su formación integral como ciudadanos y tendrá una función formativa. Sus derechos, garantías y mecanismos institucionales de protección serán objeto de regulación especial.” Como podemos leer claramente, Bolivia poscribe el trabajo forzado y la explotación infantil, pero no se puede obviar que este Estado, ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño en fecha 2 de septiembre de 1990, más tarde el Convenio de la OIT n° 138 sobre la edad mínima de admisión al trabajo el 11 de junio de 1997 y con posterioridad el Convenio OIT n° 182

---

<sup>9</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Bolivia. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3. [http://white.Oit.org.pe/ipecc/documentos/ficha\\_bolivia.pdf](http://white.Oit.org.pe/ipecc/documentos/ficha_bolivia.pdf).

<sup>10</sup> Constitución de Bolivia de 2009. <http://pdba.georgetow.edu/Constitutions/Bolivia/bolivia09.html>.



sobre las peores formas de trabajo infantil, el 6 de junio de 2003. Llama la atención que en su nueva norma máxima, no se contenga disposición alguna en relación con la edad mínima de admisión al trabajo, tan solo en su artículo 58. “considera niña, niño o adolescente a toda persona menor de edad”.

A este respecto consta que el Gobierno de Bolivia en agosto de 2009 respondió por escrito al Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, a la pregunta n° 15 de tal Organismo del siguiente tenor literal “El art. 61.II de la Constitución ha prohibido el trabajo forzado y la explotación infantil, pero no ha hecho referencias a la edad mínima para el trabajo infantil. Por favor, expliquen las implicancias legales y las consecuencias políticas de esa decisión, teniendo en cuenta el art. 32 de la Convención y el Convenio de la Organización Mundial del Trabajo n° 138.” El Gobierno Boliviano respondió a la pregunta en el sentido de entender que, debe relacionarse el art.61.II de la Constitución con el art. 60 que establece como deber estatal, social y familiar garantizar la prioridad del interés superior del niño- niña y adolescencia, con preeminencia de sus derechos y primando la protección y socorro de estos, en cualquier circunstancia, igualmente con el art. 81.1 que reconoce la educación obligatoria hasta el bachillerato, y el art. 82.1, que fija de cargo del Estado, garantizar el acceso a la educación y la permanencia de ciudadanos y ciudadanas en condiciones de plena igualdad. En tal sentido el Código del niño, niña y adolescente se elaboró sobre la base de los principios del interés superior del niño y en el Capítulo VI, de protección al adolescente trabajador, toma en cuenta el art. 32 de la Convención y el Convenio n° 138 de la OIT, además de que la Constitución política del Estado, establece la prevalencia en el orden interno de los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa. Finaliza su respuesta, en la conclusión de entender que no existirían implicancias legales y consecuencias políticas del art. 61.II en relación al art. 32 de la Convención y del Convenio n° 138 de la OIT<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Convención sobre los Derechos del Niño. 52º período de sesiones. “Respuestas proporcionadas por escrito por el Gobierno de Bolivia a la lista de cuestiones (CRC/C/BOL/Q/4) preparada por el Comité de los Derechos del Niño en relación con el examen del Informe periódico cuarto de Bolivia”. Pág. 27 -28. 14 de Septiembre de 2009. [http://www.2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/crc.c.BOLL.Q.4.Add.1\\_spc.doc](http://www.2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/crc.c.BOLL.Q.4.Add.1_spc.doc).



Es cierto que continúa en vigor el Código del niño, niña y adolescente de 1999, que entró en vigor en junio de 2000<sup>12</sup>, en su art. 126 fija como edad mínima para trabajar los catorce años de edad (como podemos comprobar un año menos que Ecuador) y determina como deber del empleador, el de garantizar que la prestación de servicios de los adolescentes (por encima de dicha edad) se ejecute en una actividad, arte u oficio, que no perjudique su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, instaurando un organismo competencial a efectos de control, constituido por la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de la jurisdicción a la que pertenece. En el art. 133 se establece la prohibición del desempeño de trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes con carácter general, listándose en el artículo siguiente (134) hasta dieciséis actividades concretas que son consideradas trabajos peligrosos o insalubres en relación los menores adolescentes, finalizando el precepto en su número final con una cláusula general en relación con actividades no enumeradas, que crean riesgo para la vida, salud, integridad física y mental de estos menores.

En precepto separado se describen los trabajos atentatorios a la dignidad de los adolescentes trabajadores, distinguiéndose tres ubicaciones: 1) Salas o sitios de espectáculos obscenos, así como talleres destinados a cualquier actividad relacionada con el material pornográfico. 2) Locales de diversión para adultos y 3) Propagandas, películas y videos que atenten contra la dignidad. (135).

Se fija la jornada máxima de trabajo, en ocho horas diarias de lunes a viernes con descanso obligatorio de dos días (art. 142) y, en caso de enfermedad o accidente (art. 141), se determina de cargo del empleador, la prestación de primeros auxilios y el traslado inmediato a un centro de asistencia médica con la consiguiente comunicación a los padres o responsables y a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia, sufragando los gastos precisos para la curación del menor, aún en ausencia de afiliación al Seguro Social.

En cuanto a las medidas que judicialmente corresponde imponer a cargo de los empresarios infractores, en caso de que los derechos reconocidos al menor en el texto fueran amenazados o violados por maltrato, faltas, abuso, supresión u omisión, se

---

<sup>12</sup> Código del Niño, niña y adolescente de 27 de octubre de 1999 (CNNA).  
<http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=638>



traducen en : a) Advertencia, b) Multa de 30 a 100 días y c) Suspensión del cargo, función, profesión u oficio, previéndose igualmente y, en caso de reincidencia y en aquellos que constituyan delito, la remisión a la justicia penal (art. 219).

Este Código del niño, niña y adolescente, fue desarrollado a su vez por el correlativo Reglamento aprobado por Decreto de 23 de febrero de 2001<sup>13</sup>. Tal texto en su art. 2 apartados a y b) establecen la definición de niño/a como “persona que no hubiere cumplido los doce años y adolescente “persona entre doce y dieciocho años de edad”.

El capítulo VII, art. 44 atribuye responsabilidad al M<sup>o</sup> de Trabajo y Microempresa, en el cumplimiento de políticas públicas progresivas para erradicar el trabajo de niñas, niños y adolescentes menores de 14 años y la protección de los adolescentes trabajadores, atribuyéndose competencia en el art. 46 en materia de vigilancia en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, a las Defensorías de la Niñez y Adolescencia en coordinación con las Direcciones Departamentales de trabajo. Desde la perspectiva procesal se le atribuye la competencia en materia de denuncias, sobre la no cancelación de salarios, otros beneficios de los adolescentes, maltrato, tráfico, explotación de los mismos, infracción del cumplimiento de la obligación de autorización escrita a efectos de traslado del adolescente de una localidad a otra, para prestar servicios, las denuncias relacionadas con la remuneración del aprendiz, el incumplimiento de jornadas máximas de trabajo o descanso obligatorio y vulneración de los derechos del adolescente trabajador en el exterior, conforme a los art. 45,47,48,49 y 50. Se fija además el horario nocturno prohibido, en las horas de 19’00 a 6’00 del día siguiente.

Por su parte la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, que en la actualidad se encuentra en vías de ser sustituida, al trabajarse por parte del gobierno Boliviano, a través del M<sup>o</sup> de Trabajo y la dirigencia de la Central Obrera boliviana, de manera consensuada en la elaboración de una nueva Ley General de trabajo,<sup>14</sup> solo establece disposiciones con carácter de mínimo. Determina en su art. 58 la prohibición de la admisión al trabajo de los menores de catorce años de uno y otro sexo, salvo aprendices, así como la de que los menores de dieciocho años sean contratados para la realización de trabajos que puedan demorar su desarrollo físico normal o sobrepasen sus fuerzas.

---

<sup>13</sup> Reglamento del Código del Niño, Niña y Adolescente de 23 de febrero de 2001.  
[http://www.badaj.org/ck/inider/userfiles/files/Nacionales/Bolivia/Bolivia\\_Decreto\\_26086.pdf](http://www.badaj.org/ck/inider/userfiles/files/Nacionales/Bolivia/Bolivia_Decreto_26086.pdf).

<sup>14</sup> “Nota de Prensa del M<sup>o</sup> de Trabajo y Previsión Social”. Mayo de 2011.  
<http://www.mintrabajo.gob.bo/Principal.asp#>



Amplía el impedimento a actividades peligrosas, insalubres, pesadas o que menoscaben su moralidad y buenas costumbres (art. 59). Limita su jornada de trabajo al desempeño de la misma solo en actividad diurna, con la excepciones de trabajos de enfermería, servicio doméstico y otras no especificadas (art. 60) y establece de cargo del empresario, la necesidad de adoptar las medidas encaminadas a garantizar la salud física y comodidad en el trabajo, dejando abierta la posibilidad de definición de todas las disposiciones del Capítulo, tanto por la acción pública con carácter particular, como por las sociedades de la infancia. (art. 63).

También ha de hacerse referencia a la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar de 1979<sup>15</sup>, la cual en su art. 8 dispone la prohibición del trabajo de menores de dieciocho años en labores peligrosas, de lluvia, humedad, frío, calor, radiaciones, ruidos, caídas de materiales y otros. Con motivo de la nueva Constitución Boliviana, y en concreto el contenido de los art. 46.I y II de dicho texto, se ha elaborado un Proyecto de Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>16</sup>, con vocación de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud existente, bajo los principios de eficacia, coordinación y participación, con pretensión de implantar los mecanismos de evaluación inicial, formación e información.

Como se puede comprobar, la situación en Bolivia en la actualidad y con motivo del dictado de la nueva Constitución de 2009, no es del todo clara, a pesar de la respuesta escrita del Estado Boliviano, al Comité de los Derechos del niño y la vigencia por ahora del Código del Niño, Niña y Adolescente. Teniendo en cuenta que la Unión de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores de Bolivia (UNATSBO) presentó en el mes de abril de 2011, una propuesta de ley, para el reconocimiento, promoción y defensa de los niños trabajadores, que entendían debía ser considerada al redactar las modificaciones del Código del Niño y la Ley del Trabajo de Bolivia. Manifestaban expresamente su intención de que, el Estado reconozca que el trabajo empieza a los seis años y, que la Sociedad tome en cuenta que trabajan para contribuir a sus respectivas familias.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley nº 169998, 2 de agosto de 1979. [http://www.aipe.Org.Bo/public/1st-OBSERVATORIO-DOCUMENTOS\\_ley\\_general\\_de\\_higiene\\_seguridad\\_ocupacional\\_y\\_bienestar](http://www.aipe.Org.Bo/public/1st-OBSERVATORIO-DOCUMENTOS_ley_general_de_higiene_seguridad_ocupacional_y_bienestar).

<sup>16</sup> “Proyecto de Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. [http://www.cedib.org/leyes/ProLeySeguridad\\_y\\_Salud.pdf](http://www.cedib.org/leyes/ProLeySeguridad_y_Salud.pdf).

<sup>17</sup> “Bolivia estudia una propuesta de ley impulsada por niños y niñas”. Movimiento Mundial por la Infancia. Fuente: Morsolín, Cristiano- Observatorio Selvas y ProNATs. Barcelona. Mayo 2011.



En este sentido, la diputada por CN Sra. Reyes, destacó como cuestión problemática y de entidad considerable, el trabajo infantil en Bolivia, afirmando que no puede ser suprimido en base a la razón de que constituye el sustento de muchos niños. De forma expresa declaraba que “muchos niños no tendrían qué comer”<sup>18</sup>

Particularmente estimo que es evidente que prohibir, pocas veces es una buena opción, a excepción de aquellos casos en que la prohibición tiene como objetivo, salvaguardar un derecho fundamental o proteger a quien se encuentra en una situación de vulnerabilidad o desprotección. En el caso concreto de forma palmaria y, con el objetivo de erradicar el trabajo infantil lo que se pretende a nivel internacional es, amparar o conseguir la protección integral de los menores, reconocerles la posibilidad de un futuro con expectativas de progreso ascendente, que solo puede ser alcanzado a través de la consecución de la finalidad de su formación integral, además de hacer efectivo del derecho de los menores a ser lo que en realidad son, niños, en el transcurso hasta su conversión en mayores o adultos.

Si bien, puede resultar difícil, argumentar de forma convincente frente a un niño que con poderosas razones sostiene, que la falta de reconocimiento del derecho al trabajo le priva del sustento vital para él y su familia, es necesario que comprendan que, de forma indefectible, tal reconocimiento determina su futuro en la abolición de las innumerables posibilidades profesionales y personales de las que debería disponer y, poder aprovechar o no, según su libre opción, pero con capacidad crítica para hacer uso de esa facultad de elección.

Es una realidad constatada que a medida que es más alto el grado de formación, mayor es el desarrollo de la persona a todos los niveles, y más se contribuye al desarrollo del propio país.

Los menores, como personas y parte integrante de la sociedad, constituyen el principal potencial de un país. Existen políticas sociales que se están implementando cada vez en mayor medida, en un gran número de Estados con resultados muy positivos. La ayuda internacional también está arrojando sus frutos y aún más, cabe implicar al sector privado en la política y acción social de los Estados, a los efectos de contribuir a la

---

<sup>18</sup> “Bolivia: trabajo infantil y derechos de los niños”. Morsolin Cristiano. Marzo 2011. <http://www.aporrea.org/imprime/a/118791.html>.



asistencia social y educativa por diversas vías, incluso desarrollando una política prevencionista. Además se ha de implicar particularmente a los empresarios, declarando su responsabilidad en relación con la prestación de servicios de los adolescentes por encima de una edad cercana a la mayoría legal, partiendo de unas condiciones de seguridad y dignidad más exigentes en relación con éste colectivo. No puede admitirse la alternativa de permitir la rebaja de la edad mínima de admisión al trabajo, todo lo contrario, el objetivo a perseguir es que ésta edad cada vez se acerque más a la mayoría legal y, en este transcurso se potencie de forma preeminente, la prevención de la seguridad del trabajador adolescente en el desempeño de la prestación de servicios con un carácter especial, así como su formación profesional.

#### **7.4. Situación legislativa en Argentina**

Al igual que los anteriores, Argentina ha ratificado tanto la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, en concreto el 22 de octubre de 1990, el Convenio de la OIT n° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, el 11 de noviembre de 1996 y el Convenio de la OIT N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, el 5 de febrero de 2001. La tasa de trabajo infantil en éste país, conforme a la información actualizada por el Oficial de Trabajo Infantil de la OIT en Argentina a enero de 2009, es la siguiente: la población económica activa ocupada menor de dieciocho años, ascendía a 456.207. De ellos entre catorce y diecisiete años, la cifra es de 263.112, e involucrados en las peores formas del trabajo infantil entre cinco y trece años, 193.095, mientras que adolescentes involucrados en las peores formas de trabajo infantil, entre catorce y diecisiete años se computaban 263.112<sup>19</sup>. De forma evidente las cifras continúan siendo alarmantes, a pesar de que en cómputo global, son menores que las de Bolivia y Ecuador. Sin embargo en lo que se refiere a las peores formas de trabajo infantil, de manera clara la situación es preocupante.

La Constitución de la Nación Argentina de 22 de agosto de 1994<sup>20</sup>, en su art. 75. apartado 22, establece como atribución del Congreso: Aprobar o desechar Tratados concluidos con las demás Naciones y con las Organizaciones Internacionales y los



Concordatos con la Santa Sede...los Tratados... tienen jerarquía superior a las leyes....la Convención sobre los Derechos del Niño, en las condiciones de su vigencia tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de ésta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos... En su apartado 23, específicamente atribuye al Congreso: “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por ésta

<sup>19</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Argentina. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág.5. [http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/ficha Argentina. pdf](http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/ficha%20Argentina.pdf)

<sup>20</sup> Constitución de la Nación Argentina de 22 de Agosto de 1994. <http://www.dpn.gob.ar/biblio/constitucionnacionalargentina>.

Constitución y por los Tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños...Dictar un régimen de Seguridad Social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental.

No puede olvidarse en este caso que esa misma Constitución en su art. 129 reconoció el Gobierno autónomo de la Ciudad de Buenos Aires lo que determinó en octubre de 1996, que fuera sancionada la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires<sup>21</sup>. En ésta se dedica el Capítulo Décimo a Niños, Niñas y Adolescentes. El art. 39 es del siguiente tenor literal:”La Ciudad reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de sus derechos, les garantiza su protección integral y deben ser informados, consultados y escuchados...Se otorga prioridad dentro de las públicas, a las destinadas a las niñas, niños y adolescentes, las que deben promover la contención en el núcleo familiar y asegurar: la responsabilidad de la Ciudad respecto de los privados de su medio familiar, con cuidados alternativos a la institucionalización, el amparo a las víctimas de violencia y explotación sexual, las medidas para prevenir y eliminar su tráfico.

Una ley prevé la creación de un organismo especializado que promueva y articule las políticas para el sector, que cuente con unidades descentralizadas que ejecuten acciones con criterios interdisciplinarios y participación de los involucrados...”

Como podemos apreciar, destaca que ninguna de las dos normas fundamentales recoge



una edad mínima de admisión al empleo, ni tampoco referencia alguna respecto del trabajo de los menores.

Ahora bien, con carácter particular y relativamente reciente, la Ley 26.061, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes de 2005<sup>22</sup>, en su art. 25 sanciona el derecho al trabajo de los adolescentes, de forma tal que: “Los Organismos del Estado deben garantizar el derecho de las personas adolescentes a la educación y reconocer su derecho a trabajar, con las restricciones que imponen la legislación vigente y los convenios internacionales sobre erradicación del trabajo infantil, debiendo ejercer la inspección de trabajo contra la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.

Este derecho podrá limitarse solamente cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para el desarrollo, la salud física, mental o emocional de los adolescentes.

Los Organismos del Estado, la sociedad y en particular, las organizaciones sindicales coordinarán sus esfuerzos para erradicar el trabajo infantil y limitar toda forma de trabajo legalmente autorizada cuando impidan o afecten su proceso evolutivo”.

<sup>21</sup>Constitución de la Ciudad de Buenos Aires de 1996. [http://www.buenosaires2010org.ar/archivos\\_cope/normativa/constitucion.pdf](http://www.buenosaires2010org.ar/archivos_cope/normativa/constitucion.pdf).

<sup>22</sup> Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes de 2005. [http://www.oas.org/dil/esp/Ley\\_de\\_Proteccion\\_Integral\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_las\\_Ninas\\_Ninos\\_y\\_Adolescentes\\_Argentina.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Proteccion_Integral_de_los_Derechos_de_las_Ninas_Ninos_y_Adolescentes_Argentina.pdf).

A mayor abundamiento, el Reglamento de desarrollo de dicha ley, aprobado por Decreto 415/06<sup>23</sup> en relación con el art. 25 de la primera, dispone expresamente que: “Las prescripciones contenidas en el artículo que se reglamenta deben interpretarse como complementarias de las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificaciones, como así también con las que integran los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Hemos de tener en cuenta pues, dos aspectos fundamentales, cuales son: a) la ausencia de fijación de una edad mínima de acceso al trabajo en la Ley de Protección Integral y,

---

<sup>23</sup> Reglamento de la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. Abril 2006. [http:// www.proyectojuventud.com.ar/docs/Reglamentacion\\_Ley\\_26.061.doc](http://www.proyectojuventud.com.ar/docs/Reglamentacion_Ley_26.061.doc)



b) la naturaleza de accesoriedad, que se reconoce en el Reglamento de desarrollo de sus preceptos en relación con la Ley de Contrato de Trabajo<sup>24</sup> que, en la cuestión particular que nos ocupa fue objeto de reforma. Se hace preciso destacar que, en ésta última sí que se determina la edad mínima de admisión al trabajo en dieciséis años, regulando expresamente en el art. 189 el veto a los empleadores de contratar a menores de dicha edad, en cualquier tipo de actividad.

A pesar de la tajante prohibición, en el artículo siguiente, se determinan excepciones a la edad mínima rebajando ésta a los catorce años, cuando se trata de empresas familiares en las que su titular sea, el padre, la madre o el tutor con condiciones pormenorizadas, como son: que la jornada no supere las tres horas diarias, ni las quince semanales; que no se trate de actividades penosas, peligrosas y/o insalubres y que se cumpla con la asistencia escolar, exigiéndose al efecto la preceptiva autorización administrativa de la autoridad competente laboral de cada jurisdicción, así como la imposibilidad de obtener la autorización, en los casos en que dichas empresas estuvieran subordinadas económicamente o fueren contratistas o proveedores de otra empresa (art. 189 bis).

Tratándose de menores que cuenten con dieciséis años, se establece legalmente, una reducción de la jornada laboral en relación con los mayores de dieciocho años, concretada en seis horas diarias laborales y treinta y seis semanales, sin que una distribución desigual de éstas pueda superar el tope máximo de siete horas diarias; y cuando los menores superen la edad de dieciséis años cabe que la jornada anterior, siempre con autorización administrativa laboral previa, se amplíe a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (art. 190).

Se establece además la prohibición de todo el colectivo menor de dieciocho años, de prestar trabajos nocturnos, fijando expresamente el período horario comprendido en tal concepto y, que transcurre desde las 20'00 horas de un día a las 6'00 horas del siguiente día, aunque si se trata de establecimientos fabriles, la jornada se concreta en horario desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente.

En cuanto al período vacacional, se establece un mínimo anual que no puede ser inferior a quince días (art. 194), además de un descanso de dos horas al mediodía con carácter

---

<sup>24</sup> Ley de Contrato de Trabajo, Ley n° 24.744, modificada por Ley n° 26.390 de 25 de Junio de 2008. <http://www.infoleg.gov.ar/infolecinternet/anexos/25000-29999/2552/textact.htm>.



general diario, y la prohibición de ser ocupados en trabajos penosos, peligrosos o insalubres (art. 191).

Finalmente también la Ley contempla el supuesto de accidente de trabajo, circunscribiendo su ámbito al fundamento en alguna de las tareas prohibidas en la misma, o efectuada en condiciones que infrinjan sus requisitos, considerando por tal hecho el accidente, como resultante de la acción u omisión del empleador en los términos del art.1072 del Código Civil, esto es responsabilidad por dolo del empleador, sin que se admita prueba en contrario.

Ahora bien, esta presunción legal de responsabilidad tiene la exención de permitirse la prueba en contrario, en el caso de que el accidente traiga como motivo, el hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un lugar de trabajo donde éste prohibida su presencia o la misma fuera ilícita y, lo sea sin conocimiento del empleador. En tal supuesto cabe que el empresario pruebe su falta de responsabilidad.

Este último precepto, nos obliga a acudir al recurso de la Ley de Prevención de Riesgos del Trabajo de octubre de 1995<sup>25</sup>, en cuyo art. 39 y refiriéndose a la cuestión de la responsabilidad civil del empleador, determina la inmunidad de éste con carácter general, con base en las prestaciones reconocidas a favor del accidentado, con la única excepción del caso de responsabilidad por dolo del empresario que, es exigible de acuerdo con las normas civiles y, sin que se prevean exenciones de tipo alguno por razón de la edad, salvo la contenida en éste precepto.

Podemos comprobar que de forma efectiva, la política legislativa Argentina tiene la vocación real de abolir el trabajo infantil y, de hecho dicho Estado que en un principio cuando ratificó los Convenios internacionales en la materia, fijó la edad mínima de admisión al trabajo de los menores en catorce años, ha aumentado en virtud de reforma dicho tiempo a los dieciséis años, manteniendo una excepción, cual es la de catorce años en empresas familiares, con la consiguiente reducción de la jornada laboral a tres horas, siempre con la preceptiva y previa autorización administrativa, y bajo la condición de que dicha empresa no ostente vínculo alguno con otra empresa proveedora o contratista, y la actividad se lleve a cabo cumpliendo con la asistencia escolar.

---

<sup>25</sup> Ley de Riesgos del Trabajo n° 24.557, de 1995.<http://www.infoleg.gov.ar/infolecinternet/anexos/25000-29999/29971/textact.htm>



Ya en el Anexo IV del Pacto Federal del Trabajo, Ley 25.212 promulgado el 23 de diciembre de 1999<sup>26</sup>, se contemplaba el Programa Nacional de Acción en materia de trabajo infantil, destinado a evitarlo y eliminarlo, poniendo especial énfasis, en el alto riesgo o la nocividad respecto de aquellos que lo desempeñan, además de procurar la seguridad de los menores trabajadores. Consta en el mismo, la conciencia real del problema y se establecen unas líneas generales de actuación que, de forma progresiva se están instaurando y van arrojando resultados positivos aunque de forma sosegada, a pesar de que se eche de menos, la elaboración de un listado concreto de trabajos peligrosos o nocivos.

### **7. 5. Situación legislativa en Chile**

El Estado Chileno, también como sus homólogos ha ratificado tanto la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, el 27 de Septiembre de 1990, como el Convenio n° 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al trabajo, el 1 de febrero de 1999 y el del mismo Organismo n° 182 sobre las peores formas de Trabajo Infantil el 17 de julio de 2000. La información actualizada por el Proyecto IPEC en Chile a enero de 2009<sup>27</sup>, arrojaba los datos de población económica activa ocupada entre cinco y diecisiete años, cuantificados en un total de 196.104 menores, de los cuales entre quince y diecisiete años la cifra era de 102.671. Ello evidentemente demuestra que por debajo de los quince años, el total de menores trabajando asciende a 93.433, cifra considerable teniendo en cuenta la edad a la que nos referimos, aunque ciertamente alejada de los países anteriores.

Centrándonos en primer lugar en la Constitución Chilena de 1980<sup>28</sup>, que ha sido posteriormente objeto de reformas, se reconoce el derecho a la educación, estableciendo además de cargo del Estado la protección especial al ejercicio del mismo. Más tarde, en concreto en 1999, por Ley 19.634, se determinó la obligatoriedad, tanto de la educación básica, como la educación media, el carácter gratuito de ambas a financiar por el Estado

---

<sup>26</sup> Pacto Federal del Trabajo de 1999. Anexo IV. Programa Nacional de Acción en materia de Trabajo Infantil. Ley 25.212. <http://www.soledesbuenosaires.org.ar/Leyes/Ley-25212.html>

<sup>27</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. "Ficha país Chile. Situación y avances sobre el trabajo infantil." Pág. 3. [http://white.Oit.org.pe/ipecc/documentos/ficha Chile. pdf.](http://white.Oit.org.pe/ipecc/documentos/ficha%20Chile.pdf)

<sup>28</sup> Constitución Chilena de 1980. [http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Chile/chile05/html.](http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Chile/chile05/html)



y, la finalidad de asegurar el acceso a las mismas respecto de toda la población, extendiendo la enseñanza media hasta la edad de 21 años.

En el año 2003, se establece de cargo también del Estado, el fomento del desarrollo de la educación, la estimulación de la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural nacional.

En concordancia con ello, el Código de Trabajo Chileno de 1994, modificado en junio de 2007 por la ley n° 20.189,<sup>29</sup> en la materia relativa a capacidad para contratar, otras normas relativas al trabajo de los menores y listado de trabajos peligrosos, en su artículo 13 reconoce la posibilidad de celebrar contrato de trabajo a los menores de dieciocho años y mayores de quince años, siempre que se trate de trabajos ligeros, no perjudiquen su salud y desarrollo, hayan culminado su educación básica y media, o si se encuentren cursándola, que no se dificulte su asistencia regular a clase y su participación en programas educativos o formativos y, con autorización expresa del padre o madre, en defecto de éstos el abuelo paterno o materno y, no existiendo los anteriores, guardadores, personas o instituciones que los tengan a su cargo. En ausencia de los mencionados, el inspector de trabajo respectivo.

Con carácter excepcional, el mismo precepto admite el acceso al trabajo de los menores de quince años, en las mismas condiciones expuestas en actividades artísticas y de espectáculos permitida legalmente.

Se fija la prohibición absoluta, de jornada laboral superior a ocho horas/día para estos menores y, en el supuesto de autorización laboral concedida por el inspector de trabajo correspondiente, se prevé que el mismo traslade los antecedentes en el supuesto concreto, al Tribunal de familia respectivo, que puede revocar la misma en interés del trabajador menor, en caso de estimarla inconveniente.

Los art. 14, 15 y 18, establecen tanto limitaciones, como prohibiciones respecto al trabajo de éstos menores; Así se prohíbe su admisión en trabajos que requieran: fuerza excesiva, actividades peligrosas para su salud, seguridad o moralidad, trabajos en cabaret y establecimientos análogos, que presenten espectáculos vivos, o que expendan bebidas alcohólicas, trabajos nocturnos en establecimientos industriales y comerciales en jornada de 22'00 horas a 7'00 horas del día siguiente, con la excepción de los

---

<sup>29</sup> Código del Trabajo de 1994, modificado por sucesivas leyes, entre ellas, la Ley n° 20.189. [http://www.dt.gob.cl/legilacion/1611/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legilacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf).



establecimientos de tal carácter, en que únicamente trabajen miembros de la familia bajo la autoridad de uno de ellos, y de la misma forma, los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que se determine reglamentariamente, siempre que se trate de trabajos que atendiendo a su naturaleza deben continuarse de día y de noche (es decir trabajo continuo).

Siguiendo el anterior criterio de regla-excepción, se establece en el art. 14 párrafo 2º, la prohibición de contratar a menores de veintiún años, para trabajos mineros subterráneos, salvo que se hayan sometido expresamente con carácter previo a un examen de aptitud, bajo el apercibimiento de imposición de multa al empleador infractor.

También se permite la actuación de menores en espectáculos vivos, en aquellos supuestos en que se cuente con la expresa autorización de su representante legal, así como de la autoridad judicial, e igualmente en los casos debidamente calificados, los menores de quince años en actividades de teatro, cine, televisión, circo o similares. A éste colectivo, se le reconoce en sus particulares circunstancias, la posibilidad de suscripción de contrato laboral con personas o entidades dedicadas a ésta actividad.

En aplicación de la ley 20.189, se establece una relación concreta de trabajos peligrosos para los menores, con el consiguiente veto a la prestación de servicios respecto de tales actividades, materializada en el Reglamento n° 50, ejecutivo a partir de septiembre de 2007, para la aplicación del art. 13 del Código del Trabajo<sup>30</sup>. Tal texto en sus once artículos, no solo delimita lo que ha de entenderse como “trabajo peligroso” que concreta en: “ Toda actividad o forma de trabajo en que las exigencias propias de las labores puedan interferir o comprometer el normal desarrollo físico, psicológico o moral de los menores, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar daño a la integridad física y mental de los menores, considerando: su vulnerabilidad, falta de formación, capacitación y/o experiencia”, sino que además netamente se distingue, entre trabajos peligrosos por su naturaleza: aquellos cuya singularidad connatural determina una amenaza para la salud y desarrollo de los menores, materializados en un número de veintitrés y; trabajos peligrosos por sus condiciones, al referirse a aquellas actividades desarrolladas en un entorno o estructura que, sea susceptible de desencadenar u originar menoscabos en la salud y desarrollo de los menores. Se

---

<sup>30</sup> Reglamento n° 50 para la aplicación del art. 13 del Código de Trabajo.  
[http://www.dt.global/1601/articles-95002\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.global/1601/articles-95002_recurso_1.pdf).



clasifican en cuatro categorías :a) desempeño a la intemperie sin protección debida; b) en condiciones de aislamiento; c) que determinen la puesta en peligro de la salud mental del menor y d) los que no reúnan las condiciones sanitarias básicas y adecuadas, las medidas de seguridad e higiene necesarias para la no afectación de la salud del menor.

A modo de regulación global, se constituyen en el texto como obligaciones del empleador; La de registrar el contrato de trabajo, con constancia de un historial de identificaciones, descripciones específicas y copias documentales, informando de los riesgos de la actividad; La formación precisa y adecuada a la edad del menor y; El control o vigilancia correspondiente, debiendo además y siempre que exista modificación de las condiciones de trabajo, llevar a cabo la evaluación del puesto y la adopción de medidas de prevención y corrección procedentes.

Como vemos, se instaura un deber de carácter permanente respecto del empleador que, no se agota con el cumplimiento de las exigencias legales al momento de suscripción inicial del contrato, sino que tiene vocación de permanencia y de obligación continua que pervive durante toda la vigencia del contrato laboral. En caso de contravención, se constriñe al empleador al cumplimiento de los correspondientes deberes, sin perjuicio de la competencia del inspector de trabajo para ordenar la cesación de la relación y aplicación de las sanciones correspondientes al empleador, tal y como determina el art. 17 del Código del Trabajo.

En estrecha relación con el quebrantamiento de deberes por parte del empleador, la Ley de menores chilena de mayo de 2000, modificada por Ley 19.806 de 2002, en su artículo 62,<sup>31</sup> establece una serie de disposiciones penales aplicables al infractor, que transcurren desde la prisión en cualquiera de sus grados o presidio menor en su grado mínimo, a multa de seis a diez unidades tributarias mensuales, en función de la gravedad del incumplimiento. Además se impone la adopción de una serie de medidas concretas en el caso de maltrato, con menoscabo en la salud psíquica o física del menor, no comprendido en leyes especiales y, en los supuestos en que además se hayan producido lesiones graves o menos graves, dispone la remisión de antecedentes al tribunal del crimen respectivo.

---

<sup>31</sup> Ley de Menores de 1967, modificada en Mayo de 2000, y posteriormente en 2002. <http://www.leychile.cl/Navegar?id.Norma=172986&idParte=87206708&id.Version=>



Fácilmente constatamos, como en la regulación legal del trabajo de los adolescentes en Chile se ha producido un impulso importante, a pesar de lo cual y habida cuenta las cifras de niños trabajadores según la última encuesta de la OIT, se demuestra que existe una realidad fáctica al margen de la legislación vigente que, pone de relieve la insuficiencia parcial de los mecanismos legales y medidas acordadas. De alguna forma, se revela aquella inhabilidad, bien a la hora de poner en práctica la ejecutividad de las respectivas leyes, los reglamentos de desarrollo o, incluso y quizás sea lo más probable, porque no es bastante reformar la legislación laboral al respecto, parece que se precisa, habida cuenta la multiplicidad de factores que intervienen en la materia del trabajo infantil, la reforma legislativa de un número importante de materias que, en coordinación con la legislación laboral pueda de forma efectiva permitir alcanzar la consecución del objetivo final, esto es la definitiva supresión del trabajo infantil.

#### **7.6. Situación legislativa en Brasil**

Si continuamos en la zona sur de América Latina, de forma obligada hemos de referirnos a Brasil donde las cifras y datos sobre trabajo infantil causan estupor. Según la Información actualizada por el Proyecto IPEC Brasil a enero de 2009<sup>32</sup>, la población total de menores desempeñando un trabajo entre cinco y diecisiete años, ascendía a 4.849.223. De ellos, ocupados entre la edad de cinco y trece años eran 1.234.206 niños.

Brasil, también ha ratificado el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño en 1999, así como el Convenio n° 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil el 2 de febrero de 2000 y el Convenio n° 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al trabajo en fecha 28 de junio de 2001.

En lo que respecta a su legislación interna, la Constitución política de 1988 de la República de Brasil<sup>33</sup>, dentro del título II, Capítulo II, bajo la rúbrica “de los derechos sociales”, reconoce como tales en el art. 6, tanto el derecho a la educación, como el derecho al trabajo y determina en el artículo siguiente apartado 33 “la prohibición del

---

<sup>32</sup> Proyecto IPEC Brasil, información actualizada a Enero de 2009. pág. 3 <http://White.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/fichabrasil.pdf>.

<sup>33</sup> Constitución Política de la República Federativa de Brasil de 1988. <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html>.



trabajo nocturno, peligroso o insalubre a los menores de dieciocho años y de cualquier trabajo a menores de catorce, salvo en condición de aprendiz”.

Dentro del mismo texto, en el art. 227 establece como deber de la familia, la sociedad y el Estado, el aseguramiento prioritario del derecho a la vida, la salud, la alimentación, la educación, el ocio, la profesionalización, la cultura, la dignidad, el respeto, la convivencia familiar y comunitaria al niño y al adolescente. Asimismo se determina la obligación de protección de aquellos y de cargo de familia, sociedad y Estado, respecto de toda forma de negligencia, discriminación, explotación, violencia, crueldad y opresión. En su apartado 3º, concreta que dicho derecho de protección especial, comprende siete aspectos: 1) La edad mínima de catorce años para la admisión al trabajo. 2) Garantía de derechos de previsión y laborales. 3) Garantía del acceso del trabajador adolescente a la escuela. 4) Garantía de pleno y formal conocimiento de la imputación de actos infractores, de la igualdad en la relación procesal y la defensa técnica por profesional habilitado. 5) Obediencia a los principios de brevedad, excepcionalidad y respeto a la condición peculiar de la persona en desarrollo, en la aplicación de cualquier medida privativa de libertad. 6) Estímulo del poder público a través de la asistencia jurídica, incentivos fiscales y subsidios en los términos de la ley, al acogimiento bajo la forma de guarda 7) Programas de prevención y atención especializada al niño y al adolescente dependiente de estupefacientes y drogas afines.

Con posterioridad la República de Brasil, sancionó el Estatuto del Niño y del Adolescente por ley 8069 de julio de 1990<sup>34</sup>, el cual en su art. 53 reconoce el derecho del niño y del adolescente a la educación, encaminada al completo desarrollo personal de los mismos, a la preparación para el ejercicio de la ciudadanía y a la calificación para el trabajo. En el art. 54, se determina como obligación estatal, el aseguramiento de: “la enseñanza fundamental, obligatoria y gratuita...y... la progresiva extensión de la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza media. También se eleva al rango de derecho público subjetivo, el acceso a la enseñanza obligatoria y gratuita, estableciendo de cargo del poder público, la elaboración de un censo de estudiantes en la enseñanza fundamental, la verificación de la presencia diaria de los estudiantes y, el velar conjuntamente con padres y responsables, que no falten a la escuela.

---

<sup>34</sup> Estatuto del Niño y del Adolescente de 1990. [http://enj.org/portal/biblioteca/penal/penal\\_juvenil/3.pdf](http://enj.org/portal/biblioteca/penal/penal_juvenil/3.pdf).



Si atendemos de forma específica a la materia laboral, el art. 60 del mismo texto determina, la prohibición de cualquier trabajo a menores de catorce años, salvo en la condición de aprendices, reconociéndose en el art.62 la definición de aprendizaje concretada en el sentido de : “formación técnico profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación vigente”. A continuación, se reconocen al adolescente una serie de derechos específicos en materia laboral como son el subsidio oficial para el aprendizaje y los derechos laborales y de Seguridad Social.

A pesar de admitirse el trabajo en la condición de aprendiz a partir de los catorce años, el art. 67 establece el veto del acceso al adolescente al trabajo, cuando éste es nocturno (considerando tal, el realizado entre las 22'00 horas de un día y las 5'00 horas del día siguiente; el trabajo peligroso, insalubre o aflitivo, el realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo, físico o psíquico, moral o social.

Sin desconocer pues la anterior normativa, no podemos olvidarnos que en virtud de la promulgación de la ley n° 10.097 de 19 de diciembre de 2000, se produjo la modificación de dispositivos de Consolidación de leyes del trabajo, en virtud de lo cual se estableció como edad mínima de admisión al trabajo, la de dieciséis años. Pese a ésta nueva regulación, continúa manteniéndose el trabajo en la condición de aprendiz a partir de los catorce años, y en relación con dicha tipología, el Decreto n° 5.598 de 2005<sup>35</sup>, reguló de forma concreta, el contrato de aprendizaje, determinando un plazo de duración máxima de dos años, el compromiso a que ha de sujetarse el empleador y el mismo aprendiz, circunscrito a: 1) por parte del empleador, formación técnico profesional compatible con el desarrollo físico, moral y psicológico del aprendiz y 2) por parte del aprendiz, ejecutar las actividades necesarias relativas a tal formación. Se define igualmente en que consiste la formación técnico –profesional y se establecen los principios de su desarrollo, así como las entidades concretas que la llevan a cabo.

Por lo que respecta a las horas extraordinarias, las mismas se encuentran vetadas en la regulación actual respecto de los menores de edades comprendidas entre dieciséis y dieciocho años, con dos salvedades constituidas por, el incremento de hasta dos horas, donde la prolongación de la jornada debe ser compensada con la disminución de otra, a efectos de no sobrepasar el límite máximo de cuarenta y cuatro horas semanales, y en

---

<sup>35</sup> Decreto 5598/2005 regulador del contrato de aprendizaje en Brasil.  
<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/96246/decreto-5598-05>.



segundo lugar, en caso de fuerza mayor, donde se permite la prolongación de jornada hasta doce horas, aunque con el consiguiente incremento salarial de al menos el 50%, sobre la hora normal.

En el caso del aprendiz, su jornada diaria no puede exceder de seis horas, sin que se admita prórroga ni compensación de jornada alguna, con la excepción de jornada de ocho horas, cuando se trata de aprendices que hubieran completado la enseñanza fundamental y, en dicha duración se incluyan las horas relativas al aprendizaje teórico.

### **7.7. Situación legislativa en Paraguay.**

Si continuamos el recorrido por la legislación particular de los Estados del sur de América Latina, hemos de detenernos de forma obligada en Paraguay. Conforme al Informe de la OIT en el Plan de Erradicación del trabajo infantil, información actualizada a enero de 2009<sup>36</sup>, el cómputo global de población económica activa ocupada entre diez y diecisiete años, asciende a 338.833 menores, la cifra de trabajo infantil entre niños y niñas, arroja un resultado de 970.310 niños y niñas. De entre éstos la tasa de las peores formas de trabajo infantil, asciende al 19'4%, un total de 144.756 niños/as. El mismo informe indica que a mayor inserción laboral, menor asistencia a la escuela. Hemos de tener también en cuenta según el mismo informe que Paraguay, ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño el 25 de octubre de 1990, el Convenio de la OIT n° 138 sobre edad mínima de admisión al empleo, el 27 de noviembre de 2003 y el Convenio del mismo Organismo n° 182, el 7 de marzo de 2001.

En lo que atañe a su legislación interna, la Constitución Nacional de Paraguay de junio de 1992<sup>37</sup> reconoce en su art. 54, la protección al niño en los siguientes términos: “La familia, la sociedad, y el Estado, tienen la obligación de garantizar al niño su desarrollo armónico e integral, así como el ejercicio pleno de sus derechos protegiéndolo contra el abandono, la desnutrición, la violencia, el abuso, el tráfico y la explotación. Cualquier persona puede exigir a la autoridad competente, el cumplimiento de tales garantías y la

---

<sup>36</sup> Proyecto IPEC Paraguay, información actualizada a Enero de 2009. pág.5-6  
<http://White.oit.org.pe/ipecc/boletin/documentos/fichaparaguay.pdf>

<sup>37</sup> Constitución Nacional de Paraguay de 20 de junio de 1992.  
[http://www.oas.org/juridico/spanish/par\\_res.3.htm](http://www.oas.org/juridico/spanish/par_res.3.htm)



sanción de los infractores. Los derechos del niño tienen carácter prevaleciente”. En el Capítulo VII, artículo 73 y siguientes, se reconoce el derecho a la educación integral y permanente, fijando como objetivo, el desarrollo pleno de la personalidad humana y la promoción de la libertad, la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación y la integración de los pueblos, el respeto a los derechos humanos y los principios democráticos...la formación intelectual, moral y cívica, reconociendo como objetivo permanente, la erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo, garantizándose en el art. 74, el derecho de aprender y la igualdad de oportunidades al acceso a los beneficios de la cultura humanística, la ciencia y la tecnología. Se implica en la educación como podemos observar, a todos los estamentos: sociedad, familia en particular, municipio y Estado.

A tal efecto, el art. 76 establece la obligatoriedad de la educación básica y, se reconoce la gratuidad de la misma en las escuelas públicas. Determina además de cargo del Estado, el fomento de la enseñanza media, técnica, agropecuaria, industrial y superior o universitaria. El art. 86 reconoce el derecho al trabajo lícito, libremente escogido y realizado en condiciones tanto dignas como justas, respecto de todos los habitantes de la República. Al referirse al trabajo de los menores, el art. 90 solo determina que, se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

Fácilmente podemos constatar que no se establece en la Constitución una edad mínima de admisión al trabajo, sin embargo trasladándonos al Código del Trabajo de Paraguay de 1993, reformado por ley 496/95<sup>38</sup>, en su Capítulo II, cuando se refiere a la capacidad para contratar, el art. 35 determina y reconoce la plena capacidad para contratar, sin necesidad de autorización, a los que hayan cumplido dieciocho años. Seguidamente en su art. 36, establece la necesidad de autorización para contratar a los mayores de doce años y menores de dieciocho, previendo la posibilidad de que la autorización pueda ser condicionada, limitada o revocada por su representante legal y, remitiendo directamente a la observancia de las disposiciones establecidas en el Código del Menor en tales supuestos. El art. 47 del Código del Trabajo, expresamente prevé como condiciones nulas, y por consiguiente no vinculantes...c) Las que estipulen trabajos para niños

---

<sup>38</sup> Código del Trabajo de Paraguay de 29 de octubre de 1993, reformado por ley 496/95.  
<http://www.utic.edu.p/bdigital/.../index.php?dir.../CODIGOS/&...LEY%20N°496>.



menores de doce años, y en el art. 119 se determina que “los menores que no hayan cumplido quince años de edad, no podrán trabajar en empresa industrial pública o privada, o en sus dependencias, con la salvedad establecida en el art. 120, de menores de quince años, pero mayores de doce, que presten servicios en empresas ocupadas por miembros de la familia del empresario y, que no sean peligrosos para su vida, salud o moralidad, así como el trabajo en escuelas profesionales que se realice con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

Respecto de dichos menores (los de edades comprendidas entre doce y quince años de edad), ha de resaltarse que tienen reconocida legalmente una jornada laboral limitada de cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales y los menores de edades comprendidas entre quince y dieciocho años, seis horas diarias y treinta y seis horas semanales. Ha de precisarse además que, si asisten aún a la escuela, las horas de trabajo se reducen a dos y en cómputo total diario entre trabajo y escuela no puede exceder de siete horas (art.123). Se prohíbe el trabajo nocturno a los menores entre quince y dieciocho años, determinándose como tal, el período desde las 20’00 horas a las 6’00 horas, excluyéndose el trabajo doméstico ejecutado en el hogar del empresario (art.122). Tampoco cabe olvidar que, cuando el mismo texto se refiere a los requisitos precisos para contratar en relación con los menores de dieciocho años, el art. 121 que en su apartado d) impide la ocupación de los mismos, en empleos peligrosos para la vida, la salud, moralidad, o que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de la edad del menor, la realización de la instrucción primaria o la existencia de obstáculo para la asistencia a la escuela, la prohibición de prestar servicios los domingos o días feriados, entre los más relevantes.

Por su parte y dada la remisión por el Código del Trabajo al Código del Menor, es obligado acudir al denominado Código de la Niñez y la Adolescencia, con sustento en dos instrumentos jurídicos como son: la Ley n° 1680/01 y la ley n° 1702/01, que a su vez fue modificada por la ley n° 2169/03<sup>39</sup>. En materia de trabajo de los menores, hemos de situarnos en el Libro II, Título II, donde de forma específica se ocupa de la protección de los adolescentes trabajadores en su art. 52, recogiendo dentro de su ámbito tanto al adolescente que trabaja por cuenta ajena o por cuenta propia, como al

---

<sup>39</sup> Código de la Niñez y la Adolescencia. Paraguay de 2001, modificado por ley complementaria n° 2169/03. [http://www.pj.gov.py/seminario/codigo\\_infancia.pdf](http://www.pj.gov.py/seminario/codigo_infancia.pdf).



niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado. La ley 2.169/03 en su art. 3 viene a modificar el art. 1 de la ley n° 1.702/01, estableciendo el alcance del término “niño”, en el sentido de considerar como tal, a toda persona humana desde la concepción hasta los trece años, y “adolescente” a toda persona humana desde los catorce años a los dieciocho años.

Se determinan pues los límites, a efectos de considerar al niño y al adolescente. Desde esta premisa, se puede comprobar como, el Código de la Niñez, solo se refiere al adolescente trabajador, y cuando alude al niño, lo hace solo para circunscribir su actividad al ámbito del desarrollo del trabajo familiar, no remunerado. El art. 54 establece la prohibición absoluta del adolescente de prestar servicios en lugares subterráneos o bajo el agua, así como en actividades peligrosas o nocivas para su salud. Por su parte el art. 58 limita la jornada laboral del trabajador adolescente en idénticos términos a los recogidos en el Código del trabajo, y asimismo se prohíbe el desempeño de trabajo en horario nocturno, precisándose que el menor con catorce años cumplidos y hasta que alcance los dieciocho, no será empleado durante la noche en un intervalo de diez horas, fijado entre las 20'00 horas y las 6'00 horas.

De forma sintética cabe mencionar, como se constata que a pesar de que no se declara de forma expresa, la edad de admisión al trabajo, ésta viene situándose en Paraguay en catorce años, aunque con excepciones y aún en determinadas condiciones se admite a los doce. Esta conclusión resulta de poner en concordancia el Código del Trabajo con el Código de la Niñez y la Adolescencia, sin olvidar que en la Constitución de la República no se contiene disposición alguna en éste sentido. Un sector de la doctrina estima en relación con la discordancia contenida en el Código del Trabajo y en el Código de la Niñez en cuanto a la edad del menor trabajador, que de la lectura del Código del Trabajo se interpreta la edad de doce años como la mínima para el trabajo, de acuerdo con el art. 36 de dicho texto. Sin embargo, otro sector doctrinal se pronuncia en contra, considerando que la anterior tesis constituye una interpretación errada. Así LÓPEZ BENITEZ<sup>40</sup> expresamente afirma que el citado art. 36 “*se refiere claramente a la capacidad para celebrar un contrato de trabajo y no a una edad mínima para*

---

<sup>40</sup> LÓPEZ BENITEZ, V.: “Análisis y recomendaciones para la mejor regulación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional sobre el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en Paraguay.”. II. Legislación Nacional, Análisis de los diferentes instrumentos legales recopilados. Pág.33. Oficina Regional para las Américas/Programa IPEC Sudamérica. Documento de Trabajo, 183. Lima. 2004. [http://white.oit.org.pe/ipcc/boletin/documentos/paraguay\\_legis\\_vf.pdf](http://white.oit.org.pe/ipcc/boletin/documentos/paraguay_legis_vf.pdf).



*trabajar. El Código expresa además que ningún empleador podrá contratar con un menor de doce años por más que tenga autorización de su representante legal. Dicho contrato podrá ser declarado nulo”.*

Pese a la coherencia y razonabilidad del argumento anterior, de la lectura de los preceptos del Código del trabajo, entiendo que no puede deducirse tal resultado, en tanto que el art. 36 como exponíamos en anterior sede de éste mismo trabajo reconoce capacidad para celebrar contrato de trabajo a los mayores de doce años con autorización. Evidentemente si se reconoce capacidad para suscribir contrato de trabajo, la consecuencia obvia es la de que se puede perfectamente prestar servicios desde un punto de vista legal, lo que se prohíbe de forma expresa en el art. 47.c, es que los menores de doce años puedan suscribirlo. No obstante considero que la interpretación más adecuada vendría desde otra perspectiva, pues si nos situamos en el art. 36 del mismo código, en su apartado final, se determina que “...En los casos en los que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor”. De la anterior lectura, puesta en concordancia con el Código de la Niñez que se refiere siempre a adolescentes trabajadores, y en función de la reforma operada por la ley nº 2169/03, que señala que el adolescente es, la persona humana desde los catorce a los diecisiete años, la conclusión pertinente estimo que sería que la edad mínima de admisión al trabajo con carácter general, es la de catorce años, con la excepción de los mayores de doce años que presten servicios en empresas ocupadas preferentemente por miembros de la familia del empresario y en las condiciones especiales que determina el art. 120 del Código del Trabajo.

Teniendo en cuenta los razonamientos anteriores, la realidad práctica parece que es descarnada, puesto que hemos podido comprobar las cifras de trabajo infantil en Paraguay, donde el número de menores entre diez y diecisiete años prestando servicios asciende a 338.833, y pese a la ratificación de los Convenios Internacionales y las prohibiciones establecidas en la legislación interna, la tasa de las peores formas de trabajo infantil se sitúa en 144.756 niños. Puede colegirse que aún y no siendo Paraguay uno de los países con mayor tasa de trabajo infantil en cómputo global, los instrumentos jurídicos adoptados se están revelando como insuficientes de forma patente. Podríamos incluso hablar de una falta de coordinación de los mecanismos legales, no es sencillo ni siquiera para los operadores jurídicos como hemos visto, llegar a una conclusión clara



en cuanto a la edad mínima de admisión al trabajo, por tanto mucho más complicado ha de ser, para el empleador, las propias familias y por supuesto, el mismo menor.

### **7.8. Situación legislativa en Uruguay**

Corresponde centrarnos a continuación en Uruguay, con una población total de 3.163.763 personas, donde la cifra de trabajo infantil en edades comprendidas entre cinco y diecisiete años se sitúa en 35.562 niños fuera del hogar. De estos, entre cinco y once años se contabilizan un total de 5.932 niños, y entre doce años y diecisiete, la cifra asciende a 28.088, conforme a la Información actualizada por el Proyecto IPEC Uruguay a enero de 2009<sup>41</sup>. Ha de tenerse en cuenta que Uruguay también ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos del Niño el 28 de enero de 1991, el Convenio n° 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, el 2 de junio de 1977 y el Convenio n° 182 del mismo Organismo sobre las peores formas de Trabajo Infantil, el 23 de mayo de 2001.

Internamente, la legislación nacional Uruguaya, tiene como exponente máximo la Constitución de la República de Uruguay de 1967, la cual en su art. 53, establece que el trabajo está bajo la protección especial de la ley y que todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad. El art. 54, consagra que es la ley la que ha de reconocer, a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado y la independencia de su conciencia, la justa remuneración, la limitación de la jornada, el descanso semanal y la higiene, tanto física como moral. Específicamente, se refiere al trabajo de los menores de dieciocho años en el sentido de que, ha de ser especialmente reglamentado y limitado.

El art. 70 por su parte, impone la obligatoriedad de la enseñanza primaria, media, agraria o industrial y en el art. 71, declara de utilidad social, la gratuidad de las enseñanzas oficiales, primaria, media, superior, industrial, artística y de la educación

---

<sup>41</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Uruguay. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3. [http://white.oit.org/pepec/documentos/ficha Uruguay. pdf](http://white.oit.org/pepec/documentos/ficha%20Uruguay.pdf)



física; la creación de becas de perfeccionamiento y especialización cultural, científica y obrera, así como el establecimiento de bibliotecas populares<sup>42</sup>.

En 2004, por ley n° 17.283, se promulga el Código de la Niñez y Adolescencia<sup>43</sup>, en cuyo Capítulo XII, se refiere a la materia laboral, determinando el art. 162 como edad mínima de admisión al trabajo, la de quince años. No obstante en el mismo precepto se recoge la posibilidad de excepciones, reconociendo competencia en la materia, de oficio, al Instituto Nacional del Menor, atendiendo al interés superior del niño y atribuyéndole en el art. 164, el establecimiento de un listado de tareas catalogadas como peligrosas o nocivas para el menor, tanto desde la perspectiva de la salud de éste, como de su desarrollo físico, espiritual o moral, previendo la posibilidad en determinadas condiciones, de que tal organismo solicite la intervención de la Inspección de trabajo, a efectos de declarar el carácter nocivo o peligroso de la actividad del adolescente, y asimismo se consagra en el art. 163, el deber de protección que incumbe al Estado respecto de niños o adolescente, contra toda forma de explotación económica y contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o su desarrollo físico, espiritual, moral o social. Se prohíbe de forma terminante, todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o entorpezca su formación educativa.

Se prevé como situación especial, el trabajo autorizado por el Instituto Nacional del Menor a niños y adolescentes entre trece y quince años, a los cuales solo les será permitida la realización de trabajos ligeros, desde la premisa de no perjudicar su desarrollo físico, mental o social, ni obstaculizar su escolaridad (art. 165) exigiéndose como requisito administrativo para trabajar, la posesión de un carnet de habilitación, que requiere acreditar requisitos inexcusables concretados en: a) El consentimiento del propio adolescente y sus responsables, b) Reconocimiento médico de declaración de aptitud para el trabajo y, c) Acreditación de haber cumplido el ciclo de enseñanza obligatoria, o el nivel alcanzado (art. 167).

Con carácter general se fija la jornada laboral reducida para mayores de quince años de, seis horas/día, treinta y seis semanales, con un día de descanso, aunque con carácter

---

<sup>42</sup> Constitución de la República de Uruguay, con las modificaciones plebiscitadas de 1989, 1994, 1996 y 2004. <http://www.0.parlamento.gub.uy/constituciones/const004.htm>.

<sup>43</sup> Código de la Niñez y la Adolescencia, Uruguay aprobado por Ley 17.283. <http://archivo.presidencia.gub.uy/ley/2004090801>.



especial cabe la autorización por el Instituto Nacional del Menor, a efectos de que la jornada laboral de adolescentes entre dieciséis y dieciocho años alcance las ocho horas diarias, con dos días continuos de descanso, aunque sometido al cumplimiento de determinadas exigencias como: a) la previa evaluación técnica individual, estudio del lugar y puesto de trabajo (art. 169). No cabe la admisión de jornada discontinua de trabajo, ni horarios rotatorios durante el ciclo lectivo en relación con niños o adolescentes, debiendo mediar siempre entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso, reconociéndoseles durante la jornada habitual de trabajo una pausa intermedia de media hora de duración, de carácter remunerado (art. 170).

Se prohíbe también a los menores, el trabajo nocturno, entendiendo por tal el comprendido entre las 22'00 horas y las 6'00 horas del día siguiente, aunque excepcionalmente cabe la autorización de prestación de servicios en tal período por el Instituto Nacional del Menor, teniendo en cuenta el interés superior de aquel (art.172).

En materia sancionadora, el art. 173, prevé la imposición de sanciones tanto respecto de empresas como respecto de particulares que, incumplan las disposiciones previstas como deber que le sea imputable, que se traducen en multa de hasta 2.000 UR (2000 unidades reajustables).

Igualmente se prevé la declaración de responsabilidad de los padres, elevando tal responsabilidad derivada de la infracción de normas prohibitivas a la categoría de delito, previsto y sancionado en el art. 279.B del Código Penal (art. 176).

Para finalizar ha de hacerse especial alusión a la materia de accidente de trabajo, previendo de forma expresa el art. 180 del texto , la investigación de las causas que han motivado el siniestro, por parte del Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional del Menor, también corresponde la verificación de realización de tareas prohibidas, o la localización del menor donde su presencia está prohibida, en cuyo caso se establece una presunción iuris tantum, de culpa del empleador, que puede eximirse de responsabilidad acreditando de forma fehaciente, que el joven se encontraba circunstancialmente en el lugar, sin el conocimiento de la persona habilitada para permitirle el acceso.

Recapitulando hemos de reconocer que, si bien la edad mínima de admisión al trabajo se fija en este Estado en quince años, cabe que los niños de trece años también puedan



prestar servicios o desarrollar una actividad laboral siempre que, se trate de un trabajo ligero, no se perjudique el desarrollo de éste y no suponga un obstáculo a la escolaridad. Llama la atención que no parece que se establezca un cómputo de jornada laboral especial respecto de los menores entre trece y quince años, y que tratándose del empresario, la responsabilidad se establezca con un mero carácter administrativo previéndose la imposición de una multa de hasta 2.000 unidades registrables.

En materia de accidente de trabajo se prevé, una responsabilidad civil, en caso de dolo o culpa grave, conforme a lo establecido en los art. 2 y 7 de la Ley de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, Ley n° 16.074 de octubre de 1989.

Como vemos, en ningún caso se prevé responsabilidad penal del empresario que contraviene las prevenciones del Código de la Niñez en materia laboral.

### **7.9. Situación legislativa en Venezuela**

Por lo que se refiere a la realidad legislativa en la República Bolivariana de Venezuela, ha de destacarse en primer término que, UNICEF señala que en 2007, 80.774 niños y niñas de edades comprendidas entre diez y quince años realizaban un trabajo, habiendo aumentado de forma sostenida la tasa de escolaridad y que el autor del informe del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, D. Daniel Camazón fundamenta tanto en “un enorme esfuerzo de inversión pública del gobierno, como en una fuerte concienciación por parte de las familias, de la importancia de la educación”.<sup>44</sup>

También ha de tenerse en cuenta que Venezuela, ha ratificado tanto la Convención sobre los Derechos del Niño el 13 de septiembre de 1990, como el Convenio n° 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al trabajo, en fecha 15 de julio de 1987 y el Convenio n° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil el 26 de octubre de 2005.

Por lo que afecta a su legislación interna, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de Diciembre de 1999<sup>45</sup>, establece en su art. 23 que “los Tratados, Pactos y Convenios relativos a Derechos Humanos suscritos y ratificados por Venezuela, tienen

---

<sup>44</sup> CAMAZÓN, D.: Informe del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia. [http://www.eluniversal.com/2010/03/05/pol\\_ava\\_unicef-venezuela](http://www.eluniversal.com/2010/03/05/pol_ava_unicef-venezuela).

<sup>45</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. <http://www.gobiernoenlinea.ve/legislacion-view/sharedfiles/ConstitucionRBV1999.pdf>.



jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno...y son de aplicación inmediata y directa por los Tribunales y demás órganos del Poder Público”. En el artículo siguiente se recoge que “ninguna persona podrá ser sometida a esclavitud o servidumbre. La trata de personas y, en particular, la de mujeres, niños, niñas y adolescentes en todas sus formas, estará sujeta a las penas previstas en la Ley”. Se reconoce igualmente, la protección integral de los niños en el art. 78, que se expresa en los siguientes términos: “Los niños, niñas y adolescentes son sujetos de pleno derecho y estarán protegidos por la legislación, órganos y tribunales especializados, los cuales respetarán, garantizarán y desarrollarán los contenidos de ésta Constitución, la Convención sobre los Derechos del Niño y demás Tratados internacionales, que en esta materia haya suscrito y ratificado la República. El Estado, la familia y la Sociedad, asegurarán, con prioridad absoluta, protección integral...El Estado promoverá su incorporación progresiva a la ciudadanía activa y un ente rector nacional dirigirá las políticas para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes.

Se prevé igualmente la creación de un sistema de Seguridad Social integral y universal, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo (art. 86) y también se reconoce que, el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado, (art. 89) determinándose que “será la ley quien dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras, bajo una serie de principios..., Dentro de éstos en su n° 5 se contiene el de prohibir todo tipo de discriminación por razones de política, edad... o cualquier otra condición, así como el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar a su desarrollo integral, siendo de cargo del Estado su protección, contra cualquier explotación económica y social.

En materia educacional, se reconoce la educación, como un derecho humano y un deber social fundamental en el art. 102, además de atribuir a ésta un carácter de democrática, gratuita, obligatoria y de servicio público.

De forma importante, se resalta en el artículo siguiente (art. 103) que “toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades”.

La educación se configura como obligatoria en todos los niveles, desde el material hasta el nivel medio diversificado, siendo gratuita la impartida en las instituciones del Estado, hasta el pregrado universitario.



Ha de destacarse de forma cualificada que, el mismo precepto determina que...las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos a nivel medio y universitario serán reconocidos como, desgravámenes al impuesto sobre la renta, según la ley respectiva.

De forma más específica la Ley Orgánica del Trabajo venezolana de 1997<sup>46</sup>, en su Título V Capítulo 1, bajo el intitulado “Del trabajo de los menores y de los Aprendices”, se ocupa de forma expresa de la materia. En su art. 247, se prohíbe de forma expresa, el trabajo de los menores que no hayan cumplido catorce años de edad, tanto en empresas o establecimientos como en explotaciones industriales, comerciales o mineras, conminándose al cumplimiento bajo la imposición de sanciones en los casos de contravenir la prohibición y, reconociendo al menor, a pesar de la prestación de actividad ilegal, el derecho al percibo de las retribuciones y prestaciones por el trabajo ya ejecutado.

A pesar de ésta terminante prohibición, se reconoce en circunstancias que la ley califica como “debidamente justificadas”, y que han de ser autorizadas por el Instituto Nacional del Menor o en su defecto por las autoridades del trabajo, apreciar las circunstancias concretas a efectos de permitir el acceso al trabajo de menores de catorce años y mayores de doce, fijando como premisa indispensable a efectos de facultar este acceso, la de realizar labores adecuadas a su estado físico y en las que se les garantice la educación, reservándose el poder ejecutivo, la posibilidad de decretar la fijación de una edad mínima más alta, en aquellas ocupaciones y en las condiciones que considere pertinentes en interés del menor, recayendo sobre el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional del Menor, la supervisión del cumplimiento de las anteriores condiciones.

A efectos de prestación de servicios de mayores de catorce años y menores de dieciséis, el art. 248, exige como requisito indispensable, la previa autorización de su representante legal y, a falta del mismo, la del Juez de menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad civil.

A pesar de lo anterior, el propio texto establece una presunción “iuris tantum” de autorización, en el caso de que el menor habite con su representante legal o existan indicios suficientes de ello.

---

<sup>46</sup> Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.  
[http://www.analitica.com/bitblo/congreso\\_venezuela/ley\\_del\\_trabajo.asp#t1](http://www.analitica.com/bitblo/congreso_venezuela/ley_del_trabajo.asp#t1).



De la lectura del anterior precepto se desprende, como podemos observar la generalidad e imprecisión final, en tanto primero se determina un requisito inexcusable que, seguidamente viene a sustituirse por una presunción hasta el punto de que parece que bastarían “indicios suficientes” de cohabitación con la representación legal sin más detalle, ni concreción de lo que debe entenderse por “suficientes”.

Igualmente podemos de forma sencilla y de una somera lectura, de los art. 249 y 250 del texto legal llegar a la misma conclusión de imprecisión, en el aspecto relativo a los lugares y actividades laborales prohibidas en relación con los menores. Si bien se precisan en cuanto a los lugares de forma expresa, las minas y talleres de fundición, también se hace referencia a las labores que acarreen riesgos para la vida o salud, faenas superiores a sus fuerzas o que impidan o retarden su desarrollo físico normal, las que puedan perjudicar su formación intelectual y moral o en detalles de licores, aunque respecto de éstos últimos se especifica que no se consideran tales: hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos. Vemos que el recurso a la analogía es frecuente, aunque en ésta materia debería aconsejarse lo contrario, esto es, la precisión y un grado exigente de determinación, dado que la práctica enseña con frecuencia que, si bien la generalidad permite que las autoridades y organismos competentes, sean quienes establezcan los límites, (más en ésta materia atendiendo al interés superior del menor) también se estaría autorizando que, con amparo en una interpretación amplia del precepto, los infractores resulten exentos de responsabilidad .

Continuando en la Ley del Trabajo, el art. 251, se dedica a la actividad de menores en actividades artísticas, espectáculos públicos y actividades audiovisuales, diferenciando claramente entre: 1) Menores de dieciséis años, a los que solo se permite trabajar en espectáculos públicos, películas, teatros, programas de radio o televisión, mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, con doble autorización (la de su representante legal y la del Instituto Nacional del Menor o en defecto de éste del Inspector de Trabajo de la jurisdicción) y, 2) Menores de catorce años, respecto de los cuales los requisitos son más estrictos, desde el momento en que se establece la obligación del Instituto Nacional del Menor, de realizar el estudio concreto de cada caso, previéndose también la intervención del inspector de trabajo con el asesoramiento del Instituto Nacional del Menor, a efectos de establecer límites a la



duración diaria del esfuerzo, así como llevar a cabo la fijación de las condiciones indispensables, destinadas a la finalidad de evitar que el menor sufra perjuicios en su salud física y moral.

Con carácter general, para el resto de actividades a efectos de acceso al trabajo legal en los art. 252 y 253, se determina la necesidad de aportación de certificado médico del menor, que acredite su capacidad mental y física para las labores a desempeñar y el sometimiento de éste a exámenes médicos periódicos, vetándose la continuación en la prestación de servicios, cuando resulta de aquellos, que concurre menoscabo en la salud del menor o, una dificultad en su desarrollo normal.

Si nos detenemos en una primera lectura del art. 253, podríamos considerar confusa la expresión “dificultad en el desarrollo normal del menor”, pues se desconoce si solo se refiere al desarrollo físico, al psíquico o a ambos a la vez, porque si entendemos comprendido dentro del precepto la salud psíquica del mismo, la dificultad de forma objetiva siempre estaría presente, en base a que si ya es difícil para un mayor de edad, compatibilizar estudio y trabajo (en aquellos casos de aquellos que voluntariamente desean aumentar su formación), mucho más difícil es, en el caso de un menor. Por tanto, entiendo que sería deseable si se mantiene el precepto en su actual redacción, determinar con mayor detalle, el grado de dificultad que decidiría la imposibilidad en la continuación de la prestación de servicios.

En materia de jornada laboral el art. 254, establece en relación con los menores de dieciséis años, una jornada máxima de seis horas diarias, necesariamente divididas en dos períodos, sin que ninguno de éstos pueda exceder de cuatro horas. El período de descanso entre esos dos períodos no puede ser menor de dos horas y, ha de llevarse a cabo extramuros del lugar de trabajo. La jornada semanal, se fija en un límite máximo de 30 horas.

Con carácter especial, cuando se trata de labores intermitentes o que requieran la sola presencia, se permite que los menores de dieciséis años permanezcan en su trabajo, hasta un límite de ocho horas diarias, con un descanso dentro del mismo de una hora mínimo. Tratándose de servicios en labores domésticas, se instaure un descanso continuo de doce horas mínimo.

La pregunta inmediata es, si en estos casos la jornada puede superar el máximo de seis horas diarias fijado con carácter general (art. 256).



En relación con el trabajo nocturno, expresamente se fija que, la jornada de trabajo de menores de dieciocho años, solo podrá prestarse en horas comprendidas entre las 6'00 de la mañana y las 19'00 de la noche, aunque con carácter excepcional y por razones especiales, cabe autorización distinta a la prohibición, en base a la decisión discrecional de los organismos tutelares del menor en colaboración con el Inspector de Trabajo (art. 257 y parágrafo único)

Se reconoce el derecho a la vacación anual, estableciendo expresamente, la preferencia a que el período de disfrute de aquellas, con carácter preferente coincida con las vacaciones escolares, y en caso de no ser así, se concede la posibilidad de adelanto de la concesión de éstas por el empresario, hasta en tres meses e incluso se permite el retraso de las mismas en un mes más del término previsto con carácter general en el art. 230. (art. 260).

La misma Ley Orgánica del Trabajo establece de cargo del empresario (art. 261) el deber taxativo respecto de los menores trabajadores, de concesión de las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo, a efectos de cumplimiento por parte de los menores, tanto de su programación escolar, como asimismo de su asistencia a escuelas de capacitación profesional; En el caso del menor trabajador en el servicio doméstico, se impone la comprobación por parte del empleador de que el menor a su servicio, recibe la educación debida, así como que la prestación del servicio se cumple en condiciones satisfactorias (art. 262).

Finalmente, y con carácter fiscalizador se establece de cargo del menor trabajador dependiente, la necesidad de llevanza de una libreta, proporcionada por el Ministerio del ramo, donde han de constar tanto sus datos identificativos, como los de su representante legal, residencia, el horario laboral, la naturaleza de la actividad y el salario. La empresa por su parte también tiene de su cargo, la obligación de llevar un libro registro, donde consten además de los datos anteriores, el certificado de aptitud del menor, el grado de instrucción, escuela a que asiste el menor y cualquier otro dato que se determine, bien en el Reglamento de la Ley, bien en resoluciones especiales (art. 264 y 265).

Se ocupa también el texto de los aprendices, estableciendo al efecto una definición legal en el sentido de considerar tales: “los menores sometidos a formación profesional sistemática, del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación, hayan egresado de cursos de formación para dicho oficio (art. 267).



Paralelamente Venezuela, se ocupa de la protección en materia de trabajo de los menores en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente del año 2000.<sup>47</sup> Dicha normativa se ocupa de la materia en el Título II, Capítulo III, reconociendo en primer término (art. 94) el derecho a la protección en el trabajo de éste colectivo y, especialmente contra la explotación económica, cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o su desarrollo integral. Se reconoce en su parágrafo único, la prioridad del Ministerio del Poder Popular en el aspecto concerniente a la inspección del cumplimiento de las normas relativas a la edad mínima, autorizaciones para trabajar y la supervisión del trabajo de los adolescentes.

La misma normativa protectora, preconiza estableciéndola con carácter imperativo, la armonización del trabajo de los adolescentes con lo que denomina como, disfrute efectivo de su derecho a la educación, implicando en tal deber a todos los estamentos: Estado, familia, sociedad, empresarios/as (art. 95) fijando como edad mínima de admisión al empleo, la de catorce años, permitiendo al Poder Ejecutivo por la vía del mecanismo del Decreto, la fijación de edades mínimas por encima de dicho límite en relación con trabajos peligrosos o nocivos y reconociendo el derecho de niños, niñas y adolescentes a beneficios, remuneraciones y derechos correspondientes a la relación de trabajo (debiendo entenderse respecto al desempeñado), cuando se haya producido respecto de los mismos una infracción de la edad mínima de acceso al trabajo.

Se admite una excepción al límite de la edad fijada de admisión al trabajo, atribuyendo la competencia para la correspondiente autorización al Consejo de Protección de niños, niñas y adolescentes, siempre que: 1) Se trate de circunstancias debidamente justificadas; 2) Que la actividad a desempeñar no menoscabe su derecho a la educación; 3) Sea peligrosa o nociva para su salud o desarrollo integral; o 3) Se encuentre expresamente prohibida por la ley. Se fija además como requisito previo, el examen médico integral del menor, que abarca el aspecto físico y psíquico y la audiencia del menor, sus padres, representantes o responsables, aunque respecto a éstos últimos se precisa, que no tiene el carácter de inexcusable, sino solo cuando fuere posible.

---

<sup>47</sup> Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (Venezuela).  
[http://www.oas.org/juridico/spanish/cyb\\_ven\\_LEY\\_ORG\\_PARA\\_PROTEC\\_NINO\\_ADOLE.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/cyb_ven_LEY_ORG_PARA_PROTEC_NINO_ADOLE.pdf)



También con carácter excepcional y en caso de circunstancias debidamente justificadas, que no especifica, por debajo de la edad mínima legal, con cumplimiento de los requisitos previos antedichos, se permite el acceso al trabajo, cuando se trata de desempeñar trabajo en actividades artísticas de niños y niñas, con remisión al procedimiento previsto en el mismo texto (art. 96).

Bajo la denominación de protección especial, ésta normativa ordena el amparo de los menores trabajadores, mediante medidas de protección, que si bien no enumera positivamente, si prohíbe que en ningún caso puedan implicar, perjuicios adicionales de los derivados del trabajo. Del tenor literal del texto, parece que en todo caso se ha de garantizar al niño/a su sustento diario.

Se impone la inscripción de los adolescentes trabajadores en un Registro, a cargo del Consejo de Protección, donde deben constar tanto los datos básicos identificativos, como los relativos a la escolaridad del mismo y los datos laborales básicos (art. 98). Esta inscripción registral especial otorga derecho a una credencial acreditativa de la condición de trabajador del adolescente con vigencia anual (art. 99), admitiendo a partir de la edad mínima fijada, la capacidad de celebrar válidamente contratos, actos y convenciones colectivas relacionadas con su actividad laboral y económica, así como el ejercicio de las correspondientes acciones en defensa de sus derechos o intereses ante las autoridades correspondientes (administrativas y judiciales). (art.100). Podemos interpretar si comparamos con la ley orgánica del trabajo que se impone un doble registro: el contenido en dicha ley, cuando exige al menor la llevanza de una libreta suministrada por el Ministerio del ramo, donde entre otros constan los mismos datos, y por tanto determina que el correspondiente Ministerio conozca los datos básicos del menor trabajador,;y el que se exige a través de la ley que nos ocupa a cargo del Consejo de Protección de niños, niñas y adolescentes.

En cuando al derecho vacacional, se concreta en el período de veintidós días hábiles de vacaciones remuneradas, con carácter efectivo y con prohibición expresa de posposición o acumulación a otro período. (art. 104)

Se reconoce la prevalencia de la forma escrita en el contrato de trabajo, cuando se afirma “se harán por escrito, sin perjuicio de que pueda demostrarse su existencia mediante otras pruebas...” no obstante la propia ley a falta de contrato escrito y,



acreditada la relación establece una presunción *iuris tantum* de las afirmaciones realizadas por los adolescentes respecto del contenido contractual (art. 106 y 107).

En materia de Seguridad Social, se reconoce expresamente su derecho de inscripción en el sistema, así como el goce de los beneficios, prestaciones y servicios derivados del mismo, en régimen de paridad con los mayores de dieciocho años, permitiendo su inscripción por sí, sin necesidad de recurrir a sus representantes legales (art. 111).

Por último la norma también se refiere de forma específica al trabajo rural, prohibiendo de forma expresa que, la remuneración en el desempeño del mismo sea inferior a la que realice un mayor de dieciocho años en idéntica labor y, fijando el límite mínimo en el salario base fijado por la ley (art.112).

Por lo que afecta al trabajo doméstico, se enfatiza en el descanso durante la jornada que no puede ser inferior a dos horas, sin menoscabo del descanso continuo previsto en la legislación del trabajo.

Atribuye la competencia judicial en materia de contenciosos del trabajo de niños, niñas y adolescentes que no conciernan a conciliación, ni a arbitraje, a los Tribunales de Niños, Niñas y Adolescentes y se prevé la aplicación supletoria de la normativa prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (art. 115), determinándose el carácter preferente de la Ley de Protección frente a la legislación ordinaria del trabajo, aunque no cabe olvidar que el art. 272 de ésta última, ya reconoce que sus disposiciones no menoscaban, ni las contenidas en la Ley Tutelar del Menor, ni en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa.

Desde un punto de vista penal, el Código penal venezolano de octubre de 2000<sup>48</sup>, se ocupa en su Libro II, Título II Capítulo VI, de los delitos contra la libertad del trabajo. Sin embargo, en ninguno de los tres preceptos tipificados bajo ésta rúbrica se contempla, ninguno específico en relación con el trabajo de los menores de edad, tan sólo en el art. 193 y sin particularidad alguna, se establece la conducta delictual del que “valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión del trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patronos o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes a los pactados”, la pena a imponer en tales casos es, la de arresto de uno a diez meses, pena que en su caso

---

<sup>48</sup> Código Penal Venezolano de 20 de octubre de 2000.  
[http://interwebnauta.com/codigo\\_penal\\_de\\_venezuela/](http://interwebnauta.com/codigo_penal_de_venezuela/)



se agrava en relación con el sujeto activo, (jefes o promotores), en la que se aumenta de cuarenta y cinco días a dieciocho meses. (No podemos olvidar que la Ley de protección anteriormente citada, se reconoce tanto el derecho de huelga de los adolescentes trabajadores, como el derecho de sindicalización y convención, por lo que los mismos, pueden ser perfectamente, víctimas del delito, si bien con carácter colectivo).

No podemos tampoco dejar de mencionar que, llama poderosamente la atención el que se contengan disposiciones penales, al margen del Código penal bajo la denominación de “sanciones penales”, y que constituyen penas privativas de libertad. Así, los supuestos de vulneración de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005<sup>49</sup>, con resultado de muerte, incapacidad absoluta para el trabajo, (permanente y temporal) parcial, (permanente y temporal). La privación de libertad, comprende según el tipo infringido desde ocho a diez años. Parece que hubiera sido más oportuno, recoger esta tipificación en el Código Penal.

Es oportuno igualmente destacar que de entre los países de América Latina, únicamente Venezuela, ha sometido a consulta pública nacional, la propuesta del Plan de Erradicación del Trabajo Infantil. La justificación de dicha actuación se sitúa, en que se trata de promover la participación de los ciudadanos en aquellos asuntos que les conciernen<sup>50</sup>.

### **7.10. Situación legislativa en Perú**

Por último hemos de referirnos en este estudio a la situación de Perú, el cual según Información actualizada por el Programa IPEC a enero de 2009<sup>51</sup> sobre el trabajo infantil y adolescente en Perú, refleja que existen 1.219.473 niños de edades comprendidas

---

<sup>49</sup> Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005, Venezuela. Art.131. En este precepto, se contienen sanciones penales en relación con el empresario que incurriere en violaciones graves o muy graves, de la normativa legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. <http://es.scrib.com/doc/40418/LEY-ORGANICA-DE-PREVENION-CONDICIONES-Y-MEDIO-AMBIENTE-DE-TRABAJO-LOPCYMAT>.

<sup>50</sup> MORSOLIN, C: “Propuestas del Movimiento de Adolescentes Trabajadores Organizados en Latinoamérica”.Derechos Infancia México. Diciembre 2005.

<sup>51</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Perú. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3-4. <http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/.ficha.peru.pdf>



entre seis y trece años, desempeñando un trabajo y, 767.692 en edades comprendidas entre los catorce y los diecisiete años.

El Estado Peruano ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos del Niño el 4 de octubre de 1990, el Convenio n° 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al empleo el 13 de noviembre de 2002, así como el Convenio n° 182 de la OIT sobre las peores formas del trabajo infantil, el 10 de enero de 2002.

Desde ésta perspectiva, su legislación interna viene representada en primer término por, la Constitución política de Perú de 1993 que, en concreto en su art. 23 configura el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y, medio de realización de la persona. El precepto se refiere al trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado en el sentido siguiente: “...es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido para trabajar”. A continuación y desde la posición estatal de promoción de condiciones destinadas a la consecución del progreso social y económico, enfatiza en el aspecto relativo a fomentar el empleo productivo y de educación para el trabajo, prohibiendo de forma expresa la limitación del ejercicio de los derechos constitucionales o, el desconocimiento o disminución de la dignidad del trabajador, igualmente declara de forma expresa que, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El art. 55 del mismo texto, por su parte determina que “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor, forman parte del derecho nacional”. Por su parte el art. 17 de la norma básica, consagra: “la educación inicial, primaria y secundaria son obligatorias. En las instituciones del Estado, la educación es gratuita. En las Universidades públicas el Estado garantiza el derecho a educarse gratuitamente, a los alumnos que mantengan un rendimiento satisfactorio y no cuenten con los recursos económicos necesarios para cubrir los costos de educación...El Estado garantiza la erradicación del analfabetismo. Asimismo fomenta la educación bilingüe e intercultural, según las características de cada zona. Preserva las diversas manifestaciones culturales y lingüísticas del país...”. El art. 4 a su vez, establece de cargo tanto de la comunidad, como del Estado, la protección especial del niño y del adolescente en situación de abandono.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Constitución Política del Perú de 1993. <http://www.tc.gob.pe/leg.com.peru/constitucion.html>.



Por otra parte el Código civil peruano<sup>53</sup>, Libro III dedicado al Derecho de Familia, en el art. 457 se ocupa de forma expresa de la autorización del menor para trabajar en los siguientes términos: “ El menor capaz de discernimiento, puede ser autorizado por sus padres para dedicarse a un trabajo, ocupación, industria u oficio. En este caso, puede practicar los actos que requiera el ejercicio regular de tal actividad, administrar los bienes que se le hubiere dejado con dicho objeto o que adquiera con el producto de aquella actividad, usufructuarlos o disponer de ellos. La autorización puede ser revocada por razones justificadas”.

De forma más concreta, por Ley n° 27337, se aprobó el Código de los Niños y Adolescentes de Perú en fecha 21 de julio de 2007<sup>54</sup>. En el art. 14 de dicho texto, se reconoce el derecho del niño y del adolescente a la educación, estableciendo de cargo del Estado, asegurar la gratuidad pública de la enseñanza para quienes tengan limitaciones económicas.

El art. 22, reconoce el derecho a trabajar del adolescente, y establece su protección de forma especial por el Estado, determinando restricciones al mismo y vetando de forma expresa la explotación, el riesgo o el peligro para el menor, la afectación a su proceso educativo o, la nocividad para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, en los términos siguientes: “...siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte a su proceso educativo o sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

El art. 19 ya determina unas modalidades y horarios de trabajo a efectos de permitir a los niños y adolescentes que trabajen, asistir regularmente a sus centros de estudio, encomendando a los Directores de tales centros, la atención (no se especifica el grado), para que el trabajo no afecte a su asistencia y rendimiento escolar y, les impone el deber de información periódica a la autoridad competente, acerca del nivel de rendimiento de los estudiantes trabajadores.

El Capítulo IV del Código, se ocupa de manera particular del régimen para el trabajador adolescente, circunscribiéndose a los que trabajan por cuenta ajena, pese a lo

---

<sup>53</sup> Código Civil de Perú. <http://derechoperu.word.press.com/2009/08/22/codigo-civil-peru-libroIII-derecho-de-familia-patria-potestad/>

<sup>54</sup> Código de los Niños y Adolescentes de Perú, de 21 de julio de 2007.

[http://www.mimdes.gob.pe/archivos\\_sites/daff/compendio/ii\\_normatividad\\_general/Codigo\\_Ninos\\_Adolescentes.pdf](http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/ii_normatividad_general/Codigo_Ninos_Adolescentes.pdf)



cual incluye además, a los que realizan un trabajo a domicilio, doméstico, familiar no remunerado y los que trabajan por cuenta propia o de forma independiente. Sólo se excluye de forma expresa de su ámbito de aplicación, el trabajo de los aprendices y practicantes, remitiéndose a su normativa propia y encomendando la protección del adolescente trabajador, a la institución PROMUDEH, a quien se atribuye de forma expresa el dictado de la política de atención, en relación con los adolescentes que trabajan, y en materia de protección, se determina la coordinación de la institución con los sectores concretos de trabajo, salud y educación (art. 49).

El requisito exigido para desempeñar una actividad, con excepción del trabajo familiar no remunerado, es la preceptiva autorización, y cuando se trata de la excepción mencionada, la correspondiente inscripción del adolescente en el Registro Municipal (art. 50).

En el art. 51, se regulan las edades mínimas de admisión al trabajo, las cuales se encuentran en función de la correspondiente actividad. Así tratándose de trabajo por cuenta ajena o dependiente, en caso de actividades agrícolas no industriales, la edad se fija en quince años; Si se trata de actividades industriales, comerciales o mineras, se requiere la edad de dieciséis años y diecisiete, cuando se trata de labores de pesca industrial.

En su número dos, expresamente se decreta que, para las demás modalidades de trabajo, la edad requerida es de doce años.

No cabe obviar que, el art. 1 del texto que nos ocupa, considera niño, a todo ser humano desde la concepción, hasta cumplir los doce años de edad y, adolescente, desde los doce años hasta cumplir los dieciocho.

Finaliza el precepto estableciendo una presunción “*iuris tantum*” de autorización para trabajar de los menores, cuando los mismos viven con sus padres o responsables, atribuyendo el art. 52, la competencia para inscribir, autorizar o supervisar el trabajo de los adolescentes que reúnan el requisito de la edad previsto, al sector de trabajo, en el caso de trabajos por cuenta ajena o dependientes y, a los municipios distritales o provinciales dentro de sus jurisdicciones, en el caso de trabajadores domésticos por cuenta propia o que se realicen de forma independiente dentro de la misma (se entiende dentro de su jurisdicción). Se establece la gratuidad de la inscripción y se detallan en el art. 54, los requisitos que se prevén para otorgar la autorización y que se precisan de la



siguiente forma: a) Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela; b) Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores; y c) Que ningún adolescente sea admitido al trabajo, sin la debida autorización.

En cuanto a la jornada de trabajo, la misma se fija respecto de los adolescentes de edades comprendidas entre los doce años y los catorce años, en el límite de cuatro horas diarias o veinticuatro semanales. Por lo que se refiere a los adolescentes de edades comprendidas entre quince y diecisiete años, la limitación de jornada es de seis horas diarias y treinta y seis semanales (art. 56).

Por lo que respecta al trabajo nocturno, este se considera como el realizado entre las 19'00 horas y las 7'00 horas, determinándose con carácter general, la prohibición respecto de los adolescentes, aunque se admiten excepciones en virtud de autorización especial judicial, en relación con los adolescentes de edades comprendidas entre quince y dieciocho años, siempre que tal trabajo no exceda de cuatro horas diarias (art. 57).

También se ocupa el Código de las actividades prohibidas y al efecto, el art. 58 alude de forma específica al subsuelo, o labores que conlleven manipulación de pesos excesivos o sustancias tóxicas o actividades en las que su seguridad o las de otras personas estén bajo su responsabilidad. A pesar de lo anterior, el mismo precepto atribuye al PROMUDEH en coordinación con el sector de trabajo y consulta con los gremios laborales y empresariales, el establecimiento periódico de una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes, en las que no deberá ocupárseles.

En materia de remuneración, se arbitra una fórmula equitativa, en cuanto que la remuneración que perciban, no puede ser inferior a la de los demás trabajadores en su misma categoría en trabajos similares (art. 59). Es un deber a cargo del empleador, el de conceder al adolescente facilidades que hagan compatible su trabajo, con la asistencia regular a la escuela. Reconociéndose el derecho a la vacación remunerada, que necesariamente se ha de conceder en el período de coincidencia con la vacación escolar, tal y como determina el art. 61.

Con carácter especial, se refiere el texto de forma separada a los adolescentes que, trabajan en el servicio doméstico o en trabajo familiar no remunerado, estableciendo el derecho al descanso de doce horas diarias continuas, con la obligación además de



empleadores, patronos, padres o parientes de proporcionar a éstos menores, las “facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela”. A efectos de cumplimiento de las disposiciones referidas al trabajo de los adolescentes en domicilios, la competencia para conocer de tal cuestión viene atribuida a un juez especial (art. 63).

En beneficio de los adolescentes trabajadores, se reconoce el derecho a la Seguridad Social obligatoria, con el mínimo del régimen de las prestaciones de salud. Y por lo que se refiere a los trabajadores independientes, se reconoce el derecho facultativo de acogerse al beneficio de la Seguridad Social, siempre que abonen el 10% de la cuota correspondiente al trabajador de una relación de trabajo dependiente (art. 64).

Por lo que afecta a la capacidad de accionar, en relación con la reclamación de cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica, se les reconoce la misma, de forma expresa y sin necesidad de asistencia de apoderado, sino directamente por sí ante la autoridad competente (art. 65).

También se prevé que puedan ejercitar derechos laborales de carácter colectivo, reconociéndoseles su integración en sindicatos o , la posibilidad de constituir éstos por unidad productiva, rama, oficio o zona de trabajo, además del derecho de afiliación en organizaciones de grado superior (art. 66).

En último término también se reconoce en relación con el colectivo, programas especiales de capacitación laboral y orientación vocacional en su beneficio (art. 67-68).

Sin perjuicio de las disposiciones establecidas al efecto en el Código de Niños y Adolescentes, la normativa penal interna constituida por el Código Penal de Perú<sup>55</sup>, dentro del Libro segundo, Título IV, Capítulo primero, bajo la rúbrica, “Delitos contra la libertad”, en su art. 153 A establece, como forma agravada del delito de retención o traslado de menores o de persona incapaz, el abuso de cargo de persona vinculada con menores o personas incapaces, disponiendo de forma literal: “El funcionario o servidor público y los directivos de las entidades privadas vinculadas especial o genéricamente con menores o personas incapaces que, abusando de su cargo, los retiene o traslada arbitrariamente de un lugar a otro, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de doce años e inhabilitación, conforme al art. 36, incisos 1, 2, 4 y 5. Si comete el hecho con la finalidad de obtener ventaja económica o explotar

---

<sup>55</sup> Código Penal peruano abril de 1991. <http://www.devida.gob.pe/...Decreto%20legislativo1991%20635-CODIGO%20PENALlibro2º TITIV>



social o económicamente a la víctima, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de diez ni mayor de veinte años, e inhabilitación conforme al art. 36, incisos 1, 2, 4 y 5.

De forma especial en el capítulo VIII, bajo la rúbrica “Violación de la libertad de trabajo”, el art. 168 tipifica el atentado contra la libertad de trabajo y asociación, estableciendo que, “Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años, el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: 1. Integrar o no un sindicato. 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución y 3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene determinadas por la autoridad.

La misma pena se aplicará, al que incumpla las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

Como hemos podido observar, en momento alguno en texto fundamental peruano, se fija una edad mínima para el acceso al empleo, aunque al referirse al trabajo se manifiesta en el sentido de que el Estado protege especialmente al menor de edad. No es sino en el Código de los Niños y Adolescentes, donde se fija esta edad mínima, sin embargo de la simple lectura del art.51 se revela la falta de claridad en la materia, pues parece que parte de que con carácter general la edad se fija en quince años, sin embargo el precepto determina dicha edad para el trabajo por cuenta ajena o dependiente en actividades agrícolas no industriales, que aumenta en un año más cuando se trata de actividades industriales, comerciales o mineras y solo establece la edad de diecisiete años cuando se trata de labores de pesca industrial. Pese a ello, el mismo precepto en su número dos se refiere con carácter general a las demás modalidades de trabajo y le basta con que el menor cuente con la edad de doce años. Desde esta perspectiva, parece que se deja la puerta abierta a que los menores que cuenten con doce años de edad presten servicios de forma independiente o realicen actividades del servicio doméstico, sin que en éste último caso se imponga al empleador o patrono más obligación, que la de proporcionar facilidades para que el menor asista a la escuela, lo que a todas luces evidentemente refleja un insuficiente nivel de exigencia. Todo ello determina que no resulte extraño comprobar las elevadas cifras de trabajo infantil existentes en el país, a



lo que se une la dificultad de poder acreditar en un proceso penal la existencia de un delito contra la libertad del menor, cuando en el desarrollo de la prestación de servicios es trasladado, de forma arbitraria con la finalidad de explotarlo social, económicamente o, la compulsión del menor a trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene precisas, mediante violencia o amenaza. A mayor abundamiento, se observa la fragmentaria regulación cuando en el mismo Código de los Niños, se exige como requisito previo de acceso al empleo, la debida autorización y el mismo texto instaura la presunción de autorización de trabajo de los menores, cuando los mismos viven con sus padres.

De forma más que evidente resulta que la realidad legislativa en Perú, se revela a todas luces, insuficiente y la protección especial a la que alude el texto constitucional no se encuentra con el nivel adecuado de coordinación respecto de la normativa interna para hacer efectiva dicha protección cualificada, que la norma máxima preconiza.

### **7.11. La realidad normativa en la Unión europea**

No se puede desconocer que la normativa de carácter internacional tiene un papel decisivo, a la hora de abordar el problema del trabajo infantil, dirigida al objetivo de la definitiva eliminación del mismo, habiendo conseguido la implicación de la mayoría de los Estados del planeta en la consecución de dicho fin. Ello ha determinado no sólo la mutación en las respectivas legislaciones internas, en las que hasta entonces sólo tímidamente y de forma aislada se contenía alguna disposición en este sentido, sino también el dictado de una normativa interna de carácter proteccionista allí donde no existía.

Es cierto que, el avance no se está produciendo con la celeridad que cabría esperar, pero también lo es que dicha normativa internacional ha tenido el mérito de influir en el propio ordenamiento comunitario, que a su vez coadyuva el progreso de los ordenamientos jurídico laborales en los Estados integrantes de la Unión Europea.

La Agencia Infancia Hoy, informaba el 1 de junio de 2010<sup>56</sup>, que: “El trabajo infantil es uno de los fenómenos más extendidos en toda Europa central y oriental, en tanto la

---

<sup>56</sup> INFANCIA HOY. Agencia Internacional de Noticias: “Crece el trabajo infantil en Europa”. Bruselas. 2010. [http://www.infanciahoy.com/despachos.asp?cod\\_des=5520&ID\\_Secc](http://www.infanciahoy.com/despachos.asp?cod_des=5520&ID_Secc).



pobreza obliga a los menores a asumir tareas de adultos antes las necesidades de subsistencia...la organización no gubernamental “Save The Children” señaló que salones de peluquería, restaurantes, lavanderías y empresas de limpieza suelen ser refugio de niños inmigrantes...”

Se ha de señalar con carácter relevante que el Tratado de Bruselas por el que se establece una Constitución Europea, de 13 de octubre de 2004<sup>57</sup>, en su art. II-92 ya recogía la prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo, determinando de forma expresa que: “Se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye el período de escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas.

Los jóvenes admitidos a trabajar, deberán disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación”.

También es de obligada mención la Carta Europea de los Derechos del Niño, aprobada por Resolución A3-0172/92, de 21 de septiembre de 1992<sup>58</sup>, que constituyó el fundamento de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de Enero, de Protección Jurídica del Menor española, y que tendremos ocasión de reconocer en posterior epígrafe de éste estudio.

La referida Carta venía a establecer unos principios mínimos en relación con los derechos del niño y una serie de definiciones al respecto, que habían de constituir la base de aquellos. Así en su punto 21.a y b, recogía que “todo niño tiene derecho a recibir una educación. Los Estados Miembros deberán asegurar a todo niño una enseñanza primaria, obligatoria y gratuita. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar a todos la posibilidad de acceso a la enseñanza secundaria y universitaria.

b) La educación de los niños deberá favorecer al mismo tiempo su preparación a la vida activa y el desarrollo de su personalidad...”. En concreto en lo relativo a materia

---

<sup>57</sup> Constitución Europea, 13 de Octubre de 2004.

<http://estaticos.elmundo.es/especiales/2004/05/internacional/ue/constitucion.pdf>.

<sup>58</sup> Carta Europea de los Derechos del Niño. (DOCE nº C 241, de 21 de septiembre de 1992).

[http://www.defensor-del-menor.org/upload/legislación/LeyEuropea/Carta\\_Europea\\_Derechos\\_Nino.pdf](http://www.defensor-del-menor.org/upload/legislación/LeyEuropea/Carta_Europea_Derechos_Nino.pdf).



laboral, se disponía lo siguiente: 6. “Todo niño debe ser protegido contra la explotación económica. Ningún niño deberá realizar cualquier trabajo que ponga en peligro su salud, su desarrollo, su psicología o su derecho a la educación básica.

7. Ningún niño deberá acceder a un empleo permanente antes de los dieciséis años, y en ningún caso antes de haber finalizado su período de escolarización obligatoria.

Se deberán aproximar las legislaciones de los Estados Miembros, en la línea de la legislación nacional más protectora para el niño, en relación, entre otros, a los siguientes aspectos: a. La edad mínima de admisión al empleo.

b) La definición y condiciones de todas las excepciones que se puedan constituir a esta regla y, en particular, las excepciones relativas a los trabajos considerados ligeros, los trabajos en el mundo del espectáculo y la cultura, los trabajos en la empresa familiar, y el trabajo temporal en empresas o escuelas de formación profesional contemplado en los programas de educación, así como el trabajo de temporada.

c) Se establece en todo caso la prohibición de emplear a los niños en trabajos con sustancias peligrosas, trabajos subterráneos o nocturnos, así como horas extraordinarias.

d) Las condiciones en que se prohibirán los trabajos susceptibles de poner en peligro su salud, su educación o provocar su agotamiento moral o físico.

e) Todo niño mayor de dieciséis años que realice un trabajo tendrá derecho a un salario digno y suficiente.....deberá gozar de la igualdad de trato, acceso a la formación profesional, seguridad social, condiciones de trabajo y normas de higiene y seguridad.

f) Todo niño a la salida del sistema escolar, tendrá derecho a un régimen adecuado de ayudas para la búsqueda de empleo en caso de desempleo...

g) Todo niño deberá ser protegido contra toda forma de esclavitud, de violencia o explotación sexual...”.

Con posterioridad, el Tratado de Lisboa<sup>59</sup>, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de 1999, reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea<sup>60</sup>, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, de 14 de diciembre de 2007 que además en su art. 14 reconoce el derecho de toda persona a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente, que incluye la facultad

---

<sup>59</sup> Tratado de Lisboa, 13 de diciembre de 2007.(RCL2008\1437).

<sup>60</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 7 diciembre de 2007. (LCEur 2007,2329)



de recibir gratuitamente la enseñanza obligatoria, a lo que se debe adicionar el contenido del art. 24 del mismo, que de forma particular en relación con los niños, reconoce a su vez como derechos de éstos, el de protección y cuidados necesarios para su bienestar, el de poder expresar su opinión libremente, y de que ésta sea tenida en cuenta para los asuntos que les afecten, en función de su edad y madurez, elevando a la consideración de primordial, el interés superior del niño en todos los actos relativos al mismo, llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas.

Con anterioridad a éste Tratado, ya la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de diciembre de 1989<sup>61</sup>, en el aspecto relativo a la protección de los niños y de los adolescentes determinaba de forma explícita en su punto 20, relativo a la protección de los niños y adolescentes que: “Sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes, en especial las que mediante la formación, garanticen su inserción profesional, y salvo excepciones circunscritas a algunos trabajos ligeros, la edad mínima de admisión al trabajo no debe ser inferior a la edad en la que concluye la escolaridad obligatoria, ni en ningún caso inferior a quince años... 22. Deben adoptarse las medidas necesarias para adecuar las normas del Derecho Laboral aplicables a los jóvenes trabajadores, para que satisfagan las exigencias de su desarrollo y las necesidades de su formación profesional y de su acceso al empleo.

Debe limitarse, en particular, la duración del trabajo de los trabajadores menores de dieciocho años-sin que pueda eludirse esta limitación recurriendo a horas extraordinarias- prohibiéndose el trabajo nocturno, con excepción de algunos empleos establecidos por las legislaciones o normativas nacionales.

23. Los jóvenes deben poder beneficiarse, al final de la escolaridad obligatoria, de una formación profesional inicial de duración suficiente para que puedan adaptarse a las exigencias de su futura vida profesional; esta formación debería tener lugar, para los jóvenes trabajadores, durante la jornada de trabajo”

Como vemos, la edad mínima de admisión al empleo se concreta, en la que concluye el período de escolaridad obligatoria, con carácter general, fijando dicho tope mínimo en quince años, se exige además en la normativa comunitaria que las condiciones laborales

---

<sup>61</sup> Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores de 9 de diciembre de 1989. <http://www.incepe.org/ensayo> 3.b.htm.



se ajusten a su edad, y la salvaguarda y protección de éstos jóvenes frente a efectos perjudiciales o perniciosos tanto para su seguridad, su salud, su desarrollo como su educación.

No obstante y sin duda desde la perspectiva comunitaria, destaca con carácter primordial, la Directiva 94/33 del Consejo de la Unión Europea de 22 de junio de 1994<sup>62</sup>, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. En su sección primera, el art. 1.1 ya establecía que: “Los Estados Miembros, adoptarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los niños.

En las condiciones previstas en la presente Directiva, velarán porque la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no sea inferior a la edad en la cual cesa la obligación de escolaridad a tiempo completo impuesta por la legislación nacional ni, en todo caso, a los quince años.

3. Con carácter general, los Estados Miembros velarán porque los empresarios garanticen a los jóvenes, condiciones de trabajo adaptadas a su edad.

Deberán velar asimismo, por la protección de los jóvenes contra la explotación económica y contra todo trabajo que pueda perjudicar su seguridad, su salud o su desarrollo físico, psicológico, moral o social, o poner en peligro su educación”.

En cuanto a su ámbito de aplicación, lo circunscribe en su art. 2, a “toda persona menor de dieciocho años que tenga una relación o un contrato de trabajo definido en la legislación vigente de un Estado Miembro o regulado por la legislación vigente de un Estado Miembro” y, define que se entiende por joven, incluyendo en tal concepto al menor de dieciocho años; niño, el joven menor de quince años o que aún esté sujeto a escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional; y adolescente, a todo joven de quince años mínimo, pero menor de dieciocho años, que ya no esté sujeto a la escolaridad obligatoria impuesta a tiempo completo por la legislación nacional.

También define a efectos unitarios y homogéneos, tanto lo que ha de entenderse por trabajos ligeros, en el sentido de: “aquellos que en razón a la naturaleza de las tareas que implican y las condiciones particulares en las que deban realizarse; no puedan perjudicar la salud, seguridad o el desarrollo de los niños, ni puedan afectar a su

---

<sup>62</sup> Directiva 94/33CE del Consejo de la Unión Europea de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.  
[http://eur\\_lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:ES:PDF](http://eur_lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:ES:PDF).



asiduidad escolar, su participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por la autoridad competente o sus aptitudes, para que aprovechen la enseñanza que reciben”, como lo que ha de interpretarse como tiempo de trabajo, así “ el período durante el cual el joven permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con la legislación y prácticas nacionales”.

La Directiva considera y así declara en su texto, la situación de riesgo de los jóvenes y, desde la consideración de sujetos vulnerables se pronuncia a favor de su protección especial en relación con los riesgos para su salud, seguridad y desarrollo que derivan tanto de su falta de experiencia, su inconsciencia ante los riesgos (existentes o virtuales) o su desarrollo todavía inconcluso. A tal fin impone en su art. 7 a los Estados miembros, el deber de prohibir el trabajo de los jóvenes en aquellas ocupaciones que clasifica en cinco categorías: a) Las que sobrepasen de forma objetiva sus capacidades físicas o psíquicas.; b) Aquellas que lleven aparejada la exposición perjudicial a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias o tengan efecto nefasto y crónico para el ser humano; c) Las que conlleven exposición nociva a radiaciones; d) Las que puedan presuponer riesgos de accidente debido a la falta de madurez, inexperiencia o formación de los jóvenes que puedan impedir su identificación por éstos o su falta de prevención; y e) Aquellas que de forma efectiva pongan en peligro su salud, como consecuencia de la exposición al frío, el calor, los ruidos o las vibraciones.

A pesar de ésta prohibición se permite la excepción a la regla general por parte de los Estados Miembros vía autorización legislativa o reglamentaria en relación con los adolescentes, cuando sea imprescindible para la formación de los menores y siempre que se garantice la salvaguarda de la seguridad y salud de los jóvenes, encomendando la inspección de los trabajos a la supervisión de una persona competente en el sentido recogido en el art. 7 de la Directiva 89/391 CEE, debiendo garantizarse de forma permanente la protección dispuesta por dicha Directiva.

De forma particular, el mismo precepto distingue dos tipos de ocupaciones que pueden presuponer riesgo específico para la seguridad, salud o desarrollo de los jóvenes y que son: 1) Aquellos que incluyen o contienen, una exposición nociva a determinados agentes físicos, biológicos y químicos que se enumeran en el punto I del Anexo de la



propia Directiva; y 2) Los métodos y quehaceres que constan en el punto II del Anexo de la misma Directiva. .

Se ocupa la Directiva de establecer las pautas a seguir por los Estados Miembros en relación con la limitación de la jornada laboral de los menores, estableciendo al efecto que aquellos han de tomar las medidas precisas para acotar la jornada en: a) Ocho horas diarias y cuarenta semanales, cuando se trate de niños que sigan un régimen de formación en alternancia o práctica de empresa; b) Dos horas por día de enseñanza y doce horas semanales, para los trabajos realizados durante el período escolar fuera de las horas lectivas, en la medida en que la legislación y/o la práctica nacional no los prohíban y sin que se pueda sobrepasar, el tiempo diario de trabajo las siete horas, que cabe ampliar a ocho para aquellos niños de quince años de edad cumplidos ; c) Siete horas diarias y treinta y cinco semanales para trabajos realizados dentro de un período de inactividad escolar no inferior a una semana, que cabe ampliar a ocho horas día y cuarenta semanales para los niños que hayan cumplido quince años; y d) Siete horas diarias y treinta y cinco semanales, para trabajos ligeros realizados por niños que ya no estén sujetos a escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional.

Se especifica además que el tiempo dedicado a la formación del niño, en el marco de un régimen de formación teórica y/o práctica en alternancia o de prácticas de empresa, se entiende incluido en el tiempo de trabajo y, cuando un joven se encuentre en régimen de pluriempleo para varios empresarios, a efectos de cómputo de la jornada, se ha de sumar los días de trabajo y las horas realizadas, permitiéndose excepciones a ésta regla, autorizadas vía legislativa o reglamentaria por los Estados Miembros, debidas a razones excepcionales u objetivas justificadas.

En cuanto al trabajo nocturno, en el art. 9 también se detalla en relación con los niños de al menos catorce años realizando trabajos ligeros o en práctica de empresa o formación, que los Estados Miembros han de tomar las medidas precisas para prohibir el trabajo entre las ocho de la tarde y las seis de la mañana. En cuanto a la regla general, también se conmina a los Miembros a tomar las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los adolescentes entre las diez de la noche y las seis de la mañana o entre las once de la noche y las siete de la mañana. Sin embargo y en relación con determinados sectores, se permite la excepcionalidad por parte de los Estados, vía autorización legislativa o



reglamentaria, siempre que se tomen las medidas necesarias para que un adulto vigile al adolescente, cuando sea necesaria la misma a efectos de su protección, y aún en este supuesto se prohíbe el trabajo entre las doce de la noche y las cuatro de la madrugada, prohibición ésta última que también cabe excepcionar, vía autorización, cuando razones objetivas así lo justifiquen, esté compensado con un descanso adecuado, no se pongan en duda los objetivos perseguidos en la Directiva y se trate de trabajos realizados en: navegación o pesca, fuerzas armadas o policía, hospitales o establecimientos similares y actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario. Han de someterse los adolescentes con carácter previo y posteriormente a intervalos regulares, a un reconocimiento médico y a una evaluación de sus condiciones, salvo que el trabajo durante el período de prohibición tuviera un carácter de excepcional.

Igualmente se ocupa de los períodos mínimos de descanso, que en función de que se trate bien de práctica de empresa o formativo, ha de ser de catorce horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas. En el resto de actividades de carácter general, será de doce horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas. Por cada período de siete días de trabajo, se exige que se tomen las medidas necesarias para que se disfrute de un período mínimo de descanso de dos días, a ser posible consecutivos. Cabe la reducción de éste período por razones técnicas u organizativas, aunque si bajar de las treinta y seis horas consecutivas, y debiendo en ambos casos estar incluido el domingo.

Se permite la interrupción de éstos períodos de descanso, en aquellos casos en que se trate de actividades con períodos de trabajo fraccionados o de corta duración en el transcurso del día, y además se admite la excepcionalidad del descanso semanal y diario por idéntica vía, por razones objetivas justificadas, siempre que se conceda un descanso compensatorio adecuado en el caso de trabajos realizados en: navegación o pesca, fuerzas armadas o policía, hospitales o establecimientos similares, agricultura, turismo u hostelería o restauración y actividades caracterizadas por períodos fraccionados de trabajo diario.

Asimismo se establecen directrices en cuanto a las pausas en el trabajo en el art. 12, disponiendo la obligatoriedad de los Estados, de tomar las medidas necesarias para que los jóvenes que trabajen más de cuatro horas y media al día, disfruten de una pausa de al menos treinta minutos, preferiblemente consecutivos.



Reconoce la Directiva en el art. 11, el derecho a la vacación anual, precisando en relación con los trabajos en práctica de empresa o formativo y los trabajos ligeros que, los Estados deben velar porque en la medida de lo posible, se incluya un período libre de todo trabajo en las vacaciones escolares de los niños sujetos a enseñanza obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional

Se requiere con carácter fundamental a los Estados Miembros a que determinen las medidas de aplicación necesarias en caso de infracción, bajo los principios de efectividad y proporción.

Podemos concluir finalmente en que la Directiva, constituye una norma de mínimos destinada a elevar la escala proteccionista de los jóvenes trabajadores, aunque no tiene un carácter terminante o incondicional, en tanto que la misma hemos visto que, admite excepciones a las propias reglas y disposiciones generales que consagra, en relación con los Estados Miembros en particular y, en determinados aspectos del trabajo de los jóvenes. Aunque está claro que en función de lo dispuesto en el art. 16, se impide a los Estados la disminución de los niveles de protección ya alcanzados.

En definitiva comprobamos, como dado el carácter vinculante de la normativa de la Unión Europea en relación con los Estados Miembros, se constriñe a éstos últimos no solo a reformar o modificar sus respectivas legislaciones internas a los efectos de concordancia con las disposiciones supranacionales, sino también a la consecución de los objetivos concretos establecidos en las mismas. Destaca especialmente la necesidad de la conclusión de la escolaridad obligatoria para el acceso al empleo, el carácter prioritario que se concede a la salvaguarda y protección especial de los menores frente a la posibilidad de sufrir efectos perjudiciales para su seguridad, salud, desarrollo y educación, la necesidad de instaurar la formación profesional inicial de adaptación a las exigencias de su futura vida profesional, y la reiteración con que se impone el deber de cada Estado de la UE, de adoptar las medidas indispensables a efectos de proscripción del trabajo infantil y preservar y tutelar el trabajo juvenil en condiciones de seguridad específica.



### 7.12. La situación legislativa en España

España, forma parte como sabemos, de los países que conforman la Unión Europea. Constitucionalmente reconoce desde un punto de vista amplio la defensa general a la infancia, así el art. 39.4 de la Carta Magna<sup>63</sup> dispone: “Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”. El art. 27.4 del mismo texto, a su vez consagra que: “La enseñanza básica es obligatoria y gratuita” y en su número 5 continúa en el sentido de establecer que “Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes”.

Como vemos no existe en nuestra norma fundamental disposición alguna pormenorizada, relativa al aspecto laboral en relación con los menores de edad. No obstante, España no obvia la materia en cuestión, todo lo contrario, nuestra normativa interna lo que hace precisamente aplicar y superar aún más el nivel de protección establecido a nivel comunitario.

Si nos remitimos al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995<sup>64</sup>, el art. 6.1 es terminante: “Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años”. La imperatividad se traduce en la inhabilidad plena, para desempeñar una actividad laboral a los menores de tal edad, que de forma coherente ha de interpretarse en el sentido de comprender no solo el trabajo por cuenta ajena, sino también el trabajo por cuenta propia, pues de conformidad con lo dispuesto en el art. 3 del Código civil español,<sup>65</sup> “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”. De forma evidente el art. 6.1 del ET, se refiere a “la admisión al trabajo”, por lo que entiendo que se contiene todo tipo de trabajo y, no solo el denominado como contrato de trabajo, que particularmente solo contempla el trabajo por cuenta ajena.

---

<sup>63</sup> Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. (RCL 1978\2836)

<sup>64</sup> Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995 de 24 de marzo (RCL 1995\997)

<sup>65</sup> Código Civil Español de 1889, aprobado por Real Decreto de 24 de julio de 1889.(LEG 1889\27)



Ello a pesar de que pudieran existir opiniones en contra, sobre la base de que el art. 2 de la Ley de Protección Jurídica del Menor de 15 de enero de 1996<sup>66</sup>, en su último párrafo determina que “las limitaciones a la capacidad de obrar de los menores se interpretarán de forma restrictiva”, debiendo además tener en cuenta que ésta última Ley, tiene una preocupación especial por la protección de menor, como se refleja en su texto, destacando su Exposición de Motivos, “que la mejor forma de garantizar social y jurídicamente la protección a la infancia es promover su autonomía como sujetos. De ésta manera podrán ir construyendo progresivamente una percepción de control acerca de su situación personal y de su proyección de futuro...la concepción de sujeto sobre la que descansa la presente Ley: las necesidades de los menores como eje de sus derechos y de su protección.” El art. 7 reconoce a los menores, el derecho a participar plenamente en la vida social, cultural, artística y recreativa de su entorno, así como a una incorporación progresiva a la ciudadanía activa”. Sin embargo, entiendo que el art. 2, no es un óbice a la interpretación realizada, sino que precisamente lo que se está previendo en el art. 6 del TRET es precisamente garantizar esa proyección de futuro que la ley del menor persigue dando primacía de forma clara a la formación del menor al objeto de la consecución progresiva de un grado de madurez y desarrollo, cada vez más óptimo.

A pesar de la prohibición contenida en el art. 6.1, el mismo precepto establece una única excepción en su número 4, esto es, se permite la intervención de menores de dieciséis años, en espectáculos públicos, aunque no con carácter general, sino sometida al requisito de autorización excepcional por la autoridad laboral, y siempre que no suponga peligro para su salud física, ni para su formación profesional y humana, exigiéndose que el permiso conste por escrito y para actos determinados.

Tal régimen hace que hayamos de remitirnos al art. 2.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto<sup>67</sup> por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Dicho precepto determina que “La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si

---

<sup>66</sup> Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor. (RCL 1996\145).

<sup>67</sup> Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos. (RCL 1985\2023)



tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida la autorización, corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento del menor si tuviera suficiente juicio; asimismo corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato”.

De forma clara se recoge la incapacidad del menor de edad para contratar su participación en espectáculos públicos, se establece la previa autorización excepcional administrativa, y concedida ésta, la suscripción del contrato por su progenitor o representante legal, solo se prevé el consentimiento del menor como podemos observar en una somera lectura, cuando éste tuviera suficiente juicio, pero en ningún caso éste puede formalizar el contrato.

Por lo que se refiere a los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, el mismo art. 6 del TRET, en su apartado 2 prohíbe de forma terminante que realicen trabajos nocturnos, o actividades que el Gobierno, declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, en relación tanto con su salud, como para su formación profesional o humana, ha de destacarse que aún no se ha catalogado por el Gobierno, cuales son los trabajos peligrosos en relación con la formación profesional o humana. En su apartado 3, se les prohíbe la realización de horas extraordinarias. Vemos como no se matiza en el precepto en relación con el ámbito de la salud, por lo que de forma coherente y en una interpretación literal y social, ha de entenderse comprendida la salud física y psíquica.

A estos mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, se les reconoce capacidad para contratar en el art. 7 del TRET, si bien siempre que vivan de forma independiente, aunque se precisa la concurrencia del consentimiento de sus padres o tutores, o bien de la persona o institución que les tenga a su cargo, para ello a los efectos de que puedan válidamente suscribir un contrato de trabajo.

Por lo que se refiere a jornada de trabajo de éstos menores, el art. 34.3, reduce en una hora el límite máximo, en tanto dispone que “Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos”.



En cuanto al descanso semanal, se reconoce a los mismos dos días ininterrumpidos frente al día y medio que se atribuye a los mayores de dieciocho años, en el art. 37.1 del mismo texto.

Si nos trasladamos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el art. 27 se ocupa de forma específica de la protección de los menores, estableciendo al efecto que con carácter previo a la incorporación al trabajo de los menores de dieciocho años, o a cualquier modificación destacada de sus condiciones laborales, el empresario debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desarrollar por estos menores. Ello viene constituido por el objetivo de determinar “la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores”. Se impone el especial cuidado en cuanto a los riesgos derivados de la falta de experiencia, la inmadurez o el desarrollo incompleto de los menores de edad. Asimismo y sin excepción se establece el deber del empresario de información tanto al menor, como a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y la totalidad de medidas adoptadas para la protección de la seguridad y salud del menor. En función de los factores antes mencionados se establece de cargo del Gobierno, determinar limitaciones a la contratación de menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

No se puede dejar de mencionar de forma especial en este aspecto concreto que, el deber de seguridad del empresario respecto de los trabajadores a su servicio, ha de configurarse con carácter general como una obligación de medios de carácter cualificado, en tanto que la actividad preventiva que le es exigida al mismo desde el punto de vista legal, se sitúa en una norma abierta, encontrándose en la necesidad de actualización continúa y permanente respecto de, las medidas a adoptar previstas y posibles, incluyendo no solo los supuestos de distracción del trabajador, sino también las propias imprudencias no temerarias del propio trabajador.

Se observa como respecto del trabajador mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, el grado de especificación se eleva pues se ha de tener en cuenta no solo el riesgo objetivo sino el riesgo posible derivado de la particularidad de ser menor.



En cuanto al régimen sancionatorio que afecta al empresario y que deriva del incumplimiento de sus obligaciones se despliega en los cuatro órdenes jurisdiccionales, social, administrativo, civil y penal.

Desde el punto de vista administrativo en el orden social, el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, establece un catálogo de infracciones en su articulado. En concreto en su art. 8.4, gradúa como muy grave, “La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral,” y en el art. 40 del mismo texto determina que la sanción correspondiente consiste en multa que en su grado mínimo podría ser de 6.251 a 25.000€ y en su grado máximo de 100.006 a 187.515€ Por su parte la ya citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 42.1 determina que “ El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. ... 3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

De manera expresa la Ley de Prevención de riesgos laborales se refiere con carácter general a todos los trabajadores, conteniéndose pues los menores de dieciocho y mayores de dieciséis y hace compatibles en el caso de incumplimiento de sus obligaciones, incluyendo el supuesto de que se produzca un siniestro laboral con resultado de daños y lesiones para el perjudicado, tanto las prestaciones Seguridad Social (consecuencia de la declaración de una situación de incapacidad en cualquiera de sus grados), como la indemnización por daños y perjuicios vía civil, a imponer por el cauce de responsabilidad extracontractual previsto en el art. 1.902 del Código civil, el cual determina que: “El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia , está obligado a reparar el daño causado”, destinada al objetivo primordial de la indemnidad del perjudicado, e igualmente en su caso, cabría adicionar la responsabilidad penal si tenemos en cuenta que el art. 311 del Código penal vigente



aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre<sup>68</sup> determina que “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

1º. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

3º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado”. El art. 316 del mismo texto se refiere a la omisión de medidas de seguridad e higiene, determinando que: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”. También cabe la comisión de éste tipo penal por imprudencia grave, previéndose en el art. 317 que la pena a imponer en tal caso ha de ser la inferior en grado.

De forma clara la legislación española, sanciona en todos los órdenes jurídicos con carácter especial, al empresario infractor y la gravedad de las sanciones es palpable. A ello se ha de añadir que dado que vía reglamentaria no ha sido desarrollado el art. 27.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a actividades penosas, nocivas, peligrosas o insalubres, y que no ha sido derogada la normativa sobre trabajos prohibidos a menores, establecida por Decreto en 1957<sup>69</sup> y que establece dos listas detalladas de trabajos prohibidos con una triple clasificación, referente tanto a la propia actividad, como al fundamento de la prohibición y a las condiciones especiales de la actividad, sin que el catálogo sea *numerus clausus*, sino que admite el recurso a la

---

<sup>68</sup> Código Penal español de 23 de noviembre de 1995, aprobado por Ley Orgánica 10/1995. (RCL1995\3170)

<sup>69</sup> Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijaban los trabajos prohibidos de las mujeres y los menores (RCL 1957\1186)



analogía, además de que con referencia a los menores, el art. 3 del texto, permite que vía autorización de la Inspección de Trabajo, los menores en contrato de aprendizaje o siendo el trabajo particularmente adecuado a sus condiciones, estando garantizada su salud y seguridad, puedan prestar servicios.

De notoria importancia es la normativa civil española en materia relativa a la patria potestad. Así el art. 154 del Código civil español, determina que: “Los hijos no emancipados están bajo la potestad de los padres.

La patria potestad se ejercerá siempre en beneficio de los hijos, de acuerdo con su personalidad, y con respeto a su integridad física y psicológica.

Esta potestad comprende los siguientes deberes y facultades:

1º Velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral...” Al hilo de los deberes enunciados, el Código penal español tipifica como delito en el art. 226, el abandono de menores en el sentido siguiente: “El que dejare de cumplir los deberes legales de asistencia inherentes a la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar o de prestar la asistencia necesaria legalmente establecida para el sustento de sus descendientes...que se hallen necesitados, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses”.

Se implica además a los poderes públicos en la protección del menor, determinándose en el art. 12.2 de la Ley de Protección del menor, antes citada que. “Los poderes públicos velarán para que los padres, tutores o guardadores desarrollen adecuadamente sus responsabilidades, y facilitaran los servicios accesibles en todas las áreas que afectan al desarrollo del menor”. Se establece tanto de cargo de estos poderes, como de la propia sociedad, la obligación de comunicar a la autoridad, la detección de situación de riesgo o desamparo de un menor y el auxilio inmediato preciso, en el art. 13 del mismo texto, imponiéndose la atención inmediata de la autoridad y los servicios públicos, en el art. 14, así como la obligación de verificar la situación y adoptar las medidas necesarias para resolverla, que pueden ir desde la puesta en marcha de las medidas pertinentes para la protección de menores, el acogimiento de los mismos, la guarda o incluso la tutela del menor (art. 17 a 20).

En consecuencia, la legislación española, se está revelando en la actualidad como adecuada y suficiente a efectos de la consecución del objetivo de prohibir el trabajo infantil, las cifras sobre éste fenómeno en España, son anecdóticas, el Mº de Trabajo,



hablaba el año pasado de 22 casos, que además fueron sancionados oportunamente. Todo ello revela que España hace efectivo el principio de protección integral del menor, y casi ha conseguido erradicar el trabajo infantil, dando prioridad a la educación, la formación y el desarrollo del menor, articulando políticas y medidas sociales amplias que contribuyen a abolir el hecho aberrante del trabajo infantil.

### 7. 13. Balance

A lo largo de éste estudio se ha podido constatar cómo todos los países del Sur de América Latina, así como también España, han ratificado los Convenios Internacionales más relevantes en materia de protección del niño y trabajo infantil. Efectivamente esto ha tenido su reflejo en la legislación interna, de diferentes formas y con mayor o menor éxito.

Todos los países contemplan la necesidad de una protección integral del niño, al igual que el reconocimiento de su derecho a la educación básica y obligatoria, algunos incluso reconocen la gratuidad de la misma, llegando a abarcar hasta el pregrado universitario, como es el caso de Venezuela.

De igual forma, todos sin excepción, fijan una edad mínima de admisión al empleo, la gran mayoría de forma explícita y otros implícitamente como se ha comprobado en el análisis particularizado de cada uno, incluso algunos llegan a recoger de forma expresa tal edad, en sus respectivos textos fundamentales, como es el caso de Brasil y Ecuador, curiosamente dos Estados con una tasa elevada de trabajo infantil. El primero, en particular con una cifra que alcanza los 4.849.223 niños, de los cuales 1.234.206, se encuentran en la edad de entre 5 y 13 años. Ello a pesar de que en su Constitución, se fijaba la edad mínima en 14 años y posteriormente en la Ley de Consolidación de leyes del trabajo, aumentaba la misma a los 16 años, aunque manteniendo los catorce años en relación con la condición de aprendiz. En cuanto al segundo, esto es, Ecuador, su tasa de trabajo infantil asciende a 778.450 niños de los cuales la cifra de 109.060, corresponde a niños de edades comprendidas entre 10 y 14 años, pese a que en su Constitución, de 2008, en su Código de la Niñez de 2003 y en el propio Código de Trabajo, la admisión al empleo, es, con carácter general, a partir de los 15 años con algunas salvedades, aunque se revela de forma palmaria la existencia de una gran



cantidad de organismos, instituciones y personas con competencias en la materia de control y fiscalización, así como sanciones de escasa entidad en caso de contravención.

El resto de los países incluido España, no contienen ninguna referencia en su Carta Magna, en relación con la fijación de una edad mínima de admisión al empleo, pese a lo cual tal disposición se contempla en una normativa específica y aún es reiterada en varias concretas.

Las edades se suceden formalmente entre los 14 y los 16 años, aunque casi todos reconocen salvedades o excepciones, con mayor o menor acierto. Así vemos cómo Perú, con una tasa de trabajo infantil elevadísima, 1.987.165 niños, en el Código de Niños y Adolescentes de 2007, fija la edad en 15 años, cuando se trata de trabajo por cuenta ajena, en caso de actividades agrícolas no industriales. Si se trata de actividades industriales, comerciales o mineras, la edad se concreta en 16 años, exigiéndose un año más (17), para labores de pesca industrial. Sin embargo, a partir de dicha gradación en función de la actividad, establece una cláusula general aludiendo a “demás modalidades de trabajo” donde la edad mínima se fija en doce años.

Paraguay, con una tasa de trabajo infantil de 970.310 niños, en su Código de Trabajo de 1993, reformado en 1995, en el art. 36 exige la necesidad de autorización para contratar a mayores de 12 años y menores de 18. No obstante, en el Código de la Niñez y la Adolescencia, se refiere de forma expresa al adolescente trabajador, entendiendo como adolescente, al menor a partir de 14 años, la conclusión pues no puede ser otra sino, la de estimar que la regla general es la admisión al empleo es, a partir de los 14 años y la excepción, a partir de los 12 años.

Bolivia, con una cifra de 544.988 niños trabajando, en su todavía vigente Código del Niño, Niña y adolescente de 1999, fija la edad mínima de admisión en 14 años. Igualmente realizaba tal reconocimiento en la Ley General del Trabajo, que en la actualidad se encuentra en vías de ser sustituida y, permitiendo el trabajo por debajo de dicha edad en el caso de aprendices. No podemos olvidar que, los niños y niñas trabajadores de Bolivia persiguen el reconocimiento estatal de que el trabajo comienza a los 6 años.

Por lo que respecta a Argentina, con una tasa de trabajo infantil de 456.207 niños, fija la correspondiente edad mínima en 16 años en la Ley de Contrato de Trabajo, modificada



en 2008 y, admite la rebaja de dicha edad a los 14 años, cuando se trata de empresas familiares y bajo determinadas condiciones.

Chile cuenta con una cifra más reducida de trabajo infantil, en concreto, 196.104 niños laborando, la mayoría de los cuales cuentan con edades, de entre 15 y 17 años. En su Código de Trabajo de 1944, se establece la edad mínima de acceso, con carácter general en mayores de 15 años y sometida a condiciones (como son, trabajo ligero, no perjudicial a su salud o desarrollo, culminación de la educación básica o, no dificultad en otro caso para concluir y participación en programas formativos o educativos). Excepcionalmente, por debajo de dicha edad se permite con idénticas condiciones legales, en caso de actividades artísticas o espectáculos previstas legalmente.

En la misma escala de descenso de la tasa de trabajo infantil, Venezuela, con una cifra de 80.774 niños, prohíbe el acceso al trabajo de menores que no hayan cumplido 14 años de edad, con referencia expresa a empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras, en su Ley Orgánica de Trabajo de 1997. Por debajo de dicha edad, solo se permite el trabajo, en circunstancias que califica como “debidamente justificadas”, con total indeterminación, remitiendo a la autorización correspondiente del Instituto Nacional del Menor o en su defecto, a las autoridades de trabajo, fijando dicha posibilidad con referencia a menores que cuenten con 13 años de edad.

En lo que se refiere a Uruguay, la tasa de trabajo infantil se concreta, en la menor de los países de Sudamérica, con una cifra de 35.562 niños. Se recoge de forma expresa en el Código de la Niñez y Adolescencia de 2004, la precisión de la edad mínima de admisión al trabajo en 15 años, aunque se permiten excepciones entre 13 y 15 años, con condiciones (estas son, trabajos ligeros, carnet de habilitación, que ha de reunir requisitos precisos y, autorización por el Instituto Nacional del Menor)

Por lo que respecta a España, como uno de los países que reflejan la normativa europea al formar parte de la Unión, deber aplicarla y ajustarse en su normativa interna a la misma, a pesar de que no se puede desconocer la situación de crisis financiera que actualmente vivimos, las cifras de trabajo infantil son anecdóticas. Se recoge en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, de 1995, de forma taxativa la prohibición de la admisión al trabajo de los menores de 16 años. Con carácter excepcional se permite, la denominada intervención de menores de dicha edad en



espectáculos públicos, sometida a restricciones, concretadas en autorización específica por la autoridad laboral, imposibilidad de peligro para su salud física, su formación profesional o humana y previéndose el consentimiento del menor en la suscripción del contrato, cuando éste tuviera suficiente juicio.

En definitiva, de forma evidente se refleja que, cuanto mayor es la edad fijada de admisión al empleo, menos se permiten las salvedades o excepciones y, más restrictiva y exigente, es la normativa interna de los Estados en cuanto a esta cuestión, más se posibilita entonces el acercamiento al objetivo final de erradicar el trabajo infantil.

En segundo lugar, y por lo que se refiere a las condiciones de trabajo de los menores que reúnen los requisitos legales de acceso al empleo, las respectivas normativas, con carácter general, vienen estableciendo unas condiciones de trabajo especiales respecto de estos menores, concretadas de forma global, en el establecimiento de una jornada reducida en relación con los mayores de edad, que como hemos podido confirmar, viene fijándose en una jornada máxima, bien de seis u, ocho horas diarias, con descanso semanal de dos días , es el caso de la mayoría de los países examinados.

Sin perjuicio de lo cual, en el caso de Argentina y tratándose de menores que cuenten con 14 años de edad en empresas familiares cuyo titular sea, el padre, la madre o el tutor, la jornada no puede superar las tres horas diarias, ni las quince semanales. Tratándose de Paraguay, se establece jornada reducida de 4 horas día, respecto de menores entre 12 y 15 años, que a partir de ésta última edad se amplía a 6 horas y, en el caso de que además los menores asistan a la escuela las horas se reducen a dos al día, sin que pueda exceder de siete, entre trabajo y escuela. Por su parte Perú, también fija la jornada de trabajo respecto de menores entre 12 y 14 años a 4 horas diarias, que a partir de 15 años y hasta 17 amplía a 6 horas diarias. Incluso algunos como Venezuela, que establece una jornada laboral reducida respecto de menores de 16 años de 6 horas diarias, divide la misma de forma inexcusable en dos períodos, ninguno de los cuales puede exceder de 4 horas e impone un descanso entre períodos que no puede ser inferior a 2 horas y ha de disfrutarse necesariamente, fuera del centro de trabajo. Por lo que respecta a España, se prohíbe que los menores de 18 años, realicen más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno.



También se prohíbe en determinados países la realización de horas extraordinarias por los menores de edad, es el caso de España y Brasil, que expresamente así lo recogen, y con carácter ordinario todos los Estados examinados prohíben la realización de trabajo nocturno a los menores de edad, fijando además el período que ha de considerarse como tal. A pesar de ello, algunos, estableciendo determinadas condiciones, lo permiten y excepcionan en determinadas circunstancias, es el caso de Paraguay, Uruguay, Venezuela, Chile y Perú.

En lo que se refiere a trabajos peligrosos, nocivos o insalubres, con carácter general, se prohíben por todos los países. No obstante, hemos visto como algunos incluso establecen un listado de las actividades y lugares que han de considerarse con este carácter, manteniendo un régimen abierto, que permita la inclusión permanente en función de la realidad social. Otros, como es el caso de Chile, define que ha de entenderse por trabajo peligroso y distingue diferentes clases; Uruguay, por su parte reconoce la competencia del Instituto Nacional del Menor a efectos de establecer un listado de tareas peligrosas o nocivas para el menor; Perú, atribuye al PROMUDEH coordinado con el sector de trabajo y consultados los respectivos gremios y empresarios, el establecimiento periódico de una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud de los adolescentes y España, encomienda al Gobierno la declaración de éstos, tanto en relación con la salud, como respecto a la formación profesional o humana del menor, aunque en la actualidad todavía no ha sido materializado, manteniéndose vigente el Decreto de 1957. No obstante, es relevante que en España, la Ley de Prevención de Riesgos laborales establezca como deber de cargo del empresario, la evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los menores, con carácter previo a su incorporación al trabajo, a efectos de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición del menor en cualquier actividad susceptible de generar un riesgo específico que pueda poner en peligro la seguridad y salud de los menores. También le corresponde al empleador, el deber de informar al menor y a sus padres o tutores, en el caso de que estos hayan intervenido en la contratación, tanto de los posibles riesgos, como de las medidas adoptadas para la protección de la seguridad y salud del menor. Evidentemente esta obligación de cargo del empresario, se revela de carácter primordial y trascendente, en cuanto se introduce con carácter principal a una de las partes de la relación laboral (el empresario), en la seguridad y salud del menor,



con asunción de la obligación primordial de seguridad y salud del menor trabajador a su servicio.

No hemos podido encontrar precepto similar en el resto de las legislaciones examinadas, tan solo en Argentina y, en relación con el accidente de trabajo, se establece la presunción de responsabilidad por dolo del empleador, en caso de siniestro que traiga por causa alguna de las tareas prohibidas o efectuada en condiciones que infrinjan los requisitos legales, considerándose por tal hecho el accidente. Ecuador, bajo la premisa de concurrencia de infracción por parte del empresario, establece una presunción de culpa de éste y, asimismo en Uruguay en caso de siniestro profesional, establece la presunción *iuris tantum* de culpa del empleador, que puede eximirse probando que el menor se encontraba circunstancialmente en el lugar y, sin el conocimiento de la persona habilitada para ello. De forma sutil, Venezuela y Perú, establecen de cargo del empresario, la obligación de facilitar al menor trabajador el cumplimiento de su programación escolar o su asistencia a la escuela de capacitación profesional.

De manera concluyente cabe pronunciarse, habida cuenta de la trascendencia de las condiciones de trabajo en relación con el menor, en el sentido, de que es necesario y de todo punto indispensable, el establecimiento de deberes concretos, de cargo de la contraparte de la obligación, esto es, el empresario. Se revelan inefectivos los deberes establecidos de forma imprecisa o genérica, la infracción o el incumplimiento de deberes concretos de cargo del empresario es imprescindible que lleve aparejada una consecuencia negativa rigurosa, pues solo de ésta forma puede conseguirse la realidad positiva de la protección del menor trabajador, implicando de forma cierta a quien ostenta en la relación de trabajo el poder directivo y organizativo.

La conclusión anterior, nos sitúa de lleno en el ámbito sancionador, en el caso de contravención de las disposiciones legales, establecidas a favor del menor. Como hemos venido reiterando a lo largo del análisis realizado, llama la atención la insuficiente entidad de las sanciones previstas normativamente, sobre todo, cuando en la totalidad de los Estados se reconoce la protección superior del niño, la vulnerabilidad de éste, los derechos fundamentales que le afectan de manera especial y la necesidad de su desarrollo integral. Fundamentalmente y con carácter administrativo, se concretan en amonestaciones, advertencias, multas de escasa cuantía, suspensión del cargo o cierre del establecimiento (solo en casos de reincidencia), a excepción de Chile, que prevé al



efecto disposiciones penales en caso de quebrantamiento de deberes por parte del empleador. Uruguay, también establece sanciones penales tanto respecto de empresas, como respecto de particulares que incumplan las disposiciones previstas como deber que les sea imputable y una responsabilidad civil en materia de accidente de trabajo, responsabilidad ésta última que igualmente se recoge en Argentina y Ecuador, aunque de forma distinta. Venezuela, no contempla en su código penal, tipo específico en relación con los menores trabajadores, pero desde el momento en que se reconoce a estos últimos el derecho de huelga, sindicalización y convención, pueden ser potencialmente víctimas del delito, aunque no individualmente, por lo que se declararía la responsabilidad penal del empresario infractor también fuera del Código penal venezolano, en tanto se imponen penas privativas de libertad en la Ley orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en los casos de vulneración de esta, con resultado de muerte, incapacidad absoluta o parcial para el trabajo. Perú en su Código penal, tipifica la figura de la retención o el traslado de menores, el abuso de persona vinculada con menores o personas incapaces, así como la violación de la libertad en el trabajo.

La normativa de la Unión Europea, concretada en la Directiva 94/33 del Consejo, requiere a los Estados Miembros a que determinen las medidas de aplicación necesarias en caso de infracción, bajo los principios de efectividad y proporción. España, establece responsabilidades en cuatro órdenes jurisdiccionales, civil, penal, administrativo y social, como hemos tenido oportunidad de comprobar. Sin embargo, es relevante insistir en las obligaciones derivadas de la patria potestad, y que se imponen de cargo de los progenitores, con las consecuencias derivadas de su incumplimiento que, determinan la intervención de los poderes públicos de forma inmediata, como se refleja en la Ley de Protección del Menor, y las consecuencias penales para los progenitores. De ésta forma, se instaura un impedimento notable a las situaciones de riesgo en que pueda encontrarse un menor con carácter general.

Todo lo expuesto es revelador de la procedencia de implicar de forma efectiva en la protección del menor a todos los sectores, empezando por la propia familia, que ha de tener conciencia y pleno conocimiento de los deberes que conlleva tener un hijo, y las consecuencias del incumplimiento de los mismos. La sociedad, que debe contribuir a la protección y desarrollo del menor, en especial y respecto de los menores trabajadores, el



empresario, que precisa la imposición de deberes concretos con alto nivel de exigencia, atendida la fragilidad del menor, los derechos que le corresponden y, con consecuencias negativas enérgicas en todos los órdenes, en caso de infracción. Finalmente, los poderes públicos articulando no solo una normativa protectora de carácter declarativa, sino efectiva, estableciendo consecuencias negativas concluyentes en caso de incumplimiento e implementando políticas sociales activas y efectivas, que incluso podrían verse financiadas en parte, con el importe de sanciones pecuniarias impuestas a los empresarios infractores, y también por la vía de fomentar la participación de empresas privadas en las mismas, a través de lo que ya se conoce como obra social (becas, comedores, programas formativos y de capacitación etc.)

No se obvia que la tarea de erradicar el trabajo infantil de forma definitiva, es ardua, sin embargo hemos podido comprobar como los diferentes Estados desde su propia realidad social, intentan vía legislativa transformar la situación. La comparación entre la normativa de los distintos países, es beneficiosa teniendo en cuenta, que puede ser aprovechado lo que produce resultados positivos y derogable lo que no provoca rendimiento alguno o es de escasa entidad. Tratándose de la materia que nos ocupa los márgenes de error no deben siquiera existir y globalmente todos debemos desempeñar un papel activo, sin excusa ni pretexto alguno.

#### **7.14. Referencias bibliográficas**

1. Convención sobre los Derechos del Niño ( <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>). Convenio de la OIT 138, de 26 de junio, ratificado por España, por instrumento de 13 de abril de 1977 (RCL 1978\1011).
2. Convenio de la OIT 182 de 17 de junio de 1999, ratificado por España el 14 de marzo de 2001, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
3. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Ecuador. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 2. [http://white.Oit.Org.pe/ipec/documentos/ficha ecuador.pdf](http://white.Oit.Org.pe/ipec/documentos/ficha%20ecuador.pdf).
4. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Ecuador. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” op. cit. pág. 3.



5. Constitución de la República del Ecuador, registrada oficialmente en fecha 20 de octubre de 2008. [http://es.scrib.com/doc/6227/-NUEVA CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR](http://es.scrib.com/doc/6227/-NUEVA%20CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR).
6. Código de la Niñez y Adolescencia publicado por Ley No. 100. en Registro Oficial 737 de 3 de Enero del 2003. <http://www.law.yale.edu/rcw/jurisdictions/ams/ecuador/Ecuador-Code.htm>.
7. Código del Trabajo de la República del Ecuador. Codificación 17. Registro oficial. Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <http://www.unemi.edu.ec/rrhh/images/archivos/codtrab.pdf>.
8. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Bolivia. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3. [http://white. Oit. Org.pe/ipec/documentos/ficha bolivia. Pdf](http://white.Oit.Org.pe/ipec/documentos/ficha_bolivia.Pdf)
9. Constitución de Bolivia de 2009. <http://pdba.georgetow.edu/Constitutions/Bolivia/bolivia09.html>.
10. Convención sobre los Derechos del Niño. 52º período de sesiones. “Respuestas proporcionadas por escrito por el Gobierno de Bolivia a la lista de cuestiones (CRC/C/BOL/Q/4) preparada por el Comité de los Derechos del Niño en relación con el examen del Informe periódico cuarto de Bolivia”. Pág. 27 -28. 14 de Septiembre de 2009. [http://www.2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/crc.c.BOLL.Q.4.Add.1\\_spc.doc](http://www.2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/crc.c.BOLL.Q.4.Add.1_spc.doc)
11. Código del Niño, niña y adolescente de 27 de octubre de 1999 (CNNA). <http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=638>.
13. Reglamento del Código del Niño, Niña y Adolescente de 23 de febrero de 2001. [http://www.badaj.org/ck/inder/userfiles/files/Nacionales/Bolivia/Bolivia\\_Decreto\\_26086.pdf](http://www.badaj.org/ck/inder/userfiles/files/Nacionales/Bolivia/Bolivia_Decreto_26086.pdf)
14. “Nota de Prensa del Mº de Trabajo y Previsión Social”. Mayo de 2011. <http://www.mintrabajo.gob.bo/Principal.asp#>
15. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley nº 169998, 2 de agosto de 1979. [http://www.aipe. Org. Bo/public/Ist-OBSERVATORIO-DOCUMENTOS\\_ley\\_general\\_de higiene\\_seguridad\\_ocupacional\\_y bienestar](http://www.aipe.Org.Bo/public/Ist-OBSERVATORIO-DOCUMENTOS_ley_general_de_higiene_seguridad_ocupacional_y_bienestar).



16. "Proyecto de Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo". Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. <http://www.cedib.org/leyes/ProLeySeguridad y Salud.pdf>.
17. Morsolín, C. : "Bolivia estudia una propuesta de ley impulsada por niños y niñas". Movimiento Mundial por la Infancia. Fuente: Morsolín, Cristiano-Observatorio Selvas y ProNATs. Barcelona. Mayo 2011.
18. "Bolivia: trabajo infantil y derechos de los niños". Morsolin Cristiano. Marzo 2011. <http://www.aporrea.Org./imprime/a 118791.html>.
19. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. "Ficha país Argentina. Situación y avances sobre el trabajo infantil." Pág.5. <http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/ficha Argentina.pdf>
20. Constitución de la Nación Argentina de 22 de Agosto de 1994. <http://www.dpn.gob.ar/biblio/constitucionnacionalargentina>.
21. Constitución de la Ciudad de Buenos Aires de 1996. [http://www.buenosaires2010org.ar/archivos\\_cope/normativa/constitucion.pdf](http://www.buenosaires2010org.ar/archivos_cope/normativa/constitucion.pdf).
22. Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes de 2005. [http://www.oas.org/dil/esp/Ley\\_de\\_Proteccion\\_Integral\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_las\\_Ninas\\_Ninos\\_y\\_Adolescentes\\_Argentina.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Proteccion_Integral_de_los_Derechos_de_las_Ninas_Ninos_y_Adolescentes_Argentina.pdf).
23. Reglamento de la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. Abril 2006. [http://www.proyectojuventud.com.ar/docs/Reglamentacion\\_Ley\\_26.061.doc](http://www.proyectojuventud.com.ar/docs/Reglamentacion_Ley_26.061.doc)
24. Ley de Contrato de Trabajo, Ley nº 24.744, modificada por Ley nº 26.390 de 25 de Junio de 2008. <http://www.infoleg.gov.ar/infolecinternet/anexos/25000-29999/2552/textact.htm>.
25. Ley de Riesgos del Trabajo nº 24.557, de 1995. <http://www.infoleg.gov.ar/infolecinternet/anexos/25000-29999/29971/textact.htm>
26. Pacto Federal del Trabajo de 1999. Anexo IV. Programa Nacional de Acción en materia de Trabajo Infantil. Ley 25.212. <http://www.solesdebuenosaires.org.ar/Leyes/Ley-25212.html>



27. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Chile. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3. [http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/ficha Chile. pdf.](http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/ficha%20Chile.pdf)
28. Constitución Chilena de 1980. [http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Chile/chile05/html.](http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Chile/chile05/html)
29. Código del Trabajo de 1994, modificado por sucesivas leyes, entre ellas, la Ley n° 20.189. [http://www.dt.gob.cl/legilacion/1611/articulos-59096\\_recurso\\_1.pdf.](http://www.dt.gob.cl/legilacion/1611/articulos-59096_recurso_1.pdf)
30. Reglamento n° 50 para la aplicación del art. 13 del Código de Trabajo. [http://www.dt.global/1601/articulos-95002\\_recurso\\_1.pdf.](http://www.dt.global/1601/articulos-95002_recurso_1.pdf)
31. Ley de Menores de 1967, modificada en Mayo de 2000, y posteriormente en 2002. <http://www.leychile.cl/Navegar?id.Norma=172986&idParte=87206708&id.Version=>
32. Proyecto IPEC Brasil, información actualizada a Enero de 2009. pág. 3 [http://white.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/fichabrasil.pdf.](http://white.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/fichabrasil.pdf)
33. Constitución Política de la República Federativa de Brasil de 1988. [http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html.](http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html)
34. Estatuto del Niño y del Adolescente de 1990. [http://enj.org/portal/biblioteca/penal/penal\\_juvenil/3.pdf.](http://enj.org/portal/biblioteca/penal/penal_juvenil/3.pdf)
35. Decreto 5598/2005 regulador del contrato de aprendizaje en Brasil. [http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/96246/decreto-5598-05.](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/96246/decreto-5598-05)
36. Proyecto IPEC Paraguay, información actualizada a Enero de 2009. pág.5-6 <http://white.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/fichaparaguay.pdf>
37. Constitución Nacional de Paraguay de 20 de junio de 1992. [http://www.oas.org/juridico/spanish/par\\_res.3.htm](http://www.oas.org/juridico/spanish/par_res.3.htm)
38. Código del Trabajo de Paraguay de 29 de octubre de 1993, reformado por ley 496/95. [http://www.utic.edu.p/bdigital/.../index.php?dir.../CODIGOS/&...LEY%20N°496.](http://www.utic.edu.p/bdigital/.../index.php?dir.../CODIGOS/&...LEY%20N°496)



39. Código de la Niñez y la Adolescencia. Paraguay de 2001, modificado por ley complementaria n° 2169/03. [http://www.pj.gov.py/seminario/codigo\\_infancia.pdf](http://www.pj.gov.py/seminario/codigo_infancia.pdf).
40. LÓPEZ BENITEZ, V.: “Análisis y recomendaciones para la mejor regulación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional sobre el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en Paraguay.”. II. Legislación Nacional, Análisis de los diferentes instrumentos legales recopilados. Pág.33. Oficina Regional para las Américas/Programa IPEC Sudamérica. Documento de Trabajo, 183. Lima. 2004. [http://white.oit.org.pe/ipecc/boletin/documentos/paraguay\\_legis\\_vf.pdf](http://white.oit.org.pe/ipecc/boletin/documentos/paraguay_legis_vf.pdf).
41. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Uruguay. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3. [http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/ficha\\_Uruguay.pdf](http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/ficha_Uruguay.pdf)
42. Constitución de la República de Uruguay, con las modificaciones plebiscitadas de 1989, 1994, 1996 y 2004. <http://www.0.parlamento.gub.uy/constituciones/const004.htm>.
43. Código de la Niñez y la Adolescencia, Uruguay aprobado por Ley 17.283. <http://archivo.presidencia.gub.uy/ley/2004090801>.
44. CAMAZÓN, D.: Informe del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia. [http://www.eluniversal.com/2010/03/05/pol\\_ava\\_unicef-venezuela](http://www.eluniversal.com/2010/03/05/pol_ava_unicef-venezuela).
45. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. <http://www.gobiernoenlinea.ve/legislacionview/sharedfiles/ConstitucionRBV1999.pdf>.
46. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. [http://www.analitica.com/bitblib/congreso\\_venezuela/ley\\_del\\_trabajo.asp#t1](http://www.analitica.com/bitblib/congreso_venezuela/ley_del_trabajo.asp#t1).
47. Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (Venezuela). [http://www.oas.org/juridico/spanish/cyb\\_ven\\_LEY\\_ORG\\_PARA\\_PROTEC\\_NIÑO\\_ADOLE.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/cyb_ven_LEY_ORG_PARA_PROTEC_NIÑO_ADOLE.pdf)
48. Código Penal Venezolano de 20 de octubre de 2000. [http://interwebnauta.com/codigo\\_penal\\_de\\_venezuela/](http://interwebnauta.com/codigo_penal_de_venezuela/)
49. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005, Venezuela. Art.131. En este precepto, se contienen sanciones penales en



relación con el empresario que incurriere en violaciones graves o muy graves, de la normativa legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<http://es.scrib.com/doc/40418/LEY-ORGANICA-DE-PREVENCION-CONDICIONES-Y-MEDIO-AMBIENTE-DE-TRABAJO-LOPCYMAT>.

50. MORSOLIN, C: “Propuestas del Movimiento de Adolescentes Trabajadores Organizados en Latinoamerica”.Derechos Infancia México. Diciembre 2005.

51. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. “Ficha país Perú. Situación y avances sobre el trabajo infantil.” Pág. 3-4. [http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/.ficha\\_peru.pdf](http://white.Oit.Org.pe/ipecc/documentos/.ficha_peru.pdf)

52. Constitución Política del Perú de 1993. <http://www.tc.gob.pe/leg.com.peru/constitucion.html>.

53. Código Civil de Perú. <http://derechoperu.word.press.com/2009/08/22/codigo-civil-peru-libroIII-derecho-de-familia-patria-potestad/>

54. Código de los Niños y Adolescentes de Perú, de 21 de julio de 2007. [http://www.mimdes.gob.pe/archivos\\_sites/daff/compendio/ii\\_normatividad\\_general/Codigo\\_Ninos\\_Adolescentes.pdf](http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/ii_normatividad_general/Codigo_Ninos_Adolescentes.pdf)

55. Código Penal peruano abril de 1991. <http://www.devida.gob.pe/...Decreto%20legislativo1991%20635-CODIGO%20PENALlibro2º TITIV>

56. INFANCIA HOY. Agencia Internacional de Noticias: “Crece el trabajo infantil en Europa”. Bruselas. 2010. [http://www.infanciahoj.com/despachos.asp?cod\\_des=5520&ID\\_Secc](http://www.infanciahoj.com/despachos.asp?cod_des=5520&ID_Secc).

57. Constitución Europea, 13 de Octubre de 2004. <http://estaticos.elmundo.es/especiales/2004/05/internacional/ue/constitucion.pdf>.

58. Carta Europea de los Derechos del Niño. (DOCE nº C 241, de 21 de septiembre de 1992). [http://www.defensor del menor.org/upload/legislación/LeyEuropea/Carta\\_Europea\\_Derechos\\_Nino.pdf](http://www.defensor del menor.org/upload/legislación/LeyEuropea/Carta_Europea_Derechos_Nino.pdf).

59. Tratado de Lisboa, 13 de diciembre de 2007.(RCL2008\1437).

60. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 7 diciembre de 2007. (LCEur 2007,2329)



61. Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores de 9 de diciembre de 1989. <http://www.incipe.org/ensayo 3.b.htm>.
62. Directiva 94/33CE del Consejo de la Unión Europea de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. [http://eur\\_lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:ES:PDF](http://eur_lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:ES:PDF).
63. Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. (RCL 1978\2836)
64. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995 de 24 de marzo (RCL 1995\997)
65. Código Civil Español de 1889, aprobado por Real Decreto de 24 de julio de 1889.(LEG 1889\27)
66. Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor. (RCL 1996\145).
67. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos. (RCL 1985\2023)
68. Código Penal español de 23 de noviembre de 1995, aprobado por Ley Orgánica 10/1995. (RCL1995\3170)
69. Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijaban los trabajos prohibidos de las mujeres y los menores (RCL 1957\1186)