

EL ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR Y LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE IPIALES

LIBARDO ALBERTO NARVAEZ ORTEGA

LIBARDO ALBERTO NARVAEZ ORTEGA

gida presentada por el autor
parcial para ser el título a
de abogado.

Director: Dr. LIBARDO ALBERTO NARVAEZ ORTEGA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
PASTO, 1983**

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

310927

No. 1

V. 43.0000 Vol.

E-41-84 Don. 1

EL ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR Y LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE IPIALES

LIBARDO ALBERTO NARVAEZ ORTEGA

"La facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en este trabajo, las cuales deben considerarse como propias de su autor" - (Artículo 14, Acuerdo número 074 de mayo 10 de 1.983. Consejo de la Facultad)

Trabajo de investigación dirigida presentado como requisito parcial para optar al título de Abogado.

Director: Dr. LUIS A. LAGOS P.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULRAD DE DERECHO
PASTO, 1983

AN
T
331.31
N238
Ej-1

[Handwritten signature]

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA DE INVESTIGACION

31092

No. 1

Valor *3.000* Vol.

Fecha *8-VI-89* Don. *1*

Fac. *Quelico* Canje.....

Librería..... Comp.....

Pasto, octubre 17 de 1989

Doctor
HAMILTON LASSO MOLINA
Secretario Académico Facultad de Derecho
Universidad de Nariño
La ciudad.

"La facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en este trabajo, las cuales deben considerarse como propias de su autor"- (Artículo 14, Acuerdo número 074 de mayo 10 de 1.983. Consejo de la Facultad).

... y supervisión al trabajo de investigación dirigida por el doctor "EL ESTATUTO DEL NIÑO TRABAJADOR Y LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SERVICIO SOCIAL EN IPALCO", realizado por el agrado de señor LIBARDO ALBERTO MARYANE ORTEGA.

Por lo tanto, considero que reúne los requisitos estatutarios y que debe ser admitido en sustentación.

Cordialmente,

[Handwritten signature]
LUIS J. LASSO PANTOJA
Docente
Director Investigación.

Presidencia Jurado

31092

NOTA DE ACEPTACION

Pasto, octubre 17 de 1983


Doctor
HAMILTON LASSO MOLINA
Secretario Académico Facultad de Derecho
Universidad de Nariño
La ciudad.

Este pequeño esfuerzo, fruto de mi mismo
vida, con el más sentido cariño, lo dedico a
Apreciado Doctor: hermanos, en especial a mi
hermano LUIS MARINO, a mis hijos DIEGO ERNES-

De la manera más atenta, le manifiesto que he asesorado
y supervisado el trabajo de investigación dirigida denomina-
do "EL ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR Y LA INSPECCION DEL TRA-
BAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE IPIALES", realizado por el egresa-
do señor LIBARDO ALBERTO NARVAEZ ORTEGA.

Por lo tanto, considero que reúne los requisitos estatu-
tarios y que debe ser admitido en sustentación.

Cordialmente,


LUIS A. LASSO PANTOJA
Decano
Director Investigación.

Presidente Jurado

Jurado

Jurado

1.	ASPECTOS TEORICOS DEL PUNDO TRABAJADOR	1
1.1	Qué es un pundo trabajador	2
1.2	Este pequeño esfuerzo, fruto de mi misma vida, con el más sentido cariño, lo dedico a mis padres, a mis hermanos, en especial a mi hermano LUIS MARINO, a mis hijos DIEGO ERNESTO, MARIA TERESA y DIANA CAROLINA, a mi esposa MARIA TERESA. También, a mi buen compañero y amigo MARCOS ISAIAS RAMIREZ.	3
2.	ASPECTOS LEGALES DEL PUNDO TRABAJADOR	4
2.1	El Inspector del Trabajo	5
2.2	El Pundo de Control de la Ejecución de la Ley	6
2.3	El Pundo de Información	7
2.4	El Pundo de Inspección	8
2.5	El Pundo de Asesoramiento	9
2.6	El Pundo de Vigilancia	10
2.7	El Pundo de Conciliación	11
2.8	El Pundo de Mediación	12
2.9	El Pundo de Arbitraje	13
2.10	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	14
2.11	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	15
2.12	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	16
2.13	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	17
2.14	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	18
2.15	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	19
2.16	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	20
2.17	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	21
2.18	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	22
2.19	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	23
2.20	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	24
2.21	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	25
2.22	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	26
2.23	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	27
2.24	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	28
2.25	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	29
2.26	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	30
2.27	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	31
2.28	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	32
2.29	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	33
2.30	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	34
2.31	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	35
2.32	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	36
2.33	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	37
2.34	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	38
2.35	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	39
2.36	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	40
2.37	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	41
2.38	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	42
2.39	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	43
2.40	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	44
2.41	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	45
2.42	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	46
2.43	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	47
2.44	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	48
2.45	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	49
2.46	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	50
2.47	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	51
2.48	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	52
2.49	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	53
2.50	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	54
2.51	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	55
2.52	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	56
2.53	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	57
2.54	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	58
2.55	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	59
2.56	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	60
2.57	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	61
2.58	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	62
2.59	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	63
2.60	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	64
2.61	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	65
2.62	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	66
2.63	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	67
2.64	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	68
2.65	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	69
2.66	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	70
2.67	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	71
2.68	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	72
2.69	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	73
2.70	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	74
2.71	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	75
2.72	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	76
2.73	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	77
2.74	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	78
2.75	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	79
2.76	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	80
2.77	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	81
2.78	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	82
2.79	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	83
2.80	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	84
2.81	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	85
2.82	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	86
2.83	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	87
2.84	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	88
2.85	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	89
2.86	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	90
2.87	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	91
2.88	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	92
2.89	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	93
2.90	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	94
2.91	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	95
2.92	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	96
2.93	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	97
2.94	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	98
2.95	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	99
2.96	El Pundo de Conciliación y Arbitraje	100

	PAG.
3. ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR (Ley 20 de 1982).....	30
3.1 Antecedentes.....	30
3.1.1 Antecedentes mediatos.....	31
3.1.2 Antecedentes TABLA DE CONTENIDO	34
3.2 Aspectos que regula la ley 20 de 1982.....	38
3.2.1 Contrato de trabajo.....	PAG. 41
INTRODUCCION	41
3.2.3 Jornada laboral.....	46
1.2.4 ASPECTOS TEORICOS DEL MENOR TRABAJADOR	45
1.1.5 Quiénes son menores de edad?.....	6
1.2.5.1 Clases	8
1.3.5.2 Visión general del menor trabajador en Colombia	11
3.2.6 Prohibiciones para los empleadores.....	52
2.2.7 ASPECTOS TEORICOS SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO	14
3.2.8 BAJO	14
2.1.9 Concepto	15
2.2.10 Misiones	15
2.2.2 Misión de control de la aplicación de la legislación del trabajo.....	15
4. 2.2.2 Misión de asesoramiento.....	16
2.2.3 Misión de información.....	19
2.3 El Inspector del Trabajo	21
2.3.1 Facultades y poderes del Inspector	23
2.3.1.1 De control.....	23
2.3.1.2 De dictar órdenes ejecutivas.....	24
2.3.2 Obligaciones del Inspector del Trabajo y Seguridad Social	25
2.3.2.2 Prohibición de tener interés en empresas ...	26
2.3.2.2 Secreto Profesional	26
2.4 Inspección del Trabajo y Seguridad Social de Ipiales	27
2.4.1 Localización geográfica	28
2.4.2 Creación y origen	28

	PAG.	
3.2.2	ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR (Ley 20 de 1982).....	30
3.1	Antecedentes.....	30
3.1.1	Antecedentes mediatos.....	31
3.1.2	Antecedentes Inmediatos.....	34
3.2	Aspectos que regula la ley 20 de 1982.....	39
3.2.1	Contrato de trabajo.....	41
3.2.2	Incapacidad para contratar.....	42
3.2.3	Jornada laboral.....	46
3.2.4	Salarios.....	48
3.2.5	Trabajos prohibidos para menores de edad...	50
3.2.5.1	Alteración de la salud.....	51
3.2.5.2	Trabajos susceptibles de afectar la moralidad.....	51
3.2.6	Prohibiciones para los empleadores.....	52
3.2.7	Obligaciones especiales para el empleador..	53
3.2.8	Prestaciones sociales y asistencia laboral.	54
3.2.9	Sanciones.....	56
3.2.10	Vigilancia y contro.....	56
4.	APLICACION PRACTICA DEL ESTATUTO DEL MENOR- TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IPIALES (Aplica- ción de encuestas).....	58
4.1	En el sector de menores trabajadores y pa- tronos.....	58
4.1.1	Condición laboral del menor trabajador Ipiá leño.....	59
4.1.2	Comprobación comparativa sobre la realidad- laboral derivada de las encuestas, aplica- das a trabajadores menores y patronos, en la ciudad de Ipiales.....	59
4.2	En la Inspección del Trabajo y Seguridad So- cial de Ipiales.....	62
4.2.1	Asuntos de menores trabajadores tramitados- o pendientes.....	63

4.2.2 Actos de control y vigilancia relacionados al Estatuto del Menor Trabajador, encontrados en el Despacho de la Inspección o comentados por el Inspector..... 66

4.2.3 Actividades de asesoramiento e información sobre el Estatuto del Menor Trabajador, desplegadas por el despacho de la Inspección del Trabajo de Ipiales..... 68

4.2.4 Aplicación de sanciones a los violadores del Estatuto del Menor Trabajador y la ley Social, 20 de 1982..... 69

5. las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 71

CITAS..... 74

EN ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR Y LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL..... 76

BIBLIOGRAFIA..... 78

El objeto de esta investigación es averiguar los conceptos y opiniones sobre el derecho del menor trabajador, mucho antes de la mejor doctrina sobre el tema. El objeto es encontrar la respuesta a la siguiente pregunta: Porqué los menores de edad trabajan como personas adultas en la ciudad de Ipiales? Para responder a esta pregunta, se tienen como presupuestos conocidos la vigencia de la ley que tutela un mínimo de derechos de los menores y una autoridad administrativa encargada de hacerla cumplir. Se -

trate de indagar los escases, los motivos, las circunstancias y razones por las cuáles se dé esta realidad diaria en la ciudad de Ipiales.

INTRODUCCION

Estos primeros consideraciones dan camino a la conformación y estructuración de un plan de trabajo para estudiar Serios estudios acerca del menor trabajador no existen en Colombia, así lo confirmé en la búsqueda de la bibliografía para esta investigación y así lo manifestaron fuentes allegadas al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Existen estudios de Derecho Laboral General, Individual y Colectivo, en los que por excepción se reminiscencia los escasos derechos del menor trabajador.

La respuesta es la de refrescar y profundizar en un mínimo Mi trabajo de investigación dirigida bajo el título - EL ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR Y LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE IPIALES, pretende encontrar la solución a una inquietud personal surgida de las cortas experiencias como abogado litigante, de las reducidas vivencias como profesor de Derecho Laboral, del intercambio de ideas con menores trabajadores y de la charla con muchos colegas abogados; también como requisito parcial para optar al título de abogado.

La presente investigación dirigida presupone, por lo expuesto El objeto de mi investigación no es lucir los mejores conceptos y ponencias sobre el derecho del menor trabajador, mucho menos centra la mejor doctrina acerca del tema, el objeto es encontrar la respuesta a la siguiente pregunta: Porqué los menores de edad trabajan como personas adultas en la ciudad de Ipiales? Para responder a esta pregunta, se tienen como presupuestos conocidos la minoría de edad de las personas dedicadas al trabajo, un estatuto legal que tutela un mínimo de derechos en su favor y una autoridad administrativa encargada de hacerlo cumplir. Se -

personas.
trata de indagar las causas, los motivos, las circunstancias y razones por las cuáles se dá esta realidad diaria en la ciudad de Ipiales.

Estas primeras consideraciones dan camino a la conformación y estructuración de un plan de trabajo para satisfacer todos y cada uno de los interrogantes derivados de los postulados generales de los cuales he hablado. Es por esto, el mismo título sugiere la respuesta: existen leyes en favor de los menores, una autoridad administrativa encargada de velar el cumplimiento de las normas laborales, entonces porqué los menores trabajan como adultos?

La respuesta es la de refrescar y profundizar en unos mínimos conceptos teóricos relacionados al menor, a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, conocer analítica y comparativamente el contenido de la ley 20 de 1982, sin transcribirla y, comprobar el grado de cumplimiento de manera práctica, llegando a la fuente de los hechos y realidades de los menores trabajadores y patronos, a las autoridades encargadas de cumplir con la misión de controlar y vigilar, asesorar e informar.

La presente investigación dirigida presupone, por lo expuesto el conocimiento de los conceptos más elementales de Derecho Laboral, no está escrito para principiantes de la carrera de Derecho sino para personas con estudios avanzados o que hayan terminado la carrera de Derecho, o que al menos hayan aprendido el arte de manejar el código, pese a que el lenguaje utilizado es accesible a todas las

personas. Camarada, esto que tienes entre las manos no es un libro; quien vuelve sus hojas, toca un hombre."

He aquí una inquietud nueva, nueva es la legislación del menor trabajador, para que con posteriores y más profundos conocimientos doctrinales y jurisprudenciales, se busque la protección y se combata la explotación y la miseria que día tras día está minando lo más valioso de la vida, la temprana e inocente juventud de los menores trabajadores.

Para el logro de la que fuera mi inquietud y que espero sea la de muchos, utilicé el sistema de encuestas, tanto para menores trabajadores como para empleadores, en una muestra de treinta y veinte, respectivamente; el sistema de entrevista a la autoridad encargada del control y vigilancia en Ipiiales; el estudio de archivo de la Inspección del mismo lugar y las charlas personales con menores y abogados

Quiero, de manera especial, agradecer al doctor LUIS A. LAGOS RANTOJA, actual Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Narino, quien con voluntad, cordialidad aceptó ser mi director de tesis, pese al dispendioso trabajo que demanda su cargo, conforme a mi solicitud y qui en a lo largo de esta investigación me infundió confianza, me brindó apoyo y, por sobre todo, me puso a disposición sus amplios conocimientos adquiridos a lo largo de su trágico y gran batallador social, cuya trayectoria es ampliamente conocida en todos los estamentos universitarios y de quien, como mi persona, tiene mucho que aprender.

Para terminar, simplemente, quiero decir como WALT -

WHITMAN, "Camarada, esto que tienes entre las manos no es un libro; quien vuelve sus hojas, toca un hombre."

1. ASPECTOS TEORICOS DEL MENOR TRABAJADOR

Sin pretender hacer historia de la suerte del menor a través de todos los tiempos, nos limitamos a hacer algunas consideraciones como para seguir un sendero lógico, sistémico y dialéctico de todo proceso, en este caso concreto de los menores de edad. Los menores y su historia son un proceso que siguen las constantes de su tiempo y de su época.

La preocupación de los distintos pueblos en la historia por el menor es una constante en la familia, en la sociedad nacional e internacional, la clase baja, media y alta y en toda agrupación de personas, desde la más pequeña hasta la más grande. Los peligros naturales, los animales y el mismo hombre son circunstancias de las cuales hoy que proteger al menor. Desde los tiempos más primitivos, existía la distinción entre el menor y el adulto, la vez que de los estados o comunidades fijan una edad para el servicio militar, dicho moderadamente así mismo, esa preocupación ha radicado en algo más fundamental, la preparación y la capacitación del elemento joven para que pueda afrontar con éxito las contingencias que demandan su vida y las de su patria.

Respecto al trabajo y el aspecto ocupacional, históricamente, los pueblos han encontrado labores para el menor, distintos de las del mayor, el pastoreo y la recolección de frutos en la antigüedad - 3 - labores que a menudo ejecutaban los menores; en sabinos, los mayores se reservaban la

caso, la pesca y la defensa de la comunidad. Con el tiempo, con el apareamiento del capitalismo, esa ocupación cambió radicalmente, la explotación fue lo más alarmante que se le pudo ocurrir al menor: largas jornadas de trabajo, salarios ridículos, desprotección y abuso, fueron el lenguaje del siglo.

1.1 ASPECTOS TEORICOS DEL MENOR TRABAJADOR

Si no se crea el caso, la lucha y su misma desaparición, como una... Sin pretender hacer historia de la suerte del menor a través de todos los tiempos, nos limitamos a hacer algunas consideraciones como para seguir un sendero lógico, sistemático y dialéctico de todo proceso, en este caso concreto de los menores de edad. Los menores y su historia son un proceso que siguen las constantes de su tiempo y de su época.

1.1 La preocupación de los distintos pueblos en la historia por el menor es una constante en la familia, en la sociedad nacional e internacional, la clase baja, media y alta y en toda agrupación de personas, desde la más pequeña hasta la más grande. Los peligros naturales, los animales y el mismo hombre son circunstancias de las cuales hay que proteger al menor. Desde los tiempos más primitivos, existía la distinción entre el menor y el adulto, lo vemos cuando los estados o comunidades fijan una edad para el servicio militar, dicho modernamente; así mismo, esa protección ha radicado en algo más fundamental, la preparación y la capacitación del elemento joven para que pueda afrontar con éxito las contingencias que demande su vida y las de su especie.

Respecto al trabajo y al aspecto ocupacional, históricamente, los pueblos han entendido labores para el menor - distintas de las del mayor, el pastoreo y la recolección de frutos en la antigüedad eran labores que a menudo ejecutaban los menores; en cambio, los mayores se reservaban la

los derechos civiles y aboliendo esa incongruencia jurídica que sólo traía confusión.

El Código Civil Colombiano en su artículo 34 define -- quien es mayor de edad y quien es menor cuando reza: lláma se infante o niño, todo el que no ha cumplido siete años; - impúber, el varón que no ha cumplido catorce años y la mu - jer que no ha cumplido doce; adulto, el que ha dejado de ha - se impúber; mayor de edad, o simplemente mayor, el que ha - cumplido dieciocho años, y menor de edad, o simplemente me - nor el que no ha llegado a cumplirla. Las expresiones ma - yor de edad empleadas en las leyes comprenden a los menores que han obtenido habilitación de edad, en todas las cosas y casos en que las leyes no hayan exceptuado expresamente a e llos. Recordemos nuevamente la ley 27 de 1977, la cual, al - fijar la mayoría de edad a los dieciocho años para los dere - chos civiles, abolió la limitación de edad, y, por lo tan - to, esta parte que nos trae el Código Civil es letra muerta y sin ninguna validez jurídica.

En el Código Sustantivo del Trabajo, también encontra - mos fijada la mayoría y la minoría de edad, el artículo 29 - expresa: tienen capacidad para celebrar el contrato indivi dual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido die - ciocho años de edad. La ley 20 de 1982 es la que aclara lo concerniente al menor trabajador, al efecto el artículo 4 - de la citada ley preceptúa: autorización para contratar. - Los menores de dieciocho años, necesitan para celebrar con - trato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de - Trabajo y Seguridad Social o la primera autoridad política - del lugar, previo consentimiento de sus representantes lega - les. Este primer inciso del artículo 4 de la ley, es com - plementario del artículo 29 de nuestro Código Sustantivo - del Trabajo, pues, al no ser capaz, el menor de edad necesi - ta autorización para poder cosntratar y no es capaz laboral

mente si no ha cumplido los dieciocho años de edad y, como dice ORTEGA TORRES en un comentario al C. S. del T.: "La capacidad en la legislación colombiana del trabajo para celebrar contratos de esta naturaleza y ejercitar las acciones que de él se deriven, se adquiere a los dieciocho años (1). Así mismo, el artículo 4 de la ley citada, reforma el artículo 30 del C. S. del T., de lo cual hablaremos más adelante, en el subcapítulo que habla de los aspectos que regula el Estatuto del Menor Trabajador.

Según la norma que acabo de transcribir, encuentro que son Como he expuesto, la Constitución Política de Colombia el Código Civil Colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo y, en especial, la ley 20 de 1982, sin ninguna contradicción, fijan la mayoría de edad en los dieciocho años, y son menores de edad, o simplemente menores, como dice el Código Civil los que no han llegado a su edad.

1.2. Clases

Nuestra investigación está dirigida al área del derecho laboral individual y dentro de él, a uno de los regímenes especiales: LOS MENORES TRABAJADORES, conviene que nos ocupemos de las clases existentes.

De los artículos 4, 6, 7 y 8 de la ley 20 de 1982 deduciremos las clases de menores trabajadores, en razón de ser una legislación nueva y los datos bibliográficos, doctrinales y jurisprudenciales son nulos en esta materia.

El artículo 4 de la precitada ley prescribe: Autorización para trabajar. Los menores de dieciocho años necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. Sigue el artículo: la au-

porización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis horas diurnas. Continúa la norma: concedida la autorización, el menor de dieciocho años puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes. clase de menores trabajadores, la comprendida entre los doce y los catorce años de edad. De acuerdo con la norma que acabo de transcribir, encuentro que son menores de edad los menores de dieciocho años, dados por el Estatuto del Menor Trabajador y su ley 20 de 1982 que lo dice. Ahora, según el artículo 6 de la misma ley, que a la letra dice: Prohibición. Prohíbese a los padres, tutores y curadores, y a los funcionarios señalados en el artículo 30 del C. S. del T., autorizar el trabajo bajo dependencia de terceras personas y ocupar directamente en labores de cualquier índole a los menores de catorce años que estén bajo su patria potestad o cuidado, y que no hayan terminado el quinto año de enseñanza primaria. Según esta norma, la edad mínima para trabajar está fijada en la edad de los catorce años, siendo aptos para trabajar, mediante autorización del Ministerio o la autoridad política del lugar y previo consentimiento de sus representantes legales, por escrito los comprendidos entre la edad de los catorce y los dieciocho años, existiendo hasta este momento una sola clase de trabajadores. Pero, veamos el siguiente artículo de la ley que venimos comentando: El artículo 7 trae una excepción y enseña: Excepción única. Los menores de catorce años y mayores de doce años de edad podrán realizar tareas de tipo familiar, siempre y cuando los horarios de ocupación continuos o discontinuos no superen tres horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garanticen en tiempo neces

rio para su recreación y descanso, todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el gobierno nacional para la vigilancia y control de las normas relacionadas con el trabajo de menores.

Con esta norma jurídica, claramente se puede comprender y deducir que la edad mínima para trabajar es la edad de los doce años. Tenemos otra clase de menores trabajadores, la comprendida entre los doce y los catorce años de edad. De suerte que tenemos dos clases de menores trabajadores, con exigencias propias para cada una, autorizadas y tuteladas por el Estatuto del Menor Trabajador y su ley 20 de 1982 que le dió origen.

Resumiendo lo expuesto tenemos que existen dos clases de menores trabajadores, la comprendida entre los dieciocho y los catorce años, los cuales para trabajar necesitan autorización por escrito del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o en su defecto de la primera autoridad política del lugar del trabajo, con previo consentimiento de sus representantes legales; que dicha autorización para laborar verse sobre actividades no prohibidas por la ley, o, aunque no estén prohibidas, que el juicio del funcionario autorizante sea favorable y en consideración a que la actividad a desarrollarse no afecte al menor ni física ni moralmente; que la jornada de trabajo no sobrepase la jornada máxima legal de seis horas diarias y diurnas. La otra clase de menores trabajadores que tutela la ley, la comprendida entre los catorce y los doce años, quienes para trabajar necesitan reunir estos requisitos: la actividad laboral y ocupacional deben ser tareas de tipo familiar, se entiende de aquellas que no estén prohibidas por la ley; que su jornada continua o discontinua no pase de las tres horas diarias, al igual que para la clase anterior deben ser diurnas, así se debe entender e interpretar, de tal manera que no afecten la asistencia a un

centro educativo, el descanso y la recuperación; pero, al 1 gual que para la primera clase de menores trabajadores, el requisito de mayor peso y responsabilidad es el juicio que sobre la labor a desarrollar emitan los funcionarios encargados de la vigilancia y control sobre las normas del menor trabajador, que para el efecto el gobierno designará.

Con la transcripción del artículo 8 de la ley 20 en estudio nos daremos cuenta que el límite de la edad mínima y la edad máxima para desarrollar tareas de tipo familiar, dicho de otro modo los doce y los catorce años, en adelante serán de capricho del gobierno de turno modificándolo a su arbitrio según las circunstancias lo aconsejen, esta es la justificación, dicha norma se exprese en la siguiente manera: el gobierno nacional queda facultado para modificar los límites de edad a que se refieren los artículos 6 y 7 de la presente ley, cuando las circunstancias lo aconsejen.

1.3 Visión general del menor trabajador en Colombia

En Colombia, el niño es aún utilizado como fuerza de trabajo. Según una estadística publicada en el año de 1981 en los primeros meses, por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, exactamente a los nueve meses de creación de la Oficina del Menor Trabajador, más de tres millones de niños trabajan como adultos. Todos los años el país observa un triste espectáculo que ofrecen los pequeños en las calles colombianas y en sus campos, prácticamente, regalando su mano de obra en labores que rifea con la condición humana del niño y que contrarían las mínimas garantía de la ética laboral de los seres humanos.

Todos los días, a cada momento, muchas familias de clase baja sometidas a situaciones de desempleo, subempleo y bajos salarios, se ven forzadas a utilizar sus hijos como 2

yudantes familiares, como trabajadores independientes y como trabajadores contratados, como para poder elevar sus niveles de ingresos y poder satisfacer, dentro de una gran pobreza, sus necesidades de subsistencia. En el campo otro espectáculo, el más dramático, con la proletarización campesina y las formas de vida infrahumanas ha incrementado la necesidad de utilizar el trabajo de los niños; claro que, en este sector de la población, por convicciones religiosas, por costumbres y tradiciones, más lo antes expuesto, todo niño desde muy temprana edad es vinculado a labor y actividades agropecuarias, es común ver niños con cinco años de edad recolectando frutos, siguiendo a un animal, etc. y si a esto sumamos la carencia de tierra propia o la parcelación exagerada de la misma (mínifundio), la suerte del niño campesino es un triste despertar para un amargo anochecer.

Por otra parte, el padre campesino sigue con la ilusión y sueña de ver colocado a su hijo en un pedestal más alto que la suerte suya y la de sus antepasados y al mirar el desempleo de una horda anual de bachilleres campesinos, no lo ha desanimado como para propiciar educación a sus hijos y considera "que para sembrar papas, no se necesita sino un pedazo de tierra y la voluntad de querer trabajar" llegando con esto a aumentar la mano de obra campesina en lo que respecta a los menores, claro que son cálculos de una región que me es familiar, porque en general "en los últimos años ha bajado el índice de trabajadores de doce y catorce años, según estadística nacional" (2), comparada con la de los años 1951 a 1973, años en los cuales el aumento de menores trabajadores de esta edad fue alarmante.

En las ciudades el trabajo del niño parece estar más vinculado a actividades marginales de producción, distribución y servicios dentro de unidades económicas familiares. En el campo ocurre lo mismo, solo que, cuando hay cosechas, la mano de obra asalariada, es mayor, sea solo como acompañante de sus padres, menos en Ipiales, según veremos en el re

resultado de la encuesta, estar preparándose y educándose para el futuro que los espera en defensa de sus intereses personales. Quiero resaltar que sobre este tema no he encontrado bibliografía y estudios científicos acerca del menor trabajador en la ciudad y en el campo, quizá para la Universidad estos planteamientos de carácter general estimulen e interesen este asunto de tanta importancia, esta edad es el pilar de las sociedades futuras y del trato laboral a este sector trabajador de la población depende el futuro, bueno o malo. Como consejo quiero plantear el principio de León XIII plasmado en la encíclica Rerum Novarum, número 42 al hablar del menor trabajador "lo que puede hacer y a lo que puede abalanzarse un hombre de edad adulta y bien robusto, es inicuo exigirle a un niño o a una mujer. Más aún: respecto de los niños hay que tener grandísimo cuidado que no los coja la fábrica o el taller antes que la edad haya suficientemente fortalecido su cuerpo, sus facultades intelectuales y toda su alma". Y continúa, "como la yerba tierna y verde así las fuerzas que en los niños comienzan a brotar, una sacudida prematura las agota; y cuando esto sucede ya no es posible dar al niño la educación que le es debida" (3). Por esto, el problema del menor trabajador en Colombia lo considero como grave, cuya solución no depende de las personas en particular sino del concurso de todos los estamentos de la sociedad, pero, por sobre todo, la tarea es del Estado, quien debe regular las actividades sin dejar de prepararlos para el devenir histórico que los toque en las futuras generaciones. A mi modo de ver y entender este problema, en Colombia, no tiene solución con la creación de los diversos organismos, de drásticas leyes, solo con las necesidades satisfechas y la redistribución de la economía en un sentido equilibrado y con espíritu de justicia haría que los menores no sean explotados en el campo y en la ciudad y antes que vincularlos a la producción, los menores de dig

ciocho años deberían estar preparándose y educándose para el futuro que les espera en defensa de sus intereses personales y los de su propia especie; según la estructura vigente del Estado, mi dicho no es más que un sueño que se podría realizar en la medida en que las personas adquirieran conciencia del problema y lo sientan como es realmente, con conciencia de clase oprimida y explotada por el fantasma del poderío económico en manos de unos pocos y en perjuicio de millones de trabajadores colombianos: niños, jóvenes y adultos, trabajo y seguridad social, así mismo, su objeto y misión fundamental.

Dentro del título preliminar de nuestro código que habla de los principios generales, el artículo 17 prescribe: la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo.

Esta norma es concordante con las consignadas en el título primero, parte tercera, cuando habla sobre vigilancia y control, y es el artículo 485 el que impone las autoridades que lo ejercen, así: la vigilancia y control del cumplimiento de las normas de este código y otras disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo Ministerio lo determinen.

Con el concurso de estas dos normas fácilmente se comprende que el Ministerio del Trabajo tiene amplias facultades para la creación de organismos, los que fueran necesarios para salvaguardar la normatividad jurídica del trabajo y dotarlos de funciones para el logro de la misma. Por esto, en relación con la Inspección del trabajo, siendo como es por naturaleza una entidad eminentemente fiscalizadora del

cumplimiento de las normas laborales, esbozando un concepto de inspección del trabajo y de la protección de los trabajadores y

2.1. Concepto de la profesión, en la medida en que las normas laborales de trabajo están dirigidas a velar por el cumplimiento de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social es un organismo.

2. ASPECTOS TEORICOS SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO, cuyo objeto puede definirse como el intervencionismo estatal que las normas del C. S. del T. que a continuación se enuncian, dan un concepto sobre lo que constituye la Inspección de trabajo y seguridad social, así mismo, su objeto y misión fundamental, la legislación, misión de asesoramiento y misión de información (4).

Dentro del título preliminar de nuestro código que habla de los principios generales, el artículo 17 prescribe: - la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo.

Esta norma es concordante con las consignadas en el título primero, parte tercera, cuando habla sobre vigilancia y control, y es el artículo 485 el que impone las autoridades que lo ejercitan, así: la vigilancia y control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo Ministerio lo determinen.

Con el concurso de estas dos normas fácilmente se desprende que el Ministerio del Trabajo tiene amplias facultades para la creación de organismos, los que fuesen necesarios para salvaguardar la normatividad jurídica del trabajo y dotarlos de funciones para el logro de la misión. Por esto, en relación con la Inspección del trabajo, siendo como es por naturaleza una entidad eminentemente fiscalizadora del

Por su parte el convenio número 81 artículo 3 dispone: "el sistema de inspección - 14 - encargado de velar por el

cumplimiento de las normas laborales, esbozamos un concepto de trabajo y a la protección de los trabajadores en -

2.1 Concepto de su profesión, en la medida en que los inspectores de trabajo están encargados de velar por el cumplimiento

de La Inspección del Trabajo y Seguridad Social es un organismo administrativo dependiente del Ministerio del ramo, cuyo objeto puede definirse como el intervencionismo estatal que tiende a fortalecer la protección del trabajador y que para alcanzar esta meta se le ha confiado una amplia misión que abarca tres aspectos: misión de control de la aplicación de la legislación, misión de asesoramiento y misión de información (4).

Por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a -

2.2 Misiones del trabajador en el ejercicio de su profesión que esta misión se formule de un a manera general e que

2.2.1 Misión de control de la aplicación de la legislación del trabajo

La misión fundamental de la Inspección del Trabajo, - consiste en obtener, mediante investigaciones realizadas en los lugares de trabajo, la aplicación de las disposiciones legales y cuando no se cumplan tomar las medidas necesarias para lograr su efectividad (5), artículo 485 y siguientes del C. S. del T., concordante con el artículo 17 ibidem y ley 20 de 1982, artículos 15 y 20.

La recomendación número 20, apartado 1 dispone al respecto que "el servicio de Inspección debería tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión..."

2.2.2 Por su parte el convenio número 81 artículo 3 dispone: "el sistema de inspección estará encargado de velar por el-

cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, en la medida en que los Inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones..." (6). legales.

Nosotros sabemos, que en materia de convenios y en materia de disposiciones, cada país tiene amplia libertad para determinar en su legislación nacional la extensión de las disposiciones cuya aplicación deben exigir los Inspectores del Trabajo. En general, se ha otorgado a la Inspección del trabajo la misión de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección del trabajador en el ejercicio de su profesión sea que esta misión se formule de un a manera general o que se proceda por una enumeración indicativa de las material --

(7). que a patronos, en aspectos relativos a la seguridad y a la protección de la salud. Esto se lo puede lograr por un

Pero la Inspección del Trabajo no solo vela por la vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones legales, la misión de control incluye otros aspectos como el control preventivo de los planos y proyectos y condiciones relativas al lugar de trabajo; control respecto de determinados organismos, tales como la Caja de Compensación Familiar, el SENA y el Seguro Social con los cuales al menos se trabaja en coordinación para proteger a los trabajadores y, finalmente, los Inspectores pueden estar dotados para adoptar decisiones de carácter administrativo, respecto de la aplicación de la legislación a casos individuales. Claro que en Colombia estas misiones adicionales respecto del control y vigilancia no las tenemos legalmente reguladas y si se las usa es de manera discrecional como para no caer en el abuso. sin ninguna fundamentación se ventilan y (que solo se pueden atribuir a

2.2.2 Misión de asesoramiento (8)..

Una función que los Inspectores del Trabajo deben ejercer, es facilitar la información a las partes interesadas en sus derechos y obligaciones legales, ya que no se pueden lograr buenos resultados únicamente con estricto control sobre la observancia de las disposiciones legales.

Por sus constantes relaciones con los trabajadores y los empleadores, estos funcionarios están en condiciones de proporcionarles información y recomendaciones técnicas apropiadas.

La experiencia demuestra que se obtienen resultados satisfactorios en el campo del acatamiento de los preceptos legales y de prevención de accidentes cuando los inspectores explican el alcance de la ley, su propósito y el modo de cumplirla; cuando instruyen a empleados y trabajadores, lo mismo que a patronos, en aspectos relativos a la seguridad y a la protección de la salud. Esto se lo puede lograr por medio de las comunicaciones escritas dirigidas por el Inspector a los empleadores, en las visitas que se programen a un sitio de trabajo, no con el ánimo de sancionarlos sino como medio de educación e instrucción, lo mismo puede ocurrir con los trabajadores, con los cuales se puede utilizar el mismo medio para hacerles conocer sus derechos o cuando ellos visitan el despacho de la Inspección para ventilar algún problema con su empleador, porque no debemos olvidar la cantidad de cuestiones que la legislación abarca, muchas veces los abogados no conocemos, estando obligados a conocer y saber la ley, pero podemos esperar de los empleadores y trabajadores, y es aquí donde la misión de asesoramiento debe llegar en su plenitud, y, de esta manera, considero que ahorráramos tiempo y una gran cantidad de casos o negocios que sin ninguna fundamentación se ventilan y que solo se pueden atribuir a la ignorancia, tanto de trabajadores como de patronos (8)..

Con el cumplimiento de esta misión, estaríamos educando e instruyendo a los trabajadores y patronos en la legislación del trabajo, nos estaríamos ahorrando un tiempo precioso para atender los casos que realmente necesitan un tratamiento y definición legal, y los resultados serían más positivos que negativos y no contentarse por pereza a veces del funcionario en el papel de policía odioso y terco con el cumplimiento de la vigilancia y control de las normas laborales, como un perfecto represor o agente de policía, "el papel del inspector del trabajo es el de promover el progreso y la paz sociales, como exige el interés público" (9), y depende de la habilidad y conocimientos técnicos para que el inspector sea considerado como el asesor jurídico de la comunidad;

Esta misión de asesoría por parte de la Inspección del trabajo está incluida en las normas internacionales del trabajo, al efecto el convenio número 81 de la O. I. T. en su artículo 3 dispone como función del Inspector del Trabajo - "facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales" (10). Con especial referencia a las normas de seguridad, la recomendación número 20 - declara en su párrafo 7 que los Inspectores deberían informar y aconsejar a los jefes de empresa sobre los mejores dispositivos tipo de seguridad e higiene (11).

Según las normas internacionales relacionadas con la función de asesoramiento, educación y prevención del Inspector del Trabajo, este funcionario debería cumplir o ceñirse a las normas siguientes: realizar su cometido en forma permanente en todas las oportunidades que se le presenten: visitas, apertura de nuevos establecimientos, conciliaciones, en la comunicación de accidentes del trabajo, etc.; determi-

nar los medios que puedan evitar los peligros mediante investigaciones (recomendación 20, párrafo 7, literales a, d); tomar las medidas necesarias para aconsejar e instruir mediante conferencias, charlas, radiodifusiones, anuncios, folletos, exposiciones y películas que expliquen las disposiciones de la legislación del trabajo (recomendación 81, párrafo 7). Todas estas recomendaciones son ideales que de cumplirse, no se cometería tantos atropellos y explotaciones con los trabajadores, o estos buscarían mejores reivindicaciones por las vías de hecho si fuere necesarias, pero el bajo salario que en nuestro medio se le asigna al Inspector, la abundancia de trabajo por lo de su jurisdicción y en la mayoría de las veces, ese mal que se pega a todos los funcionarios públicos: lo que interesa es el medio de subsistencia (el salario) y no el cumplimiento de nuestras funciones a cabalidad, no es general, pero los hay muchos casos, lógicamente de difícil prueba, y por pereza ni siquiera se programan visitas para, al menos, aplicar la sanción de multa; en razón al sentido clasista del funcionario y al carácter patronalista que su medio económico-social lo torna.

2.2.3 Misión de información

Otra misión importante de la Inspección del Trabajo es la de información y comprende: a) comunicación al superior o autoridad competente de deficiencias en el cumplimiento de las disposiciones legales. Al respecto el convenio número 81 en su artículo 3 establece: "el inspector del trabajo debe estar encargado de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes" (12). Esta norma del convenio se ha cumplido muy superficialmente, a veces por vía legislativa o reglamentaria o por medidas de orden práctico. En lo pertinente a las inspecciones cada inspector eleva a la superioridad un informe-

(Recomendación 133, apartado 2), siempre y cuando no existan en el caso las deficiencias y posibles correctivos de los lugares visitados y sus sugerencias personales para el logro del mejoramiento de las disposiciones legales y condiciones de trabajo. Si esta misión se cumpliera, como queda expuesto, se lograría fórmulas de nuevas políticas y nuevas legislaciones encaminadas a corregir las situaciones anómalas, pero en este país no son muchas las ilusiones para los trabajadores, la apatía, la indiferencia y el egoísmo son las pasiones dominantes de nuestra sociedad y para ir con un dicho que está de moda en la actualidad no hay sobriedad.

b) Participación en la elaboración de la política social. Este punto en nuestro país es nulo, letra muerta. Se dice que para el logro de esta regla se necesita información sobre los hechos en que debe basar las medidas técnicas que se propone adoptar y sobre su conveniencia y posibilidad de aplicación, pero como en nuestra patria es a la inversa, se parte desde arriba, más aún desde el extranjero, esta norma o etapa de la información no se la puede lograr, lo correcto debía ser como se expone, pero la práctica de nuestra burocracia es otra: "el vitrinaje del funcionario de turno".

Fuera de las misiones enumeradas y analizadas, encontramos otras de carácter adicional, según lo prescriben el convenio 81, artículo 3, 2 y la recomendación número 20, apartado 2, misiones que en ningún momento deben entorpecer el cumplimiento de sus funciones principales o perjudicar la autoridad de imparcialidad que los Inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y trabajadores. Además decimos, estas funciones accesorias deberían estar encaminadas, por su carácter mismo, al esfuerzo primordial de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, aunque la O. I. T. ha tratado de frenar la tendencia que existe a utilizar al personal de la inspección en el cumplimiento de funciones ajenas a las que le incumbe normalmente, como es el caso de la asesoría de la agricultura (convenio 129, art. 6,12) y podrán hacer cosparacecer a sus respectivos despachos a los

(Recomendación 133, apartado 2), siempre y cuando no existan organismos especiales de conciliación, caso que en nuestro medio se cumple totalmente.

Resumiendo, en Colombia, las inspecciones de trabajo cumplen tres misiones que son: misión sobre el control y vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales vigentes, misión de asesoramiento o instrucción y misión de información a los superiores.

2.3 El Inspector del Trabajo.

El Inspector del trabajo es el jefe de la inspección del trabajo y seguridad social, es el representante del Ministerio del Trabajo en los asuntos para los cuales se le han otorgado funciones y es, ante todo, el personaje encargado de lograr las misiones que anteriormente acabamos de exponer, es el contacto más cercano entre el sector obrero y el sector patronal para lograr hacerlas cumplir, es el medio de intervencionismo estatal para proteger a los trabajadores y a las normas sociales promulgadas en su favor.

Lo prescrito por los artículos 17, 485 y siguientes del C. S. del T. y que en su orden hablan sobre los órganos de control, autoridades que los ejercitan, atribuciones y sanciones y funciones y funcionarios de instrucción, son el marco teórico legal del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, que para que pueda cumplirse con el importante papel que se le asigna en la aplicación de las leyes laborales, se le ha dotado de facultades que guardan relación con su misión, armonía y desarrollo del artículo 486 de nuestro Código Laboral y el artículo 5 y 20 de la ley 20 de 1982.

El artículo 486 del C. S. del T. expresa: Atribuciones y sanciones, modificado por el decreto 2351 de 1965, artículo 41.- 1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los -

patrones, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante la identificación como tales en toda empresa, en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección a los trabajadores en el ejercicio de su profesión y en el derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. Y continua la norma: 2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo que indice el gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer multas sucesivas de docientos pesos hasta de diez mil pesos, según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Y la sigue la norma: 3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas peticiones conocerán los jueces del trabajo, conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo XVI del C. de P. del T. que existen notorios suficientes para inspeccionar, con plena identificación. Con una atenta lectura de la norma anterior, vemos cómo en ella está incluida la misión de control y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales, implícita-

mente la misión de asesoramiento, la misión de información al superior se cumple anualmente mediante el informe dirigido a la oficina de Planeación y Economía Laboral del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. En esta misma norma están inmersos los poderes y facultades otorgados a los funcionarios del Ministerio y, como es lógico, para nuestro caso de estudio, para el Inspector de Trabajo.

Los convenios números 81 y 129 respectivamente, en lo atinente a la inspección del trabajo, en el sector general y en la agricultura y en todos los sectores de la economía precisa de los poderes y facultades de que se han investido a los inspectores del trabajo, los mismos que han sido plasmados en nuestro ordenamiento laboral del C. S. del T. en sus artículos 486 y 487.

2.3.1 Facultades y poderes del Inspector

Según los convenios ya mencionados, 81 y 129, los artículos 17, 485, 486, 487 del C. S. del T. y artículos 5 y 20 de la ley 20 de 1982 (Estatuto del Menor Trabajador), al inspector del trabajo y seguridad social se le han conferido los siguientes poderes y facultades:

2.3.1.1 De control preventivo.

Facultad que comporta el derecho de investigación que comprende dos aspectos fundamentales: derecho de libre entrada a los establecimientos durante el día o durante la noche, sin previa notificación a cualquier establecimiento o lugar sujeto a inspección o que se crea que existen motivos suficientes para inspeccionar, con plena identificación del funcionario que va a realizar la visita de inspección, para lo cual el inspector debe notificar su presencia en el sitio de trabajo al empleador o su representante

previsiones y autorizaciones que se desprendan del convenio número 81, artículo 12; convenio número 129 artículo 16.3 - recomendación número 133 apartado 9. Otro, el segundo aspecto que se refiere al derecho de investigación, no es otra cosa que el derecho de libre control en el interior de los establecimientos o lugares visitados que le permitan apreciar personalmente si se cumple la ley y observar si existe cualquier peligro para la seguridad y salud de los trabajadores, facultades que han sido reguladas por el convenio número 81, artículo 12, 1, C, derechos conferidos a los inspectores, los cuales son; derecho de interrogar a ciertas personas, derecho de controlar los registros, contenidos y avisos y derecho de controlar las materias utilizadas en la explotación, que en una u otra forma, también son reguladas por el convenio 129, artículo 16, C y la recomendación número 20, apartado 3, b, poder igualmente derivado del artículo 486 del C. S. del T. y artículo 29 de la ley 20 de 1982, en una u otra forma, son recepcionados, ratificados por la legislación laboral y los decretos y resoluciones.

2.3.1.2: De dictar órdenes ejecutivas o se ha permitido citar, lógicamente, conservando, como lo he expuesto, el derecho facultades que le permiten ciertas circunstancias ordenar o hacer ordenes medidas adecuadas, poderes consistentes en la facultad conferida a los Inspectores del Trabajo para dictar, con carácter preventivo, las medidas ejecutivas más apropiadas con el fin de proteger al personal contra los riesgos que puedan resultar para la salud y su seguridad en las empresas, previsión contenida en el convenio número 81, artículo 13 que reza: "Tomar medidas a fin de eliminar los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores", lo mismo para la agricultura, dichas medidas están contempladas en el convenio número 129, artículo 18.

todas las personas interesadas, los inspectores están obligados.

Como se ha venido insistiendo, lo que se expone acerca

de los poderes del inspector tiene su compilación legal en nuestro código sustantivo del trabajo, para todos los trabajadores, en los artículos 17, 485, 486 y 487 y para el menor trabajador, en los artículos 15 y 20 de la ley objeto de nuestro análisis. En concordancia con el artículo 485 del C. S. del T. y para su desarrollo y cumplimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha dictado la resolución número 01701 de mayo 25 de 1976, aún vigente, por la cual se expide el manual descriptivo de funciones y requisitos de los diferentes empleos del Ministerio, y como es de lógica las funciones y requisitos de la inspección del trabajo y del inspector, funciones en las cuales están incluidas las misiones de la inspección de trabajo y los poderes y facultades de lo que ampliamente hemos hablado, no es nuestra intención transcribir el manual de funciones que contiene la resolución citada, simplemente quiero demostrar que los distintos convenios y recomendaciones de la OIT, en una u otra forma, son recepcionados, ratificados por la legislación laboral y los decretos y resoluciones administrativas que para el efecto me he permitido citar, lógicamente, conservando, como lo he expuesto, el derecho de autonomía, e interpretación y extensión que los estados tienen derecho de hacer en relación a los convenios que los acogen, y como es conocido no es obligante para los países que son miembros.

2.3.2 Obligaciones del Inspector del Trabajo y Seguridad social.

Como contrapartida a los poderes conferidos a los Inspectores del Trabajo, se les impone ciertas obligaciones encaminadas a garantizarles la independencia necesaria en el desempeño de sus funciones (resolución número 01701) de mayo 25 de 1976). Para poder contar con la confianza de todas las personas interesadas, los Inspectores están obli

gados a observar ciertas reglas de servicios impuestas por el ordenamiento legal o administrativos, por el cual se rigen los funcionarios públicos, o bien por prescripciones que les son aplicables especialmente. Aquéllas normas son las que se refieren a la prohibición de tener interés en la empresa y al secreto profesional.

2.3.2.1 Prohibición de tener interés en empresas

Son los convenios números 81, art. 15 y 129, art. 20 los que estipulan, "a reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia". Es lógico que el funcionario situado en las tendencias, a menudo contradictorias de los empleadores y trabajadores, la imparcialidad e independencia de los inspectores serían gravemente comprometidas si tuvieran nexos con uno u otro sector, por ejemplo, se accionista de la empresa. Las legislaciones nacionales prevén en general la obligación que tienen los inspectores de

2.3.2.2 Secreto Profesional sobre el origen de las quejas.

Como antes vimos, el inspector en el curso de sus funciones entra en los establecimientos y lugares de trabajo, examina los registros, se informa acerca de las condiciones de trabajo, observa la maquinaria, los aparatos y procedimientos de producción, se dedica a varias investigaciones, este papel, obviamente, lo coloca en condiciones de revelar hechos o hechos o procedimientos confidenciales que gracias a su poder de investigación ha podido conocer. Ante estas circunstancias, las empresas y demás sitios de trabajo deben tener derecho a las más amplias garantías contra la revelación injustificada de las informaciones que obtiene de esta manera. La garantía del secreto profesional es la contrapartida indispensable de los amplios poderes de los que están inves-

2.4.1 Localización geográfica

Esta inspección está localizada en el Departamento de Narino, en la ex provincia de Obando, ciudad de Ipiales, conocida con el nombre poético de las Nubes Verdes, al sur de Colombia, en las cercanías de la frontera con el Ecuador. La ciudad de Ipiales, donde actualmente funciona la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, que lleva su nombre, cuenta con una población (datos del DANE) aproximada de cincuenta mil habitantes, con una temperatura promedio de doce grados centígrados, que por su situación fronteriza le da su papel de importancia en el panorama internacional, su población se dedica al comercio y en número menor a la artesanía, siendo la actividad del comercio lado gran escala, su intercambio comercial se realiza con la ciudad de Tulcán en el Ecuador y la gran afluencia turística que desde los confines latinoamericanos del sur llegan hasta la ciudad de Ipiales y a las Lajas para visitar uno de los Santuarios más hermosos de Latinoamérica a siete kilómetros de la ciudad de Ipiales, en las mismas estribaciones del río Guaitara. Su gente es una composición de varios grupos raciales como todos nuestros pueblos latinoamericanos, siendo el dominante el de los mestizos, quienes son gente laboriosa dedicada a sus negocios y su trabajo, de manera de ser apacible y tranquila, con marcadas tendencias religiosas en sus costumbres, se diría que son los más conservadores de Colombia, en donde el decir del pueblo es una norma de conducta aún imperante.

2.4.2 Creación y origen

La Inspección del Trabajo y Seguridad Social de Ipiales ha venido funcionando desde hace 8 años, sin local propio, legalmente fue creada por el decreto número 1237 de 1976, junio 21, fijándose en el mismo su jurisdicción, com

prendiendo actualmente los siguientes municipios: Aldana, - Centadero, Córdoba, Cumbal, Cuaspudr (Carlosama), Guachuca, Gualmatan, Potosí, Puerres, Pupiales e Ipiates. El mismo decreto citado, en su párrafo expresa que las divisiones departamentales de trabajo y seguridad social que funcionan en las capitales de cada departamento del país, se consideran como Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social.

3.2 Antecedentes

El artículo 3 del decreto mencionado expresa: "sin perjuicio de lo establecido en el C. de P. L., las reclamaciones presentadas por los trabajadores ante las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, deberán ser atendidas aunque no correspondan a la jurisdicción fijada en el artículo 1 del presente decreto". Con este decreto se contraría la norma del C. de P. L. art. 5 que preceptúa: Competencia por razón del lugar. Fuero general. La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor. Norma que es de uso exclusivo de la jurisdicción del trabajo y de los jueces y para los procesos incoados ante su autoridad, y por lo mismo no contraría el desarrollo de las funciones ni del Inspector ni del juez, todo por favorecer al trabajador.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del derecho laboral, en el concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, especialmente protegida, en el caso colombiano, por las leyes, Ley 20 de 1922, incorporada al estatuto jurídico laboral.

3.1.1 Antecedentes mediatos

Fue el convenio número 5 de la OIT la que por primera vez tuvo eco en la legislación colombiana, cuando por virtud de la ley 129 de 1931 se le ratificó, el cual fuera adoptado en la primera conferencia reunida en Washington el

3. ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR (LEY 20 DE 1982)

29 de octubre de 1919 y por la cual se fijó la edad mínima

3.1 Antecedentes

La admisión de los niños a los trabajos industriales, dice así el artículo 28, los niños menores de 14 años no podrán

ser empleados, ni podrán trabajar en empresas industriales o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de la familia.

Para darle un procedimiento dialéctico, inherente a toda la actividad en que únicamente estén empleados los miembros de la familia, no es la luz caída del cielo y recogida por nuestros legisladores, ha tenido un largo proceso y una depuración a través del tiempo y del espacio, al igual que el derecho laboral, y como en una oportunidad antes dije, los menores de edad han sido objeto de preocupación en la agrupación humana más elemental como la tribu, la herda, la familia, la nación, la sociedad nacional e internacional; él ha estado presente en los pensadores filosóficos y políticos como el

Sapfo León XIII, Juan Jacobo Rousseau, en el pensamiento de la OIT, etc., etc. y ha tenido que pasar por los períodos históricos conocidos, el comunismo primitivo, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo y, en cada uno de estos períodos, ha tenido el menor de edad un tratamiento especial y una manera de vivir y de ser diferentes; pero en general, hoy, la mayoría de las legislaciones protegen al menor de edad y lo preparan para el devenir histórico de las sociedades y de sus propias aspiraciones.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

El aspecto de los menores trabajadores, con distinción de y tratamiento especiales, forma parte del Derecho Laboral, en mi concepto, la parte más importante, es la parte vital de la sociedad dedicada a la producción, actualmente protegida, en el caso colombiano, por una ley especial; ley 20 de 1982, incorporada al estatuto sustantivo laboral.

3.1.1 Antecedentes mediatos

trabajos peligrosos, insalubres o que requirieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido. Fue el convenio número 5 de la OIT la que por primera vez tuvo eco en la legislación colombiana, cuando por virtud de la ley 129 de 1931 se lo ratificó, el cual fuera adoptado en la primera conferencia reunida en Washington el 29 de octubre de 1919 y por la cual se fijó la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales, dice así el artículo 20, los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar en empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de su familia, el artículo 9 del decreto 13 de 1967, y que en su artículo 11 dijo: las mujeres, cualquiera que sea su edad. Pero antes de que se ratificara este convenio número 5, en la legislación colombiana se había iniciado la protección del menor trabajador, desde cuando surgió la ley 48 de 1924, de noviembre 29, la cual en su artículo 4 prohibía admitir niños menores de 14 años en trabajos donde pudiera peligrar su vida y su salud, sobre todo en fabricación de vidrio o de otras materias que tengan como componentes el plomo, el fósforo, el arsénico, el mercurio o la pólvora, y, además, en la explotación de minas, en la industria petrolera y en trabajos nocturnos de panadería. La misma ley fijó la sanción a los empresarios que infrinjan esta disposición, los cuales podrán ser castigados con multas de diez pesos a cincuenta pesos (13). Este es en mi criterio y hasta lo que conozco, la partida de protección legal al menor trabajador en Colombia.

Otras normas protectoras para los menores de edad y que están establecidas en el C. S. del T. son: el artículo 242, el mismo que fuera modificado por el decreto 13 de 1967, artículo 9, esta norma antes de ser modificada estipulaba: queda prohibido emplear mujeres embarazadas-

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
PROCESOS TECNICOS

y menores de dieciséis años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas. (14). Luego este artículo fue reformado por el artículo 9n del decreto 13 de 1967, ya citado y es el que actualmente está en el C. S. del T., el cual en mi manera de analizar se reforma por la ley 20 de 1982, en lo tocante con la edad mínima y máxima del menor trabajador, artículos 4, 6 y 7 de la ley y en lo tocante a los trabajos prohibidos para la salud y la moral. Antes de la ley 20 de 1982, también es digno de mencionarse otro decreto, el 995 de 1968, el cual ratificó lo expresado por el artículo 9 del decreto 13 de 1967, y que en su artículo 11 dijo: las mujeres, cualquiera que sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las diez de la noche a las cinco de la mañana en las empresas extractivas de cualquier clase, minas o canteras, en la construcción, reparación o modificación de edificios, en empresas de ferrocarriles, puertos, muelles, canales, túneles, caminos, viaductos, cloacas, etc., y en empresas de transporte de personas o mercancías, ya sea por vía terrestre, marítima o fluvial, etc., con la única excepción de que se trate de una empresa en que estén empleados los miembros de una misma familia.

Los decretos 13 de 1967 y 995 de 1968, prohíben el trabajo de los menores de 14 años en determinadas explotaciones industriales, y el trabajo nocturno de menores de 18 años, de cualquier sexo, en aquellas empresas relacionadas en el último decreto citado. También contiene la prohibición de que los menores de 14 años no pueden trabajar en empresas agrícolas cuando el trabajo en estas les impida su asistencia a la escuela. El trabajo nocturno puede permitirse para menores de 18 años, en empresas no industriales y en el servicio doméstico, cuando no se pongan en peligro su

salud o maralidad. Pero, en ningún caso, los menores de 18 años pueden trabajar de las 6 P. M a las 6 A. M. en establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas. Estas normas protectoras de mujeres y menores de edad, tienen causas diversas, entre otras: la seguridad personal, la salubridad y la moralidad (15).

Otra ley, digna de traerla como antecedente del estatuto del menor trabajador es la ley 188 de 1959, en su artículo 2 expone: se les permitió celebrar contrato de aprendizaje a los mayores de 14 años. (16).

Otras normas que sirven de antecedentes al estatuto en comento, y que hasta la fecha están erigidas en el C. S. de T. son el artículo 29, habla de la capacidad para celebrar contrato individual de trabajo por la mayoría de edad; el artículo 30 op. cit. que prescribe acerca de la incapacidad reformado por la ley del estatuto en referencia; el artículo 161, el cual habla de la duración de la jornada máxima de trabajo, también reformado por la nueva ley en lo atinente a los menores de edad; el artículo 171, el cual habla de la edad mínima que a nuestro juicio también recibe la reforma por la ley citada, esta norma fijada en el código establecía la edad mínima en los 14 años, con el artículo 6 y 7 de la nueva ley, la edad mínima se la fija en los doce años quedando además el gobierno facultado para variar estos límites de edad, por el artículo 8 de la ley 20 de 1982. Sobre estos puntos profundizaremos más adelante.

Respecto a la edad y como antecedentes, recordemos que la Constitución Nacional, como adelante se expuso, el artículo 14 fijaba como límite de mayoría de edad la de los 21 años. "El acto legislativo número 1 de 1975 reformó el artículo 14 en mención y determinó que son ciudadanos los colombianos mayores de 18 años (art. 1); esto era únicamente para -

vantamiento de diagnósticos sobre la situación del menor en Colombia y la elaboración de proyectos en beneficio del menor, no solo frente al trabajo, sino de salud, educación, recreación y otros tópicos que redunden en el desarrollo integral del menor" (21).

Posterior a la creación de la oficina del menor trabajador, la misma expidió lo que se denominó "Programa del menor trabajador"; en él se publican las principales normas laborales vigentes, aplicables en las relaciones de trabajo que establecen los menores de edad con los empleadores; los trabajos prohibidos, la jornada máxima legal, el salario, el trabajo nocturno, resultados de investigaciones, normas y disposiciones sobre salud ocupacional y estudios sobre la problemática del menor trabajador (22).

En dicho manual están compiladas todas las normas vigentes en el momento, que son aplicables al menor trabajador con cita pertinente del decreto o ley que las contiene, prohibidos para menores de edad y que afectan la salud, dos prohibiciones que afectan la otra labor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia que sirve de antecedente importante para la expedición de la ley 20 de 1982, y como he sostenido a lo largo de mi trabajo es el estatuto del menor trabajador, es el proyecto de ley, junto con la exposición de motivos que hiciera en ese entonces el Ministro de Trabajo LAUREANO ALBERTO ARELLANO RODRIGUEZ, presentado como iniciativa del Ministerio de Trabajo y la Oficina del Menor Trabajador en el año de 1980, mes de octubre, ante el congreso de la República de Colombia, continente de 34 artículos, proyecto que fijaba la edad mínima en los 10 años y la mayoría de edad en los 16; fijaba la competencia para autorizar y expedir permisos para trabajar los menores, a los funcionarios del Ministerio o a la primera autoridad política del lugar de prestación de los servicios; fijaba el ejercicio de las acciones para los menores de 16 años con la simple comparecencia de los directivos, no importa la edad para ser afiliado; favo-

cencia ante el juez de trabajo y manifestación verbal del -
deseo de querer demandar, y a quien se le nombraría un cura-
dor para que lo represente; la formalidad escrita para los-
contratos laborales; el registro de ingreso de los menores -
trabajadores; las obligaciones especiales del empleador, lo
mismo que sus prohibiciones; un tratamiento con definición-
de menores trabajadores para el servicio doméstico y su au-
torización para contratar; la forma de contrato de los tra-
bajadores domésticos menores y su duración; la prohibición-
de despedir; la exigencia de certificación médica para todo
menor que quiera ingrear al trabajo y exigencia del mismo,
a costa del patrono cada seis meses; prohibición expresa -
del trabajo nocturno para los menores de edad; la fijación-
de la jornada máxima diaria de trabajo en seis horas y sema-
nal de 36; libertad para repartir por acuerdo de las partes
las treinta y seis horas y dejar libre el día sábado, siem-
pre que no obstaculice la asistencia a la escuela; enumera-
ción de 17 aspectos de trabajos prohibidos para menores de
edad y que afectan la salud, dos prohibiciones que afectan
la moral; fijación del período y duración de las vacaciones
y una licencia pedida por el menor, fijadas en 15 días hábi-
les y la prohibición de compensarse en dinero, lo mismo que
la acumulación; previsión de un regimen especial de indemni-
zaciones y rehabilitaciones para los menores accidentados o
con enfermedades profesionales; la exigencia de filiación a
los Seguros Sociales a los empleados menores o indemnizaci-
ón de los gastos causados; auxilio monetario por enfermedad
no profesional a los trabajadores accidentales o transito -
rios y a los que trabajan en centros artesanales no más de
cinco extraños a la familia y para los menores del servicio
doméstico; la dotación del calzado y overoles para aquellos
trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos veces
el salario mínimo; la fijación de la edad mínima y requisi-
tos para formar parte de sindicatos con la prohibición de -
que los menores de 16 años no podrían votar ni ocupar car-
gos directivos, no importa la edad para ser afiliado; favo-

recimiento de los menores de las ventajas de la convención; las sanciones para los patronos que violen las normas laborales con relación al menor trabajador, la que va desde la multa hasta por cinco salarios mínimos, cierre de la empresa por reincidencia, por tres días la primera vez, quince días la segunda y cierre definitivo, por la tercera vez; fijación del salario mínimo por parte del gobierno en razón a las horas trabajadas. (23)

Un último documento también constitutivo de antecedente inmediato a la ley 20 de 1982 es: "notas para la segunda-evaluación del programa del menor trabajador" de abril de 1981, emanda de la coordinación general de divulgación de la Oficina del Menor Trabajador y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en él se hace un balance con la consignación de los datos estadísticos que ilustran objetivamente sobre cuál ha sido en realidad, el resultado de la mística, diligencia y voluntad para contribuir con idea y hechos novedosos a la solución del problema que se le ha confiado, superando con dedicación y eficiencia las dificultades administrativas, su reducido número y lo nuevo de la situación, permitiéndole además al Ministerio cumplir con el papel de simple conciliador, para pasar a ejecutar programas de inversión y acciones positivas en la solución de los problemas sociales del país (24).

En este último documento, lo más importante es lo relacionado con los proyectos de ley sobre el menor, de los cuales se dice textualmente: En cumplimiento de lo dispuesto por el COMPEP a la comisión séptima del Senado fueron presentados por este Ministerio los proyectos de ley: "Por la cual se crea la dirección general del menor trabajador..." y "por la cual se adopta el estatuto del menor trabajador". Y continúa "La O. M. T. elaboró estos proyectos consultando también al Ministerio de Justicia, al D. N. P. y al I. C.

B. F. a partir de su presentación se hizo un constante seguimiento a los proyectos en la comisión séptima del senado se sostuvo una comunicación activa con la primera dama de la Nación, Nydia Quintero de Turbay, quien promovió el proyecto con los parlamentarios de la comisión para alcanzar su respaldo. La O. M. T. aportó la información requerida por el ponente al cual fue asignado el proyecto. Finalmente no se tuvo éxito por cuanto no se rindió ponencia para que siguiera el proyecto a la Cámara en las Sesiones ordinarias; en las sesiones extraordinarias de febrero no fue incluido el proyecto entre aquellos que se destinan a estudio y por información que se ha podido allegar, los dos proyectos iniciales han sido reunidos en uno solo y su concepción básica ya no es la misma del que hablamos antes. Se continúa diciendo: "en un esfuerzo conjunto se espera lograr que en las sesiones de julio próximo, sea el H. Senador LAUREANO ALBERTO ARELLANO RODRIGUEZ, por su original impulsor y ex-Ministro de esta cartera quien lo presente nuevamente para defenderlo con posibilidad de éxito. Y se expresa por último: " es importante resaltar que estos criterios son fruto del acuerdo con el D. N. P., y quien solicitó entrar en contacto con el Honorable Senador que se menciona" (25).

Sin duda, hay que reconocerlo, por todo el material allegado a nuestras manos, la pieza valiosa para estos proyectos, los cuales finalmente, salieran como la ley 20 de 1982 o Estatuto del Menor Trabajador, se deben a Nydia Quintero de Turbay.

3.2 Aspectos que regula la ley 20 de 1982

Vistos sus antecedentes, el lector podrá extraer lo bueno o lo malo consignado en la ley 20 de 1982; así mismo pedir el esfuerzo para erigir en ley el estatuto del menor-

trabajador, legislación que consta de dos partes fundamentalmente distintas, pero que se guardan relación y complementan mutuamente. Por un lado, mediante esta ley, se crea por primera vez en Colombia la Dirección Nacional del Menor Trabajador, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; por otro lado, se adopta el Estatuto del Menor Trabajador. O sea, en la misma ley se faculta para crear los organismos administrativos para impulsar y poner en movimiento la legislación que crea como protección a los menores trabajadores.

3.2.1 Contrato de trabajo

El objeto de nuestra investigación, no es centrar la atención en los organismos administrativos que crea la ley como para promover, desarrollar, impulsar y ejecutar el programa del Menor Trabajador, así mismo, prestar los servicios de atención y protección de los menores trabajadores, tal cual como lo estipula el artículo primero de la ley. Nuestro objetivo es el estudio, el conocimiento y el análisis de la legislación que constituye el estatuto del menor-trabajador creado por esta ley, para tratar de resolver una cuestión práctica planteada en el proyecto de esta tesis: Porqué en la ciudad de Ipiales se ven diariamente menores de edad trabajando como personas adultas, pese a existir normas protectoras y, el papel de control y vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del mismo lugar, cumple, a la luz de los artículos 17, 485, 486 y 487, tantas veces citados del C. S. del T.; así mismo ver si esta entidad lo conoce o no lo conoce, si se aplica o no el contenido del artículo primero en concordancia del artículo segundo de la misma ley en referencia. Tampoco es nuestro objeto transcribir enteramente el cuerpo de la ley, pues ella está en el C. S. del T.

Por lo tanto, en el presente subcapítulo, como se ha

dicho, nos adentraremos al análisis del contenido de la ley en lo que respecta al Estatuto del Menor Trabajador, que, - por cierto, ocupa el mayor espacio, como decir todo el cuerpo de la ley, excepto los artículos 1, 2, y 21, normas referentes a la Dirección General del Menor Trabajador, de las cuales no existe reglamentación.

Entre los aspectos más importantes que la ley 20 de 1982 regula en favor de los menores trabajadores, están:

3.2.1 Contrato de trabajo

El artículo 3 de la ley 20 de 1982 no estipula la forma de contratación, no define el contrato de trabajo para el menor trabajador, estipula una presunción de derecho de que toda actividad o prestación de servicios por menores en favor de terceros, está regulada por un contrato de trabajo siempre y cuando esté encaminada a la explotación económica. Expone dicha norma: "Presunción. Se presume de derecho que toda prestación de servicios realizado por menores de edad en beneficio de terceros, está regulada por un contrato de trabajo, siempre y cuando que los servicios estén orientados a una finalidad de explotación económica, cualquiera que sea su naturaleza".

Al ser presunción de derecho, favorece al trabajador, en un conflicto laboral, no necesita demostrar la existencia del contrato de trabajo sino la prestación de los servicios encaminados a una explotación económica, cualquiera que sea su naturaleza. Esta norma es amplia, no le importa la naturaleza de la prestación de servicios, tampoco determina la edad mínima del trabajador, se limita a enfatizar "toda prestación de servicios, realizada por menores de edad en beneficio de terceros", se entiende para todo menor de dieciocho años.

Al respecto de presunciones establecidas por la ley, - el artículo 176 del C. de P. C. expone: "Las presunciones - establecidas por ley, serán procedentes, siempre y cuando - los hechos en que se funden estén debidamente probados" y - continua: "el hecho legalmente presumido se tendrá por cierto, pero admitirá prueba en contrario, cuando la ley lo autorice. Esta norma reafirma nuestro criterio, el menor trabajador debe prestar la prueba de la relación de trabajo, - encaminada a la explotación económica, cualquiera que sea, - y para cualquier caso y conflicto de decisión judicial o administrativa.

Al no especificar, la norma del artículo 3 de la ley, - la duración del contrato, debe entenderse a término indefinido, hecho reafirmado por "la prestación de servicios de - cualquier naturaleza, encaminada a la explotación económica", expresado de otra manera.

3.2.2 Incapacidad para contratar de trabajo, todas las

personas que hayan cumplido dieciocho años de edad". Ahora el artículo 3 no fijaba condiciones para la contratación, solo habla: "Prestación de servicios por menores de edad en beneficio de terceros". El artículo 4 de la ley 20 implícitamente está hablando de la incapacidad contractual para los menores de dieciocho años y, de la misma manera, - quienes son capaces laboralmente por la edad, en concordancia con los artículos 29 y 30 del C. S. del T., por esta - norma sabemos quienes son capaces y quienes son incapaces - para celebrar el contrato individual de trabajo; esto es, - mayoría y minoría de edad, fijada por esta ley en la edad - de los dieciocho años, lo que guarda armonía con el artículo 14 de la Constitución Nacional, artículo 34 del C. C. y artículo 29 del C. S. del T. En síntesis, en lo civil, en lo laboral, el campo comercial y en lo político la edad de los dieciocho años otorga capacidad plena a las personas.--

El artículo 4 expresa: "autorización para contratar. - Los menores de dieciocho años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la primera autoridad política del lugar, previo el consentimiento de sus representantes legales". Y sigue: "La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando a juicio del funcionario no haya perjuicio físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada no exceda de seis horas diurnas". Y prosigue: "concedida la autorización el menor de dieciocho años puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes". Este artículo tiene estrecha relación con el artículo 29 del C. S. del T., en esta norma implícitamente se expone la incapacidad por la edad inferior a los dieciocho años. Como se ha dicho, plenamente capaz es el mayor de dieciocho años, lo mismo que estipula el artículo 29 del C. S. del T.: "Teinen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad". Ahora el artículo 4 que lo transcribimos reforma el artículo 30 del C. S. del T. cambiando sustancialmente su contenido. Actualmente se necesita autorización escrita del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y en defecto de éste la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales, lo contrario de lo que expresaba el artículo 30 del C. S. del T. Con la simple lectura de las dos normas, el artículo 30 del C. S. del T. y el artículo 4 de la ley nos convencemos del cambio sustancial. Hoy se exigen requisitos mínimos para trabajar los menores: solicitud de la autorización dirigida al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en nuestro caso, a la Inspección del Trabajo o al Alcalde Municipal, o en su defecto al Inspector de Policía. Con el consentimiento de sus representantes legales, pueden ser: padre, madre, hermanos mayores,

tutores y curadores o, simplemente, la persona a quien esté confiado el cuidado del menor de dieciocho años; la autorización no podrá concederse, así se cumpliera el primero, si es uno de los trabajos prohibidos por la ley, de los que están estipulados en el artículo 14 de la ley, y si no está prohibido, a juicio del funcionario, perjudique física, fí sica o moralmente al menor; la jornada de trabajo no superará las seis horas diarias; la jornada máxima legal debe ser diurna, de seis a. m. a seis p. m., para no contrariar lo prescrito por los artículos 13 y 17 de la ley 20; sin autorización, el menor trabajador, no puede recibir el salario ni ejercitar las acciones pertinentes; dicha autorización solo es para mayores de 14 y menores de 18 años, por así estipularlo los artículos 6 y 7 de la presente ley.

mayores de 12 años, no se necesita autorización en razón de que la labor Analicemos los artículos 6 y 7: dice el art; 6: "prohibición. Prohíbese a los padres, tutores o curadores y a los funcionarios señalados en el artículo 30 del C. S. del T. autorizar el trabajo bajo dependencia de terceras personas y ocupar directamente en labores de cualquier índole a los menores de 14 años, que estén bajo su patria potestad o cuidado y que no hayan terminado el quinto año de primaria"

En la norma siguiente se expone: "Excepción única. Los menores de catorce años y mayores de doce de edad podrán realizar tareas tpo familiar, siempre y cuando los horarios de ocupación continuos o discontinuos no superen tres horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garanticen el tiempo necesario para su recreación y descanso, todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el gobierno nacional para la vigilancia y control de las normas relacionadas con el trabajo de menores".

requisitos mínimos exigidos jurídicamente en los artículos 3, 4, 6 y 7 de la ley en referencia. Réstase

De esto se colige que existen dos clases de menores trabajadores y cada una, con sus exigencias propias para poder

trabajar. Para los menores de catorce años y mayores de doce, se exige que la labor sea de tipo familiar y no de cualquier naturaleza como lo exponía el artículo 3, habría que definir qué es tarea de tipo familiar para que no haya confusión o abuso, acaso serán los mandados caseros, como comúnmente se les llama; los horarios no deben sobrepasar las horas diarias y que no afecten la asistencia regular a la escuela o establecimiento de educación, ni mengüen el descanso y la recreación del menor; pero, al igual que el caso inmediatamente anterior, prima el concepto o juicio del funcionario que el gobierno designará para el efecto del control y vigilancia.

Como se puede ver, para los menores de 14 y mayores de 12 años, no se necesita autorización en razón de que la labor será vigilada y custodiada por los representantes legales, no solamente con el padre o la madre, la norma expresa "en labores o tareas de tipo familiar" y no simplemente paterna, materna etc., Opino que la norma se quedó corta pues, tareas de tipo familiar, remontándonos al C. C. y en consideración al parentesco, no toda la familia puede respetar los requisitos estipulados en los artículos 6 y 7 de la ley 20 de 1982, en mi criterio debió exigirse la autorización para un mejor control, pese a los funcionarios que para el efecto nombrará el gobierno nacional.

3.2.3 Jornada Laboral

Como se puede ver, he realizado exposiciones y consideraciones rápidas de tipo jurídico acerca de la capacidad e incapacidad, capacidad para los mayores de 18 años e incapacidad para los menores de ese límite, lo mismo, obligaciones laborales que los dos tipos de menores pueden contraer llenando los requisitos mínimos exigidos jurídicamente en los artículos 3, 4, 6 y 7 de la ley en referencia. Réstame decir que las edades de 14 y 12 años serán cambiadas cuando

a criterio del gobierno nacional, las circunstancias lo aconsejen, para lo cual está legalmente autorizado por el artículo 8 de la misma ley, cuando manifiesta: "El gobierno nacional queda facultado para modificar los límites de edad a que se refieren los artículos 6 y 7 de la presente ley, cuando las circunstancias lo aconsejen".

Según lo expuesto por el artículo 7 de la ley objeto de nuestro estudio, la edad mínima para obligarse laboralmente es de doce años. De los doce a los catorce años, los menores pueden trabajar en tareas de tipo familiar, a órdenes de cualquier familiar, y no a órdenes de terceras personas, cualquiera sea la índole del trabajo, siempre y cuando no estén prohibidas por la ley. Con esto se reforman unas tantas normas del C. S. del T., por ejemplo, el trabajo en los servicios domésticos, el contrato de aprendizaje, las labores agrícolas, el trabajo nocturno, la edad mínima laboral, en las que están incluidos los menores trabajadores o menores de edad. 6 y 7 no dan la jornada máxima de trabajo en las tareas de tipo familiar para los menores de 14 y 15.

Sobre los requisitos de la solicitud y los permisos están ampliamente explicados cuando analizamos el artículo 4 - el que a su turno reforma y complementa el artículo 119 y el 120 del C. P. L. - y subordina el tercer párrafo para cualquier índole que fuera la prestación del servicio.

3.2.3 Jornada Laboral: potestad o simple sujeción y que no hayan concluido el quinto año de enseñanza primaria. Con esto se...

Los artículos 4, 13 y 17 de la ley 20 de 1982, estipulan que la jornada máxima laboral para los menores de 18 años y mayores de 14 está fijada en seis horas diurnas. El inciso 2 del artículo 4, en su parte final expresa: "... y la jornada diaria no exceda de seis horas diurnas"; el artículo 13 prohíbe el trabajo nocturno y suplementario para los menores de dieciocho años y para efectos de distinción del trabajo diurno con el nocturno, el párrafo del mismo artículo enseña: "para los efectos del presente artículo, se entiende

por trabajo nocturno que, la prescrita por el artículo 7, -
ras (6:00 P. M.) y las seis horas (6:00 A. M). El artículo
17 de nuestra ley manifiesta: "Jornada máxima. Duración. -
En los trabajos autorizados para menores de dieciocho años
de edad, las labores no pueden exceder de seis horas o de
treinta y seis a la semana".

Del cuerpo legal manifiesto podemos decir que la jornada
de máxima laboral para los menores de 18 y mayores de 14 años
de edad, es: durante el día seis horas y durante la semana
treinta y seis horas.

También estamos en condiciones de decir que el trabajo
diario debe ser diurno, está expresamente prohibido el
trabajo nocturno, el comprendido entre las seis p. m. y las
seis a. m., siendo permitido laborar desde las seis a. m. -
hasta las seis p. m.

Los artículos 6 y 7 nos dan la jornada máxima de trabajo
en las tareas de tipo familiar para los menores de 14-
y mayores de 12 años. El artículo 6 prohíbe a los padres,
tutores y curadores, al Alcalde, al Inspector de Policía, o
Inspector del Trabajo, autorizar el trabajo a menores de 14
años bajo la dependencia y subordinación del terceras perso-
nas, cualquiera indole que fuera la prestación del servicio
que estén bajo su patria potestad o simple cuidado y que no
hayan concluido el quinto año de enseñanza primaria. Con es-
to emitimos el siguiente juicio, los menores de 14 y mayo-
res de 12 años, que no estén bajo la patria potestad o cui-
dado de las personas señalado en el artículo citado y que se
hayan terminado su quinto año de enseñanza, podrán salir de
esa prohibición y laborar en tareas que no estén prohibidas
por la ley y que no necesariamente sean de tipo familiar.

Continuando con nuestra jornada máxima para los meno-
res de 14 y mayores de doce años, el artículo 6 de la ley -

tiene una excepción única, la prescrita por el artículo 7, - anteriormente transcrita. De lo legal del artículo 6 se desprende: si bien la prohibición está dirigida para las terceras personas beneficiarias de la prestación del servicio, no lo está para la familia. La excepción planteada en el art. 7, la cual regula esa actividad, se entiende bajo la dependencia de toda la familia, los padres, los hermanos, los tíos, los primos, los abuelos, los tutores y curadores o personas que tengan en sus manos el cuidado de los menores de 14 años, puede ser pariente o no. La jornada máxima para estos trabajadores es de tres horas diarias, que con armonía jurídica deben ser también diurna y durante los seis días semanales, para lograr proteger el descanso, la recreación y la asistencia al centro educativo y, como en el caso de los menores de dieciocho y mayores de catorce, es el juicio del funcionario de control y vigilancia el decisivo para que estos menores puedan trabajar. Con estas dos normas queda reformado el artículo 161, literal b) del C. S. del T. en la que se fijaba la edad mínima en los catorce años de edad.

3.2.4 Salarios

Trabajadores de ambos sexos de 18 años de edad y que cumplan la jornada máxima legal ordinaria. Lo que nos da lugar a lo largo de nuestro estudio hemos descubierto dos clases de menores trabajadores y al hablar de su remuneración o salario que por su trabajo reciben, desde ya planteamos la distinción.

Antes de analizar el artículo 18 de la ley, pensando en que son grupos de menores distintos en edad y en jornada laboral, me permito traer a cuento el artículo 143 del C. S. del T. como punto de apoyo para nuestra argumentación, dispone así: "a trabajo igual, salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos que refiere el artículo 127" y continúa prescribiendo: "no pueden establecerse di--

nales y las de su familia, pues cada uno de estos grupos de
ferencias en el salario por razones de edad, sexo, naciona-
lidad, raza, religión, opinión política o actividades sindi-
cales". con la jornada de trabajo, pero, los fines que se
persiguen con el estatuto del menor trabajador, así los de
protección. De otro lado está el salario mínimo y sus efectos jurí-
dicos prescritos en los artículos 145 y 148 respectivamente
los cuales rezan: "Artículo 145.- Salario mínimo es el -
que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir-
a sus necesidades normales y a las de su familia, en el or-
den material, moral y cultural". A su turno, la norma del
artículo 148 dice: "la fijación del salario mínimo modifica
automáticamente los contratos de trabajo en que se halle es-
tipulado un salario inferior", con estas normas transcritas-
textualmente del C. S. del T. analicemos el artículo 18 de
la ley 20 de 1982. mínimo, si un trabajador cumple con la -
ley, objeto de nuestra investigación, jornada máxima, etc.,
el . Al efecto, el artículo 18 de la ley, predispone: "sala-
rio mínimo legal. El salario mínimo legal correspondiente-
a la jornada máxima legal ordinaria para menores de 18 años
de edad, será igual al determinado por el gobierno nacional,
para los trabajadores mayores de dieciocho años de edad". -
Expresa la norma: Trabajadores de menos de 18 años de edad-
y que cumplan la jornada máxima legal ordinaria, lo que es-
lo mismo, para cualquier menor de 18 años, sea que esté la-
borando bajo la subordinación y dependencia de terceros con
autorización o que esté bajo la subordinación o dependencia
de los miembros de su familia o quienes tengan en sus manos
los cuidados y realicen tareas de tipo familiar. Entonces,
el salario mínimo legal para los menores de dieciocho años-
que cumplan la jornada máxima legal es el mismo que el de -
los mayores, o el autorizado por el gobierno nacional para
ellos, o sea que tanto para los menores trabajadores de 18-
y mayores de 14, y para los menores de 14 y mayores de 12,-
el salario mínimo es el mismo sin distinción, entendiéndose --
por salario mínimo para subvenir para sus necesidades perso-

nales y las de su familia, pues cada uno de estos grupos de menores cumple con su jornada máxima legal de trabajo, de no ser así, el legislador hubiera plasmado una excepción al igual que con la jornada de trabajo, pero, los fines que se persiguen con el estatuto del menor trabajador, son los de protección no los de explotación, y nuestro punto de vista es el apenas lógico, sin pretensión de análisis jurídico, de lo contrario, estaría oponiéndose a las razones y principios que inspiraron esta legislación especial en favor de los menores. Por otra parte, en nada contraría las normas transcritas en este punto del Código Laboral, no olvidemos que el estatuto es un régimen y una legislación especial y que por lo mismo su aplicabilidad prima prioritariamente a lo general; tampoco contraría la norma del salario mínimo ni sobre la norma que habla de los efectos jurídicos de la fijación del salario mínimo, si un trabajador cumple con la ley, objeto de nuestra investigación, jornada máxima, etc., el salario es y debe ser el mínimo como lo expresa el artículo 18 de la ley proteccionista del menor.

3.2.5 Trabajos prohibidos para los menores de edad

Con la disposición de la ley 20 de 1982 que de manera taxativa señala como trabajos prohibidos para los menores de edad, queda reformado el artículo 242 del C. S. del T. y con ello el decreto 13 de 1967, el decreto 995 de 1968 y la ley 6 de 1980, en lo pertinente. Esta norma distingue dos clases de trabajos prohibidos para el menor trabajador de dieciocho años: los trabajos que pueden producir alteración de la salud y los trabajos susceptibles de afectar la moralidad. Estas prohibiciones abarcan a todos los menores trabajadores, los menores de dieciocho y mayores de catorce y los menores de catorce y mayores de doce años. El artículo 14 de la ley es el que señala los trabajos prohibidos para los menores de edad y expresa que los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que acconti-

nuación se enumeran:

1) Alteración de la salud: a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud; b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación; c) En los trabajos de minería de toda índole y en las que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación; d) Trabajos en altos hornos de fundición de metales, en hornos de recoser metales y en trabajos de forja; e) Trabajos donde los menores de edad estén expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta decibeles; f) trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas; pinturas luminiscentes, rayos X, trabajos que impliquen exposición o radiaciones ultravioletas, infrarojas y emisiones de radiofrecuencia; g) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje; h) Trabajos submarinos; i) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos; j) Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

2) Trabajos susceptibles de afectar la moralidad: a) queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho años de edad, el trabajo en casas de lenocinio y afines y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; b) Queda, así mismo prohibido emplear menores de dieciocho años de edad en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones de materiales contrarios a la moral y a las buenas costumbres.

El párrafo de dicha norma expresa: La persona que tenga conocimiento de la participación de menores de edad en la realización de los trabajos antes anotados, deberá informar-

al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.

Como se vé, los trabajos prohibidos que afectan la salud están señalados taxativamente en conceptos generales y nuevos, más ajustados a la realidad, solo en el numeral 2, literal a) que corresponde a los trabajos prohibidos que afectan la moralidad del menor, se deja abierta como para que sea llena por el Ministerio del Trabajo, a su juicio, según su leal saber y entender sobre perjuicios morales del menor.

3.2.6 Prohibiciones para los empleadores. A lo largo de la ley 20, en su espíritu, se encuentran prohibiciones que tocan con el empleador, las cuales se nos presentan de dos maneras: unas de carácter general y otras de carácter específico. Las de carácter general no solo tienen que ver con los patronos sino con los trabajadores, los padres, tutores, curadores, y autoridades administrativas, el alcalde, el Inspector de Policía o el Inspector del Trabajo y, lo mismo, para los funcionarios del gobierno encargados de autorizar el trabajo de menores y/o controlar el cumplimiento del Estatuto del Menor Trabajador, las cuales hay que extraerlas ateniéndose al espíritu de las normas y del articulado de la ley, así:

Son prohibiciones de carácter general: a) Emplear a menores de edad que no llenen los requisitos exigidos en el artículo 4 de la ley en comento; b) Emplear personas menores de 14 años en labores que no sean de índole familiar y que no hayan terminado el quinto año de enseñanza, lo mismo que autorizar, siendo padre o estando responsabilizado del cuidado de aquel menor; c) Violar las jornadas de trabajo, estipuladas en esta ley de protección al menor, lo mismo que infringir el salario mínimo legal; d) Contratar menores de e-

dad para trabajar durante la noche u obligar a trabajar horas extras.

57 Son prohibiciones de carácter específicos para los empleadores: a) despedir a los trabajadores menores de edad, por motivo de embarazo, sin previa autorización de los funcionarios encargados del control y vigilancia del trabajo de menores, si lo hace estará sujeto a las sanciones previstas en el artículo 239, numeral 3 del C. S. del T., aumentadas en una tercera parte; o sea, el pago de una indemnización correspondiente a sesenta días de salarios y las ocho semanas de descanso remunerado, fuera de las obligaciones e indemnizaciones derivadas del contrato de trabajo, aumentadas, como se dijo, en una tercera parte (artículo 9 de la ley 20 de 1982); b) Prohibiciones especiales al empleador, las señaladas en el artículo 12 de la ley analizada y expresa: "adiciónase el artículo 59 del C. S. del T. así: se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho años de edad, además de las contempladas en el C. S. del T., las siguientes: 1) trasladar al menor de dieciocho años de edad, del lugar de su domicilio; 2) ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o esíquica del menor trabajador; 3) retener suma alguna al menor de dieciocho años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aporte al ISS y cuotas sindicales; 4) ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad".

3.2.7 Obligaciones especiales para el empleador y para los trabajadores de 18 años de edad y menores

El artículo 10 de la ley 20 de 1982 fija como obligaciones especiales, las siguientes: a) garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho años de edad a la capacitación laboral; b) conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera; c) afiliar al ISS a

del C. S. del T. y la ley - 53 - 1989 que habla de salarios y

veroles para trabajadores en general. dispone el artículo 20.

La última prestación en favor de los menores trabajadores que se encuentren laborando es el de auxilio monetario - por enfermedad no profesional, consignada en el artículo 19- de nuestra ley. Esta prestación no es para cualquier menor- trabajador, sino para aquéllos que reúnan las calidades si- guientes: que sean trabajadores accidentales o transitorios que trabajen en establecimientos artesanales, que no ocupen más de cinco trabajadores permanentes extraños a la familia- del dueño y a los menores trabajadores del servicio doméstico. Si no se reúne una de estas tres calidades, no tiene de- recho a esta prestación; De llenar una de estas tres calida- des, los menores trabajadores, se sujetarán a lo dispuesto - por los artículos 227 y 228 del C. S. del T. Como se vé ni- siquiera abarca todas las excepciones consignadas por el art 229 del C. S. del T., se descarta a los trabajadores de la - industria puramente familiar. Esta norma tiene sentido prág- tico en razón de que la ley obliga al patrono a afiliar a to- do menor trabajador al ICSS, no así para los trabajadores ar- tesanales, accidentales o transitorios. itas, cierre tempora- ral y cierre definitivo de la empresa.

3.2.9 Sanciones

Los dineros recaudados por las multas serán destina- dos y LAS SANCIONES REGULADAS en el ESTATUTO DEL MENOR TRABA- JADOR y su ley 20 de 1982, van desde la simple multa hasta - el cierre definitivo de la empresa, así mismo, fija y deter- mina que los funcionarios determinados por el gobierno nacio- nal, serán quienes impongan las sanciones. De igual manera- regula el destino de los fondos monetarios recaudados con la aplicación efectiva de la multa. orna tienen que ver con - el control y vigilancia.

Las personas encargadas de imponer las sanciones, por - la violación de las normas legales del estatuto del menor tra- bajador a quienes las violaren son los funcionarios de la -- Dirección General del Menor Trabajador, que para el efecto -

determine el gobierno nacional, así lo dispone el artículo 20.

Las sanciones previstas en esta disposición se aplicarán a quienes violen las disposiciones, las contenidas en la ley 20 de 1982, más las disposiciones vigentes sobre el trabajo de menores de edad, y son de dos tipos: las multas por el equivalente, desde uno hasta siete salarios mínimos legales mensuales, la cual, según se desprende de su contenido, depende de la gravedad y el criterio que tenga el funcionario en su aplicación; la forma de sanción que se aplica en el caso de reincidencia en la violación de las normas reguladoras del trabajo de menores, si es la primera reincidencia en cualquier violación, será una vez más sancionado con el cierre de la empresa, que no podrá exceder de tres días, si es la segunda reincidencia, con el cierre por quince días, y si llegara a ocurrir la tercera reincidencia se sancionará a la empresa con el cierre definitivo.

En resumen, las sanciones son: multas, cierre temporal y cierre definitivo de la empresa.

Los dineros recaudados por las multas serán destinados y consignados en favor del SENA, los cuales serán destinados a un fondo especial para la capacitación de los trabajadores menores de dieciocho años de edad;

Este artículo 20, el de las sanciones, concuerda, reforma y adiciona los artículos 17, 485 y siguientes del C. S. del T. que de una u otra forma tienen que ver con el control y vigilancia.

3.2.10 Vigilancia y control

Para el efectivo cumplimiento del Estatuto del Menor -- trabajador y la ley 20 de 1982, ella misma prevee el control y vigilancia en su artículo 5, que a la letra expresa: "Los funcionarios de la dirección general del menor trabajador -- que determine el gobierno nacional, estarán investidos del -- carácter de jefes de Policía para todo lo relacionado con -- la vigilancia y control de las normas relacionadas con el -- trabajo de menores" Se desprende que son las normas de esta ley y las demás vigentes que tengan que ver con la suerte de los menores trabajadores. Así mismo, esta norma del artículo 5 es concordante con la ley misma en sus artículos 1, 2, 7 y el parágrafo del artículo 14, por medio del cual se vincula a la vigilancia y control a todas las personas que tengan conocimiento sobre la violación del artículo 14 o de los trabajos prohibidos para los menores trabajadores. Esta norma es así mismo concordante, reformativa y adicional de los artículos muchas veces ya citados del C. S. del T. y que de cualquier manera tienen que ver con la vigilancia y el control y son, artículos 17, 485 y siguientes del C. S. del T. y artículos 119 y 120 del C. de P. L. del Menor Trabajador, discriminados en varias preguntas formuladas, de tal manera -- que En estos términos, dejo expuesto el contenido de la ley 20 de 1982, por medio de la cual se creó la Dirección General del Menor Trabajador como dependencia del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y se adoptó el Estatuto del Menor Trabajador. Simplemente doy mis disculpas por lo bueno o -- mal doctrinante. --

4.1 En el sector de menores trabajadores y patronos

Por el momento me intereso este sector, sub-capítulo -- que lo he dividido en dos partes para investigar la -- condición laboral del menor trabajador, mediante un cuadro -- estadístico, me voy a referir -- 57 -- con cifras, en razón a --

que el informe del DANE, regional de Ipiiales, es incoherente y poco dicente de la realidad, es atrazado y obsoleto; y la otra parte, la comprobación cooperativa sobre la realidad la boral de menores trabajadores y aparte de ello los patronos, derivada de las encuestas, para cuyo efecto se anexan los cu

4. APLICACION PRACTICA DEL ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IPIALES (APLICACION DE ENCUESTAS).

4.1.1 Para conocer parte de la verdad del menor trabajador - en la ciudad de Ipiiales, su condición laboral, el cumplimiento o no del Estatuto del Menor Trabajador por parte de los empleadores y por parte de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de Ipiiales, he creído que la forma más práctica y asequible es el sistema de las encuestas, y así lo he logrado hacer.

El cuestionario que sirvió para encuestar a los menores trabajadores y a los patronos, está jerarquizado por puntos o temas que contiene el Estatuto del Menor Trabajador, discriminados en varias preguntas formuladas, de tal manera que si miente en una parte, en la otra se descubre la verdad respecto del mismo encuestado, su familia, amigos y compañeros de trabajo o de otras personas de las cuales pudiera tener conocimiento. En los cuadros, que a manera de estadística aparecerán en este capítulo y en este trabajo de investigación, los indicadores, están formulados de manera general, en el que he resumido todas las inquietudes por conocer y todas las preguntas formuladas respecto al mismo tema. Mirando la otra versión, la de los patronos o empleadores, para que de la lectura comparativa, el lector deduzca

4.1 En el sector de menores trabajadores y patronos

Por el momento nos interesa este sector, sub-capítulo que lo he dividido en dos partes: una, para averiguar la condición laboral del menor trabajador, mediante un cuadro estadístico, no con porcentajes sino con cifras, en razón a

que el informe del DANE, regional de Ipiiales, es incoherente y poco diciente de la realidad, es atrazado y obsoleto; y la otra parte, la comprobación comparativa sobre la realidad la boral de menores trabajadores y aparte de ello los patronos, derivada de las encuestas, para cuyo efecto se anexan los cu adros 1 y 2 correspondientes a los menores trabajadores y a los patronos respectivamente.

4.1.1 Condición laboral del menor trabajador Ipiialeño

Para poder analizar la condición laboral del menor trabajador Ipiialeño, pongo a la consideración del lector el cuadro número 1, fruto del esfuerzo y del espíritu del investi gador, en el que muestro mi grado de conocimiento y una realidad social de un sector de la población Ipiialeña: el sector de los menores dedicados a la producción, cuadro que por sí solo lo dice todo, sin mayor especulación teórica. Esa es la condición del menor trabajador Ipiialeño. Ver cuadro número 1.

4.1.2 Comprobación comparativa sobre la realidad laboral -- derivada de las encuestas, aplicadas a trabajadores -- menores y patronos, en la ciudad de Ipiiales.

En el punto inmediatamente anterior y según el cuadro estadístico número 1, miramos la realidad y la condición en que se encuentran los menores trabajadores de la ciudad de Ipiiales. Ahora, en este punto, trataremos de confirmar la ver dad mirando la otra versión, la de los patronos o empleadores, para que de la lectura comparativa, el lector dedusca sus propios conceptos.

Para lograr el objetivo, he realizado una encuesta aplicada a los empleadores, con escogencia de unos indicadores propios, distintos de los utilizados para los menores traba-

CUADRO NUMERO 2

LIBERTAD DE TRABAJO:

Voluntario	29	23	6
Obligado	4	4	-
Sin autorización legal	29	24	5
Con autorización legal	4	3	1
Trabajadores actuantes	33	27	6

JORNADA LABORAL:

Máxima legal diaria	7	7	-
Exceso de la máxima legal diaria	26	20	6
Semanal máxima legal	4	4	-
Exceso semanal máxima legal	29	23	6
Trabajo diurno	33	27	6
Trabajo dominical y Extra	5	3	2

FORMA DE PAGO:

Salario en dinero	33	27	6
Salario en especie	-	-	-
Más del salario Mínimo	5	5	-
Menos del salario Mínimo	28	22	6
Jornales	9	6	3
Semanal	12	11	1
Mensual	12	10	2
Otros	-	-	-

DESTINO DEL DINERO:

Para la familia	11	9	2
Para uso personal	18	14	4
Compartido con familia	4	4	-

ESTABILIDAD LABORAL:

Sí	32	26	6
No	1	1	-
Sindicalizados	1	1	-
No sindicalizados	32	26	6

CUADRO NUMERO 1
 RESULTADO DE LA ENCUESTA DE MENORES TRABAJADORES EN 33 MUESTRAS (

INDICADORES	TOTAL	MENORES DE	
		18-14	14-12
<u>PRESTACIONES SOCIALES:</u>			
Afiliados al seguro	2	2	-
Justas vacaciones remuneradas	-	-	-
Vacaciones remuneradas	12	11	1
Gozan de calzado y Overoles	14	13	1
Auxilio por enfermedad	12	11	1
Otras	5	4	1
<u>CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS:</u>			
Todos	-	-	-
Parcialmente	4	4	-
Por iniciativa propia	3	3	-
Por conflictos laborales	1	1	-
Por asesoramiento de la Inspección	-	-	-
<u>CONOCIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES:</u>			
Totalmente	-	-	-
Parcialmente	3	3	-
Ninguno	30	24	6
<u>POPULARIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO:</u>			
Conocen totalmente	-	-	-
Conocen parcialmente	4	4	-
Ninguno	29	23	6

CUADRO NUMERO 2

RESULTADO DE LA ENCUESTA DE LOS EMPLEADORES PASADO...
 jadores, averiguando si se cumplen o no un mínimo de indica-
 dores que considero deben cumplir los patronos para con los
 menores trabajadores, veamos el cuadro número 2 de resulta-
 dos, al igual que el cuadro 1 y como en el caso primero, los
 dos cuadros por sí solos dicen la realidad que a continua-
 ción la expongo:

AUTORIZACION LEGAL

De la lectura comparativa de los cuadros 1 y 2, el de
 los menores trabajadores y el de los patronos, concluyo que
 hay una verdad, sino real, la más aproximada, producto de
 las encuestas que nos revelan la realidad laboral del sector
 obrero de menores y patronos, casi coinciden, nos halaga y
 nos satisface, dice el alto tecnicismo empleado en la redac-
 ción de los cuestionarios. Por ejemplo, en el cuadro de los
 menores trabajadores tenemos un indicador sobre el contrato-
 de trabajo de ser altamente verbal e indefinido, y en el cua-
 dro de los patronos el resultado es similar, casi igual; res-
 pecto de la autorización para trabajar, en uno y otro cuadro
 las cifras dicen no cumplir con este requisito legal, en su-
 gran mayoría, respecto de los derechos de los trabajadores,
 en ambos cuadros hay similitud, se viola la jornada máx-
 ima diaria y semanal en un índice de casi cien por ciento; en
 consideración a las prestaciones sociales, la estadística de
 nuestra investigación nos dice que tampoco se cumple con es-
 ta obligación patronal en favor de los menores trabajadores
 en un índice que conmueve; de su estabilidad laboral, se a-
 precia uniformidad en uno y otro sector y, en general, se la
 observa y es respetada; los conflictos laborales, en razón de
 que en la primera encuesta la mayoría dijo no conocer a la
 autoridad administrativa de la Inspección del Trabajo de Ipi-
 ales, ni del juzgado laboral, decidimos averiguar en esta se-
 gunda encuesta, la de los patronos, cómo se solucionan los
 conflictos laborales, y el resultado es el que miramos en el
 cuadro número 2, la mayoría se resuelven en casa, bajo el le-

CUADRO NUMERO 2

RESULTADO DE LA ENCUESTA DE LOS EMPLEADORES BASADO EN 20 MUESTRAS

INDICADORES	SI	NO
<u>CONTRATO DE TRABAJO:</u>		
Verbal	18	2
Escrito	2	18
Definido	-	19
Indefinido	19	-
Otros	1	-
<u>AUTORIZACION LEGAL:</u>		
Representantes legales	5	15
Autoridad	3	17
<u>OCUPACIONES:</u>		
Prohibidas	1	19
No prohibidas	19	1
<u>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:</u>		
Jornada diaria máxima legal	-	20
Jornada semanal máxima legal	-	20
Trabajo dominical, festivo, extra	10	10
Trabajo diurno	20	-
Trabajo nocturno	-	20
Más del salario mínimo legal	1	19
Menos del salario mínimo legal-	19	1
<u>PRESTACIONES SOCIALES:</u>		
Completamente	3	17
Parcialmente	4	16
Ninguno	2	18
<u>ESTABILIDAD LABORAL:</u>		
Traslado unilateral o despido	4	16
Con mejoras o ventajas	-	20
<u>CONFLICTOS LABORALES:</u>		
Justicia por su propia mano	15	5
Con intervención de la autoridad	3	17
<u>CONOCIMIENTO DEL ESTATUTO DEL MENOR TRABAJADOR:</u>		
Totalmente	-	20
Parcialmente	4	16
Ninguno	19	1
<u>CAUSAS DEL DESCONOCIMIENTO DEL ESTATUTO:</u>		
Ocupación	2	18
Ignorancia de su existencia	10	10
Falta de divulgación	7	13
Otros	2	18

al saber y entender del patrono, o simplemente se hacen caso omiso a los conflictos, por desconocimiento de los derechos de los menores trabajadores o porque, a sabiendas, no les conviene; en relación al conocimiento y popularidad que de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social se debería tener, ni hablemos, es nulo, tanto entre los patronos como entre los menores trabajadores, es un número minúsculo de personas el que acude ante ellas, según lo demuestra esta encuesta, aunque el funcionario o Inspector asegura lo contrario como lo veremos en su oportunidad, en las entrevistas con él surtidas.

4.2 En la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales.

PARA ESTE SUBCAPITULO, se procedió a esponder, mediante charlas los motivos y razones que nos movían a realizar esta investigación con el objeto de lograr romper la tensión nerviosa del señor Inspector de Ipiales, propia de todo funcionario público cuando presiente fiscalización de su trabajo y de sus funciones. En mi caso, todo fue amabilidad y buena voluntad de quererme colaborar en todo cuanto fuese necesario para el éxito del cometido propuesto; se me brindó la oficina de tiempo completo, se me prestó los materiales de estudio y de trabajo (archivo), se me atendió y absolvió todas las consultas y dudas de orden legal administrativo, se me prestó las resoluciones y alguna legislación vigente, que hasta este despacho llegara desde el Ministerio de Trabajo, se me apoyó para el logro de mi propósito en razón de, "nos puede servir mucho a nosotros también" dijo el señor Inspector al respecto; absolvió y atendió todas las entrevistas que tuve que realizar en el despacho de la Inspección, para quienes en esta oportunidad manifiesto mi gratitud, sin su concurso y colaboración no habría calma en este espíritu de investigador nuevo.