

EL MENOR TRABAJADOR

Dr. Raúl Jiménez Sanjinés*

INTRODUCCION

No existe país civilizado donde no se hayan establecido normas legales de protección y de sanción al menor.

En las antiguas civilizaciones ya existían acciones de protección a favor de los menores, así como acciones de represión contra los menores.

Entre los Griegos, los menores pertenecían a la ciudad, la cual les otorgaba una educación adecuada para que posteriormente sirvan con eficacia a la comunidad.

En Roma, Trajano y Adriano instituyen para los niños abandonados las Cajas de Asistencia, destinadas a otorgarles sus más vitales necesidades.

Adolphe Chaveau, señala que en Roma durante la época de Justiniano se distinguían 3 periodos en la edad: uno de irresponsabilidad absoluta hasta los 7 años, llamado de la infancia, el próximo a la infancia hasta los 10 años y medio en el varón y 9 años y medio en la mujer, en que el infante no podía hablar aún ni era capaz de pensamiento criminal, el segundo corresponde a la proximidad de la pubertad hasta los 12 años en la mujer y 14 en el varón, en el cual el menor no podía engendrar, pero en el cual la incapacidad de pensamiento podía ser avivada por la malicia, el impúber podía ser castigado; y el tercero, de la pubertad hasta los 18 años, extendido después hasta los 25 años, denominado de la minoridad, en que eran castigados los actos delictuosos cometidos por los menores, estableciéndose diferencias en la naturaleza y cantidad de la pena.

En cuanto a la protección laboral desde la antigüedad se identifica a las mujeres y a los menores como los que realizan trabajos de carácter familiar y doméstico, pero es mediados del siglo XVIII, es decir en los albores de la revolución industrial que aparece con mayor fuerza el aprovechamiento del trabajo de las mujeres y los menores, que muy pronto dio lugar a abusos, ya que no existía un control sanitario, el trabajo era excesivo y muchas veces nocturno lo que creaba peligro para la salud de estos trabajadores. Fueron las gestiones realizadas por Owen en 1819 que logró se dictara la primera ley protectora del trabajo de menores, que prohibía el trabajo de los niños hasta los 8 años y señalaba una jornada de 12 horas para los menores entre los 9 y 16 años.

Luego en 1842 se dicta una Ley en Inglaterra que prohíbe el trabajo subterráneo de los menores de 10 años y puso fin al pago de los jornales en tabernas y sitios similares.

En 1844, se redujo la jornada de trabajo de los niños hasta los 13 años, a 6 horas.

Por Ley de 1839 en Alemania se prohibió el trabajo de los menores de 9 años y se fijó la jornada máxima de 10 horas para los jóvenes entre 9 y 16 años.

En España la primera regulación protectora de los menores de 10 años se dicta el 24 de julio de 1873, que excluía a los niños y niñas del trabajo de las fábricas, talleres, fundiciones y minas. Se señalaba una jornada máxima de 5 horas diarias para los niños menores de 13 años y para las niñas de 14 años.

Hasta 1900 se dictaron una serie de normas de protección para las mujeres y los menores trabajadores en los distintos países. El primer Congreso Internacional para la protección legal de los trabajadores, reunido en Zurich en 1897, se ocupó del problema.

En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se considera la protección de las mujeres y menores trabajadores como uno de los deberes

más urgentes, razón por la cual en la Primera Conferencia Internacional, celebrada en Washington, el mismo año, 1919, incluye ésta protección, como temática de la misma. En los países hispanoamericanos, la protección de las mujeres y menores trabajadores, se produce ya entrado el s. XX. Actualmente ese régimen protector está consolidado por la inclusión de sus principios en algunas Constituciones y en otros países convertidos en leyes especiales.

LEGISLACION BOLIVIANA

En Bolivia, tenemos la época Incaica, que según el cronista Inca Garcilazo de la Vega, en su obra "Los Comentarios Reales", nos dice: si bien no existía el concepto romanista de la propiedad, la tierra era distribuida equitativamente entre el pueblo, así cuando nacía un niño recibía un tupu de tierra y cuando nacía una niña recibía medio tupu de tierra. El tupu era una extensión de tierra de cultivo, que permitía ser explotada por los mayores primero y luego por el mismo menor, para asegurar su alimento para su desarrollo..

En esta época el niño era considerado en su real importancia y el Inca disponía que sus ocupaciones debían ser mínimas; espantar pajaritos, poner el grano en los surcos, cosas propias del hijo del agricultor. Más tarde se lo adiestraba en las artes militares a los que tenían vocación para que integren el ejército imperial.

Durante la Colonia, los españoles se dedicaron a explotar al indio en los repartimientos, realizaron trabajos inhumanos, en las minas, el hombre que se había dedicado al trabajo de la agricultura, tenía que trabajar en socavones para extraer el rico metal. Se afirma que los niños indios no tuvieron mayor protección, la protección fue fundamentalmente para los niños de la clase media, formada por criollos y mestizos.

Mediante Cédula Real expedida por Carlos V, el año 1535, se ordenaba que se recogieran a los niños vagabundos; que se buscaran a sus padres y se les entregara; que los que se hallaren huérfanos, si tenían edad bastante, se aplicaran a algún oficio; los más tiernos, que se entregaran a los Encomenderos para que los mantuvieran hasta que fueran capaces de entrar en aprendizaje:".

Durante el Virreinato la subordinación está relacionada con la clase social, la discriminación étnico cultural, la protección al menor se daba cuando éste tenía origen en la unión de españoles, de los criollos, de los mestizos, pero era nula toda asistencia cuando se trataba de los naturales del imperio incaico. La educación sólo era para los de alto estrato social y no para las mujeres. Para los indígenas, se dictaron diversas disposiciones, que fueron recopiladas en las llamadas "Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias", más conocida como las Leyes de Indias. En la Ley XI señala que los indios pueden poner a sus hijos en oficios mientras no tributaren. La Ley XXVIII señala que las mujeres, hijos e hijas de los indios no sean obligadas a servir en la mita, asimismo señalaban que los indios menores de 18 años o mujeres solteras, no estaban obligados a tributar y por lo tanto tampoco a trabajar.

Las mujeres y los hijos menores de los indios de las estancias no estaban obligados a trabajar, pero lo hijos por propia voluntad y con el permiso de los padres, podían ser pastores remunerados con 2 reales y medio a la semana más comida y vestido.

Los hijos menores podían trabajar como aprendices en los obrajes, realizando tareas ligeras y sin remuneración.

Por los oficios domésticos se pagaba a los indios mayores de 12 años y menores de 18 años y a las mujeres de esa edad, 12 pesos al año y a los niños y niñas menores de 12 años, un vestido cada año .

A las mujeres, hijos e hijas de los indios que servían en la mita, no se les obligaba a trabajar en ella, pero si voluntariamente lo quisieran, debía pagárseles un salario supuestamente justo.

Los indios adquirían la mayoría de edad a los 18 años, en cambio los españoles a los 25 años.

Bolivia se constituye en República independiente y soberana el 6 de agosto de 1825, durante esa etapa no existe ninguna disposición que se refiera o proteja al trabajador en general, menos a los menores trabajadores, sólo existen algunos atisbos de protección de los menores a través de la Iglesia Católica con la creación de los hospicios. A raíz de la guerra del Chaco, quedaron en la orfandad un gran número de menores, a fin de otorgarles protección se creó el Patronato Nacional de Huérfanos de la Guerra del Chaco, institución que más tarde se convierte en el Patronato Nacional de Menores.

La Constitución Política del Estado de 1938 denominada Constitución Social, en la Sección Décima Cuarta, se refiere al Régimen Social, introduce la protección al trabajo, señalando en el Art. 121.- El trabajo y el capital, como factores de la producción, gozan de la protección del Estado. Y en el Art. 122 .- determina que: “La ley regulará el seguro obligatorio de enfermedad, accidentes, paro forzoso, invalidez, vejez, maternidad y muerte, los desahucios e indemnizaciones a empleados y obreros, **el trabajo de mujeres y de los menores**, la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso dominical y de los feriados, las vacaciones anuales y puerperales con goce de salario, la asistencia médica e higiénica y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores”

El 24 de mayo de 1939 se dicta la Ley General del Trabajo en la cual se contempla el trabajo de los menores y también en su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943. Las disposiciones de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario son generales y no resguardan al menor de la explotación de la cual es objeto. Se limita a prohibir el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de los aprendices y por otro lado establece que los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos nocturnos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

El art. 53 del Decreto reglamentario señala que: “Las mujeres y los menores de 18 años no podrán ser ocupados durante la noche en las industrias. En los trabajos distintos a las industrias, no podrán ser ocupados los menores de 18 años desde las 24 horas a las 5 horas, y de todos modos gozarán de un descanso no menor de 11 horas consecutivas.

Un régimen de verdadera protección en materia laboral para los menores recién se instituye con el Código del Menor, promulgado el 1º de agosto de 1966, D.S. Nº 07760, es el primer Código del Menor, cuyo fundamento se encuentra en las declaraciones, recomendaciones y congresos de carácter nacional e internacional sobre menores.

Este Código se encontraba estructurado de la siguiente manera:

Un Título Preliminar que trata sobre las disposiciones fundamentales y tres Libros.

El Libro primero trata de la Protección Jurídico Social del Menor.

El Libro Segundo se refiere a la Jurisdicción de Menores y del Procedimiento,.

El Libro Tercero del Órgano Administrativo de Protección al Menor

Este Código toma en cuenta los cinco aspectos básicos señalados por García Oviedo, el aspecto fisiológico, el de seguridad personal, el de salubridad, el de moralidad y el de cultura. En el fisiológico, se cuidó que el desarrollo físico del menor se realice en condiciones normales, evitando tareas excesivas para su edad. En el aspecto de seguridad personal, se tuvo en cuenta el proceso psíquico del menor, prohibiendo actividades que requieran de

cuidado y esmero incompatibles con la inmadurez mental y física de los menores. En cuanto a salubridad, se prohibió trabajos que comprometan su salud, tales como el contacto con sustancias tóxicas. El cuarto aspecto, evitando el trabajo de los menores en locales o lugares que puedan afectar a su moral, como salas de juegos de azar, lenocinios, publicaciones obscenas, etc. Y finalmente el quinto aspecto haciendo que el menor trabaje en ambientes favorables para su formación cultural, moral, social y económico

El 30 de Mayo de 1975 se promulga un nuevo Código del Menor mediante Decreto Ley N° 12538, abrogándose el Código de 1966.

Este nuevo Código judicializa los problemas sociales de los niños que se encuentran abandonados, marginados, los que no asistían a la escuela, los que para sobrevivir tienen que mendigar, así como a los trabajadores prematuros que sufrían los efectos de la crisis, con disposiciones represivas y discriminatorias, las normas no se orientan al universo de la infancia, sino a la niñez con carencias, en SITUACION IRREGULAR.

La institución encargada de aplicar la nueva normativa e implementar las políticas de atención y protección al Menor se denomina Junta Nacional de Acción Social a través de la Dirección Nacional del Menor.

Mediante Ley N° 1403 de 18 de diciembre de 1992 se promulga un nuevo Código del Menor, consta de 324 artículos y 6 disposiciones transitorias, dividido en 4 libros.

Este Código se encontraba estructurado de la siguiente manera:

El Libro primero trata de los Derechos Fundamentales del Menor.

El Libro Segundo señala la Prevención, la atención y la protección del Menor.

El Libro Tercero De la Jurisdicción y de los procedimientos.

El Libro Cuarto De la Política y de las Entidades Gubernamentales y Privadas de atención , protección y defensa del Menor.

Se fundamenta en los principios establecidos en la Convención Internacional de los derechos del Niño, pretende superar la doctrina de la Situación irregular e inscribirse en la doctrina de Protección Integral o Doctrina de las Naciones Unidas

El padre Jorge Vila de Pujol, señala que este Código ha logrado pasos trascendentales, porque ya no se considera al niño en situación irregular, que era uno de los puntos más graves del anterior Código, más bien se trata al niño como sujeto de derechos.

En este Código el derecho del menor es un derecho tutelar y no un derecho punitivo, que reglamenta todos los asuntos buscando la protección INTEGRAL de los menores, partiendo desde su concepción hasta su mayoría en los aspectos moral, físico, social, educativo y laboral.

Con este derecho del menor dice Emma Arandia de Navajas: Que protege y no sanciona, se crea una nueva concepción de la justicia visualizada que surge para proteger y parcializarse del lado de cada menor, pues este derecho aunque tiene normas generales debe arribar a una justicia individualizada bajo el postulado básico de que TODOS LOS MENORES SON IGUALES pero cada uno es diferente.

Para la protección laboral del menor se toma en cuenta como punto de referencia la edad de 14 años. El Código del Menor contiene disposiciones relativas a los menores de catorce años y mayores de diez años por una parte; y por otra, a los mayores de catorce y menores de veintiún años. En todos estos casos corresponde a los organismos técnico-administrativos de la minoridad controlar las relaciones de trabajo de los menores, no sólo en el cumplimiento de las prescripciones de dicho Código, sino también en las disposiciones laborales y de Seguridad Social

Se destacan los siguientes aspectos:

Los menores que hayan cumplido catorce años, podrán contratar sus servicios siempre que acrediten haber vencido el ciclo básico de enseñanza pública (Art 195 C. del Menor)

Se autoriza el trabajo de menores de 12 años en labores compatibles con su desarrollo psico-físico, “cuando su trabajo sea indispensable para el sustento de ellos mismos o de las personas de quienes dependen” (Art. 196 C. del Menor)

Los mayores de 14 años y menores de 21 para poder trabajar requerirán, igualmente, un permiso previo de los organismos de la minoridad (Art. 197 C. del Menor).

El 27 de octubre de 1999, el Honorable Congreso Nacional mediante Ley N° 2026 sanciona el nuevo Código del Niño, Niña y Adolescente, el mismo que consta de 3 Libros y 319 artículos, estructurado de la siguiente manera:

LIBRO PRIMERO .- De los Derechos y Deberes Fundamentales.-

- Derecho a la vida y a la salud
- Derecho a la Familia
- Derecho a la Nacionalidad e identidad
- Derecho a la Libertad al respeto y a la dignidad
- Derecho a la educación, cultura y al esparcimiento
- Derecho a la protección en el trabajo

LIBRO SEGUNDO.- Se refiere al régimen de prevención, atención y protección al niño, niña y adolescente, garantizando y asegurando su protección integral.

LIBRO TERCERO.- Establece normas sobre protección jurídica, responsabilidad, jurisdicción y competencia así como los procedimientos aplicables en defensa de los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes de acuerdo a la Constitución Política del Estado, las Convenciones, Tratados Internacionales vigentes y demás leyes de la República.

Este nuevo Código tiene como principal objetivo REGULAR y FORTALECER todo lo relacionado con la prevención, protección y atención integral que el Estado y la Sociedad deben garantizar a todo niño, niña y adolescente con el fin de asegurarles un desarrollo físico, mental, moral, espiritual, emocional y social en condiciones de libertad, respeto, dignidad, equidad y justicia.

Entre sus disposiciones considera como uno de los derechos fundamentales del niño, niña y adolescente el DERECHO A LA PROTECCION EN EL TRABAJO, (Arts. 124 al 156).

En los arts. 124 al 132 se ocupa de las disposiciones generales

El Art. 124 sólo toma en cuenta al adolescente trabajador, señalando:

“Se considera adolescente trabajador :

1.- Al que realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual u otros, como dependiente o por cuenta propia, percibiendo a cambio un salario o generando un ingreso económico;

2.- Al que desempeña actividades orientadas a la satisfacción de necesidades básicas que permitan la sobrevivencia individual y familiar, tanto en el área urbana como rural, así no perciba remuneración económica ni exista relación obrero patronal por tratarse de trabajo familiar o comunitario.

De este artículo se infiere que el trabajo para los menores de 14 está prohibido.

El Art. 125 se refiere a la protección que debe otorgarse al adolescente trabajador cuando dice:

Todo adolescente tiene derecho a la protección en el trabajo, a la formación integral y la capacitación profesional de acuerdo con su vocación, aptitudes y destrezas en relación a las demandas laborales. “, que concuerda con el Art. 45 del Reglamento de 23 de Febrero de 2001, D.S. N° 26086, que establece: El Juez de la Niñez y la Adolescencia procesará las denuncias sobre la no cancelación de salarios y otros beneficios a los adolescentes trabajadores, así como las denuncias de maltrato, tráfico y explotación de los mismos”, también se refiere a la protección de la seguridad y de la salud, disponiendo: Las

defensorías de la Niñez y la Adolescencia, en coordinación con las Direcciones Departamentales de Trabajo, vigilarán el cumplimiento de las normas de seguridad y salud a favor del adolescente trabajador.

El art. 126 del C.N.N.A. fija como edad mínima de admisión al trabajo, los catorce años, y establece que los empleadores garantizarán que el trabajo que desarrolle el adolescente no perjudique su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, encomendando el control a la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia, concordante con el art. 46 del D. Reglamentario.

El Código y su D. Reglamentario toman en cuenta la posibilidad de trabajo del adolescente en una localidad distinta de la de su domicilio, casos en los cuales el adolescente requerirá de una autorización escrita de sus padres o responsables y comunicación a las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia.

El caso de contratación para cualquier trabajo a un adolescente en el exterior, ésta prohibido, excepcionalmente y con la necesaria autorización del Juez de la Niñez y Adolescencia y previa comprobación de la licitud e interés superior del adolescente, se podrá permitir el mismo. (Art. 128 C.N.N.A. y Art. 48 de su reglamento).

En cuanto se refiere al salario para adolescentes, será establecido conforme a normas vigentes y no se podrá fijar un monto menor al salario mínimo nacional, su cancelación se procederá en las mismas condiciones que a un adulto que efectúa el mismo trabajo.

Los empleadores deberán incorporar a los adolescentes trabajadores a todos los beneficios establecidos por ley.

TRABAJO EDUCATIVO.- El C.N.N.A. se refiere al trabajo educativo, entendiendo por tal la actividad laboral en el que las exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del educando prevalecen sobre el aspecto productivo, la remuneración por el trabajo efectuado, no desvirtúa el carácter educativo

Asimismo señala que las entidades gubernamentales o privadas que tengan programas sociales cuya base sea el trabajo educativo deben: otorgar la remuneración correspondiente y brindar condiciones para que puedan ejercer dicha actividad.

TRABAJOS PROHIBIDOS.- El C.N.N.A., establece la prohibición de realizar trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes, concordante con el Art. 59 de la Ley General del Trabajo

El Código enumera como trabajos peligrosos e insalubres:

1.- El transporte de carga y descarga de pesos desproporcionados a la capacidad física; 2.- los realizados en canteras, subterráneos, bocaminas y lugares que representen riesgos; 3.- carga y descarga con grúas o cargadores mecánicos y eléctricos.- 4

trabajos como maquinistas, fogoneros u otros similares.- 5.- El fumigado y manejo de herbicidas u otras sustancias tóxicas, que perjudique el desarrollo físico o mental.- 6 el manejo de correas o cintas transmisoras en movimiento, sierras circulares y máquinas de gran velocidad.- 8.- fundición de metales y fusión o sopleo bucal de vidrios, 9 transporte de materias incandescentes.- 10 trabajos en fronteras que ponen en riesgo su integridad.- 11.- Destilación de alcoholes, fermentación de productos, elaboración de bebidas alcohólicas, mezcla de licores.- 12- fabricación de albayalde u otras materias colorantes tóxicas, manipuleo de pinturas, esmaltes, barnices que tengan sales de plomo o arsénico.- 13 trabajos donde se manipulea, elabora o depositen explosivos, materiales inflamables o cáusticos.- 14 en lugares donde haya desprendimiento de polvos, gases, vapores irritantes y otros tóxicos.- 15.- sitios de altas temperaturas, excesivamente bajas o húmedos o con poca ventilación.- 16.- recolección de algodón, castaña, y zafra de azúcar; 17 en general todos aquellos que crean riesgo para la vida salud, integridad física y mental.

Asimismo, enumera como TRABAJOS ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD, los realizados en: 1.- Salas o sitios de espectáculos obscenos, talleres donde se graban, imprimen, fotografían, filman o venden material pornográfico; 2.- Locales de diversión para adultos como boîtes, cantinas, chicherías, salas de juegos u otras similares; 3.- Propagandas, películas y videos que atenten contra la dignidad.

El C.N.N.A., toma en consideración 3 clases de trabajo: Trabajo de Adolescentes en régimen de dependencia, Trabajadores por cuenta propia y Régimen de trabajo familiar.

TRABAJO DE ADOLESCENTES EN REGIMEN DE DEPENDENCIA

Es aquel que se que se realiza por encargo de un empleador a cambio de una remuneración económica.

Dentro de esta clase de trabajo toma en cuenta a los adolescentes trabajadores y trabajadoras del hogar que trabajan en forma continua en régimen de dependencia para un solo empleador en menesteres propios del hogar.

Aclara que no son trabajadores y trabajadoras del hogar aquellos que trabajan en locales de servicio y comercio con fines lucrativos, aunque estos se realicen en casa particular.

El Estado a través de los mecanismos correspondientes, otorga a los adolescentes trabajadores garantías y derechos: entre estos tenemos derechos de prevención, salud, educación, deporte y esparcimiento, lo cual le permite a tener un horario especial de trabajo, gozar de los beneficios reconocidos por ley, ser sometidos a examen médico periódicamente, tener acceso y asistencia a la escuela en turnos compatibles con sus intereses, sin deducir suma alguna de su salario

También le otorga el derecho a participar en organizaciones sindicales; derecho a protección en caso de tener una discapacidad física o mental, así como a capacitarse , a través de un sistema de aprendizaje, organizado y supervisado por la entidad departamental correspondiente, el tiempo máximo para el aprendizaje metódico no podrá exceder las 8 horas diarias. Los empleados están obligados a cumplir las normas de higiene y seguridad ocupacional a favor de los menores en todos sus campos. JORNADA DE TRABAJO.

En cuanto a la jornada de trabajo establece como jornada máxima de trabajo para el adolescente 8 horas diarias de lunes a viernes, señalando un descanso obligatorio de dos días a la semana, días que no podrán ser compensados con remuneración económica. Goza de una vacación de 15 días hábiles anualmente, de preferencia deben coincidir con la vacación escolar.

Los empleadores tienen la obligación de conceder el tiempo necesario en horas de trabajo para que concurran a un centro educativo.

Esta prohibido el trabajo nocturno de adolescentes. Esta prohibición comprende entre las 19:00 hasta las 6:00 a.m.

FORMA DE REMUNERACION.- El adolescente recibirá su salario en días hábiles, durante las horas de trabajo y en moneda de curso legal. Esta prohibido el pago en especie. Los empleados otorgarán las papeletas mensuales de pago con la constancia de las deducciones legales que efectúen. El empleador no puede deducir, retener, compensar ni

realizar otras formas de descuentos de el salario o de los beneficios sociales , efectos o documentos personales del adolescente trabajador, aunque alegue hurto o robo, mientras no pruebe ante autoridad competente que el adolescente trabajador es el autor de tales hechos. Será el Juez de la Niñez y Adolescencia quien procesará las denuncias de no cancelación de salarios y otros beneficios a los adolescentes trabajadores, así como las denuncias de maltrato, tráfico y explotación de los mismos.

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Es aquel que realiza el adolescente sin subordinación o dependencia de ningún patrón o empresa, esta forma de trabajo tampoco forma parte del trabajo familiar.

Estos trabajadores gozan de los mismos derechos y garantías otorgados a los trabajadores en régimen de dependencia. El Estado debe brindar protección integral a los trabajadores adolescentes que adoptan esta forma de trabajo, gozan del derecho de afiliación al sistema de Seguridad Social., las cotizaciones correspondientes al aporte patronal debe cubrirlas el Estado a través de las instituciones correspondientes, el aporte que corresponde al adolescente trabajador

REGIMEN DE TRABAJO FAMILIAR.

Se considera trabajador en régimen de trabajo familiar, al que desempeña actividades orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas que permitan la sobrevivencia individual y familiar, tanto en el área urbana y rural, en este régimen el adolescente no está sujeto a una remuneración económica ni implica relación obrero- patronal.

Los padres o responsables tienen el deber de cuidar que el desempeño de las actividades no sea nocivo para su salud ni para su desarrollo físico o mental, no ponga en riesgo o perjudique su educación, para lo que deben garantizar su acceso y permanencia en la escuela, fijando un horario de trabajo compatible y brindando las condiciones necesarias para su descanso, cultura y esparcimiento.

En caso de incumplimiento de estos deberes, implica maltrato y deberá ponerse en conocimiento del Juez de la Niñez y Adolescencia para que aplique las sanciones que corresponde.

La Ley de 5 de Mayo de 2000 otorga al ciudadano boliviano la capacidad plena de goce y ejercicio a los 18 años de edad, disposición que modifica el Art. 4º del Código Civil vigente y que posteriormente en la reforma constitucional de 1 de..... año 2004 se ratifica y consolida esta capacidad plena, razón por la cual se hace necesaria una reforma tanto a la Ley General del Trabajo como al Código Niño. Niña y Adolescente vigentes .

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO

En el mundo existen más de 600 millones de personas que presentan una forma de discapacidad. Sólo un pequeño porcentaje de los niños con discapacidad de los países en desarrollo recibe algún tipo de educación o rehabilitación.

En los dos últimos decenios se ha producido un extraordinario cambio de perspectiva, ya no se considera a las personas con discapacidad como problemas, sino como sujetos de derechos y obligaciones, además poseedoras de talentos. Lo más importante es situar los problemas fuera de la persona con discapacidad y abordar soluciones en los diversos procesos económicos y sociales, aspectos que han sido objeto de debate. Pero el debate no debe hacerse sobre los derechos de las personas con discapacidad, sino sobre como garantizar el disfrute efectivo y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación.

El principio de la no discriminación ayuda a que los derechos humanos en general sean aplicables en el contexto específico de la discapacidad

Los derechos de las personas con discapacidad han sido objeto de atención en las Naciones Unidas durante mucho tiempo, así el año 1981, declara como Año del Impedido y el resultado más importante de este evento fue el Programa de acción para los impedidos aprobado el 3 de diciembre de 1982, por la Asamblea General mediante resolución 37/52.

Ambos eventos establecieron los derechos de las personas con discapacidad, a tener las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a disfrutar en igualdad de condiciones las mejoras de vida resultantes del desarrollo económico y social. También por primera vez se definió la discapacidad como función de la relación entre personas con discapacidad y su entorno.

El año 1987, en Estocolmo se celebró la Reunión Mundial de Expertos para examinar la marcha de la ejecución del Programa de Acción para los Impedidos, en esta reunión se sugirió la necesidad de elaborar una doctrina rectora que indicase las prioridades de acción en el futuro.

Asimismo recomendó se convocara una conferencia especial para redactar una convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, para que sea ratificadas por los Estados al finalizar el Decenio.

Una de las disposiciones más importantes de la Organización Internacional del Trabajo OIT con relación a las personas discapacitadas, es el Convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, se reunió el 1º de Junio de 1983, en su sexagésima novena reunión, en la que establecieron que al haber adoptado las Recomendaciones sobre desarrollo de recursos humanos, de 1975 y sobre adaptación y readaptación de los profesionales inválidos, de 1955, se habían registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en la legislación y la práctica de muchos Miembros de la OIT, además que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad, para lograr un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas que permita la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad. De todas estas consideraciones, se estableció la conveniencia de que estas proposiciones revistan la forma de un convenio y adoptar normas internacionales nuevas, en especial para asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato en todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad.

Es así como nace el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, en el cual, se define como persona inválida, a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queda sustancialmente reducida a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Señala también que todo Miembro debe considerar que la finalidad de la readaptación profesional es permitir que la persona inválida pueda obtener y conservar un empleo adecuado y progrese en el mismo, promoviendo así la integración de esta persona en la sociedad, aplicando las medidas apropiadas a las condiciones y prácticas nacionales, con la obligación de cada Miembro de formular, aplicar y renovar periódicamente la política nacional sobre readaptación y el empleo de personas inválidas.

Dicha política se basará en la igualdad de oportunidades entre trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación de profesionales, colocación de empleos y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, adoptando medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

EL TRABAJADOR DISCAPACITADO EN BOLIVIA

En Bolivia por mucho tiempo se ha equiparado a los trabajadores discapacitados con los menores, es decir el tratamiento que se les daba era igual que a los menores.

Es a partir del año 1981 en el cual la Organización de las Naciones Unidas, declara el Año Internacional del Impedido, cuando en Bolivia se conforma la Comisión del Año del Impedido, realizando una serie de actividades y declarando el 15 de Octubre “ Día Nacional de la Persona con Discapacidad”, realizándose el 1er Congreso Nacional de la Persona con Discapacidad, es fruto de ese congreso el primer anteproyecto de la ley de la Persona con Discapacidad, el mismo que es aprobado en abril de 1984 en la Cámara de Senadores.

Después de 14 años, el 15 de diciembre de 1995, se aprueba la Ley N° 1678 de la Persona con Discapacidad, donde se establece los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, estantes y habitantes en el territorio de la República.

Tiene como finalidad normar los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades de las personas discapacitadas, así como su incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social, con seguros a corto y largo plazo.

Las disposiciones de esta ley son de orden público y social; su aplicación es de carácter imperativo.

En su Art. 5 establece que las personas con discapacidad gozan de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Política del Estado y otras leyes.

En el inciso h) del Art. 6, señala como derecho de las personas discapacitadas al trabajo remunerado, en el marco de lo dispuesto por la Ley General del Trabajo ; en el Art. 10 dispone que toda persona con discapacidad, postulante a un empleo, tendrá igualdad de oportunidades, cualquier discriminación que perjudique sus intereses, el postulante podrá elevar su queja a la autoridad competente.

El empleador que contrate y/o emplee a personas con discapacidad, recibirá el reconocimiento del Estado.(Art. 14)

El Ministerio de Trabajo promoverá la creación de incentivos para las empresas, asociaciones y grupos de auto-ayuda, productivos, formados por personas con discapacidad.; también se crea el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, como ente normativo con Sede en la ciudad de La Paz

Mediante Decreto Supremo N° 24807 aprobado el 4 de agosto de 1997, se aprueba el reglamento de la Ley 1678, donde se determina utilizar los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía definidos en la Ley 1678, dejando sin efecto cualesquier otra terminología que sea despectiva, discriminatoria o que ocasione confusión. En el Art. 2 inc. n) establece como un derecho de las personas con discapacidad a un trabajo digno y justamente remunerado.

El art. 4 donde reglamenta las funciones y atribuciones del comité nacional de la Persona con Discapacidad, en el inc. j) señala que debe establecer relaciones de coordinación con la empresa privada, cámaras de industria, comercio y otras para colocar a personas con discapacidad en los diferentes centros de trabajo a los que otorgarán incentivos una vez al año en acto especial.

Después de 9 años, fue aprobado el Decreto Supremo N° 27477 de 6 de mayo de 2004, sobre inserción laboral de las Personas con Discapacidad.

Este Decreto Supremo tiene por finalidad promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas, en el marco de la Ley 1678 de 15 de diciembre de 1995 "Ley de la persona con Discapacidad"

Esta norma es aplicable a toda persona con discapacidad en edad laboral y pueda desarrollar actividad física, operativa o intelectual acorde con sus capacidades.

Su aplicación está regida por los siguientes principios:

- a) Principio de preferencia.- Por este las instituciones públicas o privadas deben considerar preferentemente a las personas con discapacidad para el acceso, promoción y capacitación laboral, evitando todo tipo de discriminación.
- b) Principio de Integración.- Por el que deben adoptar los mecanismos más adecuados para posibilitar la incorporación activa material, laboral y social de las personas con discapacidad.
- c) Principio de estabilidad laboral.- Por este principio las personas con discapacidad no pueden ser retiradas de sus fuentes de trabajo, salvo causales establecidas por ley, previo proceso interno.
- d) Principio de normalización.- Las instituciones deben contar con las condiciones materiales y físicas apropiadas en cuanto infraestructura, transporte y otros necesarios para llevar y recoger a las personas con discapacidad desde sus domicilios hasta su fuente de trabajo.
- e) Principio de calificación.- Las personas con discapacidad podrán participar en exámenes y calificación de ascensos en igualdad de condiciones, respetando el derecho preferente que tienen

Establece con una obligación que el Poder Ejecutivo y todas las instituciones y Empresas públicas descentralizadas, desconcentradas, autárquicas, las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Universidades Públicas y todas aquellas que prestan servicios públicos tienen que contratar a personas con discapacidad en un promedio mínimo del 4% del total de su personal y las instituciones privadas, deben contratar con carácter preferente a personas con discapacidad, en aquellas tareas en las que puedan desempeñarse en igualdad de condiciones con otras personas.

Además que las personas con discapacidad gozan de inamovilidad en su puesto de trabajo, salvo las causales establecidas por ley.

Asimismo dispone que el Ministerio de Trabajo incorpore en su Bolsa de Trabajo una sección especializada para la colocación de personas con discapacidad.

En caso de accidentes de trabajo, la persona con discapacidad recibirá la atención necesaria para su efectiva readaptación, propendiendo a su reincorporación laboral.

Dispone como obligación del Estado la capacitación y formación de las personas con discapacidad y la creación de Micro y pequeñas empresas, las mismas que deben estar constituidas por un mínimo de 40% de personas con discapacidad, las que se organizarán con apoyo y asesoramiento del Ministerio de Desarrollo Económico y tendrán prioridad a la adquisición de sus productos por las entidades estatales, debiendo los Gobiernos Municipales autorizar el funcionamiento de puestos de venta.

Como hemos podido apreciar Bolivia cuenta con Leyes que apoyan y protegen a las personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral, pero creemos que aún hace falta mayor prestación de servicios de rehabilitación, para lograr la inclusión o integración de las personas con discapacidad en ambientes menos restrictivos

También es necesario la difusión de las leyes, programas y datos sobre discapacidad, para aumentar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Instituciones como el BID han organizado una serie de reuniones sub-regionales basadas en la temática de datos de discapacidad en América Latina y el Caribe, entre los datos presentados Bolivia tiene un 3.8% de discapacitados, dato basado en el Censo de 2001, todos estos datos se debe actualizar y el Estado debe aplicar las normas y procedimientos contemplados en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Ley de Higiene, Seguridad Ocupacional y bienestar en relación con la Ley 1678 y los D.S. 24807 y 27477. Asimismo debe fomentar, programas de educación, orientación, información y capacitación para las personas con discapacidad. También debe evaluar y supervisar la aplicación de normas y programas de prevención, asegurando su cumplimiento con el fin de mejorar el bienestar y adaptación a la vida laboral de las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

Como podemos advertir por lo expuesto anteriormente, que la legislación laboral en el mundo al igual que la legislación boliviana en cuanto se refiere a la protección de los menores trabajadores, ha tenido grandes avances, en cuanto normas, cuando los menores cumplen prestaciones laborales, se rigen por condiciones distintas a los demás trabajadores y en determinados aspectos se asimilan a la de los trabajadores en general, tal es el caso de la remuneración que deben recibir. Pero a pesar de los avances que ha tenido la legislación boliviana respecto al menor trabajador, son constantes las violaciones a las normas respecto de los menores trabajadores, no sólo por terceras personas, es decir por los empleadores, sino por las propias familias de los menores. Les doy a conocer algunas de estas violaciones: tenemos el caso de menores trabajadores de los supermercados que prestan sus servicios a cambio de una propina. empacando las compras de los clientes. Estos menores están subordinados al reglamento del supermercado, cumplen con un determinado horario, llevan el uniforme que les da el negocio. Decir que no son trabajadores es un engaño, son trabajadores porque se encuadran en los disposiciones de la Ley General del Trabajo, Art 2 y del Código Niño Niña y Adolescente.(Art. 136)-“ Se considera trabajo de adolescentes en régimen de dependencia laboral, al desarrollado en actividades que se realizan por

encargo de un empleador a cambio de una remuneración económica” La propina es el salario, la subordinación la impone el supermercado y si los embolsadores no cumplen con el reglamento no se les permite prestar el servicio; bajo la apariencia de trabajo ligero y autorizado se encubre una verdadera explotación de los menores.

Otro caso frecuente de violación aún mas grave y constituye un problema de carácter social. son los niños de la calle que inundan nuestras ciudades. En cualquier esquina hallamos familias enteras trabajando. La madre descansa sentada en la acera. Los hijos de esta trabajan. Unos hacen que limpiar los vidrios de los automóviles que se detienen con la luz roja, otros venden chicles o mercancías de dudosa procedencia. Otros piden pan o algunas monedas, o realizan actos de malabarismo . Al final del día la madre recibe las ganancias y se retiran a dormir en algún lugar de la ciudad . Estos niños son explotados por sus propios padres, no asisten a la escuela lo que significa que la educación en un sector importante de nuestra población no existe. Este es el llamado régimen de trabajo familiar en el cual se ha cargado sobre las espaldas de estos niños el cubrir sus necesidades económicas y las de sus padres car

entes de medios de subsistencia. Estos niños constituyen una nueva clase social, niños que juegan a que trabajan y padres que se benefician del juego de sus hijos. ¿Como solucionar este problema? Estas y otras formas de explotación de los menores se debe a la aguda crisis económica por la que atraviesa mi país que afecta especialmente a la familia urbano-popular y a la familia campesina, que obliga a que se incorpore al mercado de trabajo toda la familia. Es muy común que los niños sean obligados a trabajar ya sea dentro de la familia o fuera de ella. En estas situaciones no sólo los menores abandonados se encuentran trabajando, sino también aquellos que tienen familias constituidas Es indudable que el problema social de los niños, niñas y adolescentes trabajadores, no se resuelve sólo con leyes por muy sabias que sean, tampoco se solucionan con la creación de instituciones asistenciales. Es necesario intensificar los programas preventivos de protección a las familias, niños y jóvenes. Luchar contra la marginalidad social en la que viven muchas familias que no pueden atender las necesidades básicas de sus hijos, para así también prevenir y evitar la explotación ,el abandono y la posible conducta antisocial de los menores. Se impone atender estos problemas con mucha sensibilidad política y social.

* El autor es Abogado y actual Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, Bolivia
El presente artículo fue elaborado con la colaboración de la Dra. Amparo Terrazas de Jiménez, Abogado.