



**UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA
VICE-RECTORADO ACADÉMICO**

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

**“PROTECCIÓN LEGAL DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y
ADOLESCENTES. ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO”
Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista en
Derecho Laboral**

Autor: José Andrés Roa

Tutor: Félda Roa de Roa

San Cristóbal, Septiembre de 2008



**UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA
VICE-RECTORADO ACADÉMICO**

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano José Andrés Roa, para optar al grado de Especialista en Derecho Laboral, cuyo título es **“PROTECCIÓN LEGAL DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES. ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En la Ciudad de San Cristóbal, a los tres días del mes de Septiembre de 2008.

Abg. . Félica Roa de Roa

C.I.V.-2.763.916

INDICE GENERAL

	p.p
Resumen.....	v
Introducción.....	1
CAPÍTULO.....	3
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	11
Justificación.....	11
II MARCO TEÓRICO.....	14
Antecedentes.....	14
Bases Teóricas.....	22
El Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes como Derecho Humano Fundamental.....	22
El Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	22
Principio de Igualdad y No Discriminación como Derecho Humano Fundamental en el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes en Venezuela..	24
Normas Jurídicas Internacionales de la Protección Laboral a los Niños, Niñas y Adolescentes	26
Convenciones de las Naciones Unidas	29
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	33
El trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes desde la Perspectiva de sus Derechos	35
Fundamento Constitucional de la Protección Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes en Venezuela.....	37
El Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes como Valor	39

Económico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	40
	42
Garantía de la Actividad Productiva de Niños, Niñas y Adolescentes	
La Educación y el Trabajo como Fin Esencial en el Desarrollo de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	43
Derecho de los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados al Acceso al Trabajo.....	45
La Integración del Adolescente Discapacitado al Ámbito Laboral....	46
Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes en el Trabajo por Razones de Edad, Raza y Sexo	48
Fundamento Legal de la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes en el Trabajo.....	49
Ley Orgánica para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes...	52
Derecho a la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes en Materia de Trabajo	56
Edad Mínima para el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes. Excepciones...	58
Capacidad Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	59
Derecho a la Sindicalización de los Niños, Niñas y Adolescentes ...	60
Derecho de Huelga de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	62
Vacaciones de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	62
Examen Médico Anual de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	63
Presunción de la Relación de Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes Consideraciones sobre el Contrato de Trabajo y la Jornada Laboral	64
La Seguridad Social de los Niños, Niñas y Adolescentes.....	65
Los Niños, Niñas y Adolescentes en Labores de Carácter Rural y Doméstico.....	66
Prescripción de las Acciones, Competencia Judicial y Aplicación Preferente de las Normas.....	67
Los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados ...	70
Ley para las Personas con Discapacidad (2007).....	72
El Aprendizaje Formal en la Facilitación de la Inserción Laboral de	74

	los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados.....	77
	Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista	79
	Disposición Administrativa Sobre el Programa Nacional de Aprendizaje del Ministerio para la Economía Popular (2005)	80
	Ley Orgánica del Trabajo (1997).....	81
	Edad Mínima para el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes. Excepción y Prohibiciones.....	82
	Celebración de Contratos por los Adolescentes.....	82
	Prohibiciones para las Empresas y Patronos.....	84
	El Aprendiz en la Capacitación para el Trabajo Productivo.....	
	Salario del Aprendiz.....	
III	MARCO METODOLÓGICO.....	86
	Tipo de investigación.....	86
	Diseño de Investigación.....	88
	Técnicas de Recolección de Datos.....	88
	Análisis e Interpretación de la Información.....	89
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
	Conclusiones.....	91
	Recomendaciones.....	94
	REFERENCIAS.....	97

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
PROTECCIÓN LEGAL DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS,
NIÑAS Y ADOLESCENTES. ORDENAMIENTO JURIDICO
VENEZOLANO

Autor: José Andrés Roa Roa

Tutor: Félica Roa de Roa

Año: 2008

RESUMEN

En los últimos tiempos, ha surgido una gran preocupación por parte de organismos internacionales y nacionales para erradicar la discriminación y desigualdad en el trabajo de los niños, niñas y adolescentes. Es por ello, que las disposiciones contenidas en normas de carácter internacional y nacional, han servido para establecer en alguna medida, correctivos destinados a mejorar la estimación de la capacidad laboral de los niños, niñas y adolescentes. Se realizó un estudio descriptivo, documental y de diseño bibliográfico, teniéndose como fuentes de consulta, el ordenamiento jurídico interno y externo. Del análisis se encontró que en el orden internacional la Declaración de los Derechos del Niño (1959) presenta un enfoque dirigido al derecho al trabajo de los niños, niñas y adolescentes; en tanto que la Organización Internacional del Trabajo se focaliza en el rol del trabajo; buscando en común monitorear, apoyar y contribuir a la denuncia de la violación de los derechos de los adolescentes. En el orden nacional, la Constitución de la República de Venezuela (1999) consagra el derecho humano al trabajo de los niños, niñas y adolescentes en tal sentido, adquieren rango constitucional aspectos como: el trabajo como valor económico, principios de igualdad, equidad, irrenunciabilidad, prohibición de discriminación, descanso semanal, vacaciones, salario suficiente, prestaciones sociales, estabilidad, pertenecer a una organización sindical, negociación colectiva, celebración de contrato colectivo de trabajo, entre otros; además, el derecho del discapacitado como un avance constitucional en éstos tiempos con los mismos derechos y garantías de todas las personas. Por otra parte la Ley Orgánica de Protección a los Niños, Niñas y Adolescentes, desarrolla los principios constitucionales en lo concerniente al trabajo infantil y adolescente; estos, constituyen normas de excepción sin que menoscabe el derecho de los adolescentes o constituyan regulaciones discriminatorias; pues por encima se encuentra la salud integral de los niños y niñas y la presencia de los derechos que les asisten. Se recomienda, entre otros aspectos, a las organizaciones internacionales que se aboquen a la reflexión sobre el compromiso de los Estados Partes, para que impulsen nuevas convenciones. A las autoridades locales, que asuman un rol protagónico en la revisión de las leyes existentes, mayor control y vigilancia de los derechos laborales de los niños, niñas o adolescentes, a fin de promover acciones eficaces que permitan en Venezuela una aplicación eficiente de la protección legal del trabajo de los niños, niñas y adolescentes.

Descriptor: Niño, Niña o Adolescente, Trabajo, Normas, Protección, Laboral

INTRODUCCIÓN

Uno de los mejores instrumentos para la satisfacción de las necesidades básicas del hombre es la actividad laboral, la cual es realizada por las personas para percibir una remuneración que les permita cubrir las necesidades básicas y gustos personales; esa actividad representa una categoría que adquiere una connotación especial cuando el sujeto activo es un niño, niña o adolescente. En efecto, el trabajo desarrollado por niños, niñas y adolescentes, constituye un tema de mucho interés, que desencadena el compromiso de organismos e instituciones públicas o privadas, el Estado y profesionales de distintas carreras, tales como, abogados, trabajadores sociales, educadores y funcionarios de la administración de justicia, entre otros.

Cabe destacar, que el trabajo del niño, niña o adolescente no es exclusivamente un generador de recursos económicos para él, también representa una fuente de estabilidad socio-jurídico; además, un factor básico de socialización. Por ello, cuando no se cumplen esos supuestos, puede constituir un generador de inestabilidad, una fuente de frustración, incluso de explotación, y un importante limitador del desarrollo integral y social; además, de las consecuencias jurídicas que eso representa.

Debido a que la actividad laboral sustrae un valioso tiempo de la infancia y adolescencia; además, de las oportunidades que deben disfrutar en estas etapas del desarrollo humano; se hace necesario que los preceptos jurídicos regulen la presencia de estos actores en el campo laboral. El niño, niña o adolescente, tienden por causas diversas, a insertarse en relaciones de trabajo, cuya actividad puede satisfacer sus necesidades económicas y contribuir a los ingresos familiares; sin embargo, en algunas ocasiones la relación con el patrono (a) en ocasiones se torna peligrosa y explotadora, siendo además esa labor poco remunerada; trayendo como consecuencia desequilibrios en su educación, formación y desarrollo integral; en otras palabras, se pueden violentar los derechos que le asisten como persona.

Ante esta realidad, el niño, niña y adolescente debe gozar de la protección especial consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes que en Venezuela tienen por objeto resguardar sus derechos; para que, aún

cuando realicen actividades laborales, pueda desarrollarse física, mental, espiritual, educativa y socialmente en forma saludable, en correspondencia con los principios de igualdad y no discriminación. Por consiguiente, en el presente trabajo se analiza el alcance de ese ordenamiento jurídico especial y generar soluciones a través de recomendaciones dirigidas a los órganos competentes y personas interesadas, además, de los investigadores.

En virtud de lo señalado, el presente estudio tiene por objetivo analizar el régimen jurídico de protección laboral de los niños, niñas y adolescente en el marco legal venezolano, para ello se realiza una investigación que corresponde al tipo descriptivo y documental; además, se presenta un diseño bibliográfico para indagar de manera sistemática, rigurosa y analítica ese ordenamiento jurídico.

En este estudio se toman también en consideración las normas jurídicas internacionales que consagran la protección laboral del niño, niña y adolescente El estudio, por su parte presenta la siguiente estructura: El Capítulo I, aborda el problema, indicándose la Contextualización referida al Planteamiento del Problema, Interrogantes de la Investigación, Objetivos y Justificación. Capítulo II, trata sobre el Marco Teórico, comprende los Antecedentes Relacionados con la Investigación y las Bases Teóricas en virtud del desarrollo de los objetivos. Capítulo III, hace mención al Marco Metodológico, se incluye el Tipo de Investigación, Diseño, Técnica de Recolección de Datos, Análisis e Interpretación de la Información. Capítulo IV, reseña las Conclusiones y Recomendaciones derivadas del estudio y en función de los objetivos planteados. Finalmente, las fuentes bibliográficas y electrónicas utilizadas para el desarrollo de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la sociedad actual, las aceleradas transformaciones en todo orden, especialmente en el campo laboral, han llevado a replantear normativas desde una óptica diferente a la de épocas anteriores, que determina cambios e innovaciones en el campo jurídico. Estos cambios implican la conformación de nuevas formas de encarar los derechos humanos para elevar la capacidad y protección del bien jurídico en la búsqueda de elevar la calidad de vida, lo que se concreta en el análisis y revisión de diferentes e importantes aspectos tales como la igualdad, no discriminación, derecho al trabajo, temas que hoy ocupan gran parte del interés nacional e internacional.

Así, una de las tareas fundamentales en el ámbito laboral es brindar oportunidades para que hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes activos con capacidad para trabajar, se constituyan en autónomos y responsables para satisfacer las necesidades personales, familiares y sociales; capaces de evolucionar y adaptarse a la compleja realidad laboral contemporánea, en un mundo en rápidos cambios, cuya diversificación no se constituya en un factor de exclusión social, sino en un factor de cohesión de la sociedad; que garantice el trabajo de todos; por ello, a través de regulaciones jurídicas, se debe respetar la individualidad, que atienda las desigualdades, que contemple el derecho al trabajo, sean cuales sean las características y necesidades laborales de las personas.

Ahora bien, dentro de este contexto laboral, el trabajo de los niños, infantil o del menor, como se le denomina también en el Título V, Capítulo I del actual Ley Orgánica del Trabajo, que habla de los regímenes especiales de trabajo, entre los que ubica el trabajo de los menores y aprendices, ha sido este un tema ampliamente

debatido por juristas, especialistas del comportamiento humano, organismos internacionales, entre otros, porque la presencia de gran cantidad de niños y adolescentes en las calles coloca al descubierto una realidad: los niños de los sectores más vulnerables no están en las Escuelas sino en la calle realizando cualquier trabajo o en centros productivos tratando de contribuir con la subsistencia de sus familias.

En efecto, mencionar el trabajo del menor significa agregar un significado de construcción socio-jurídico-cultural al término niñez; en tal sentido, Ochoa (2004) refiere que según el organismo de las Naciones Unidas especializado en la infancia (UNICEF), emplea este término para hacer referencia a los menores de 18 años, indicativo válido para ser asumido, por ejemplo, en el campo laboral en Venezuela; aquí se tiene un parámetro jurídico, pero desde la perspectiva biológica la niñez y la adultez son distintas. Sin embargo estas diferencias estarán socialmente dadas por las concepciones que existan respecto de ellos, por los desafíos que se le planteen, por las tareas que se espera cumplan y por los comportamientos que se supone deben tener, entre otros. Además estas concepciones tendrán diferencias, muchas veces sustantivas entre diferentes sociedades, en determinados momentos históricos, y según sea el grupo cultural.

Agrega el citado autor:

La infancia es socio culturalmente variable, lo que equivale a decir que no existe una naturaleza infantil en el sentido de un sustrato biológicamente fijo y determinante de formaciones socioculturales. Se dan en verdad ciertas invariantes en la niñez, pero el aspecto específico que ella toma en una sociedad dada está condicionado por las características propias de esa sociedad (p.3).

Cabe destacar, que si bien es cierto que desde una perspectiva jurídica, biológica y psicológica, el niño, niña y adolescente muestran referentes implícitos que no dependen de convencionalismos sociales; también lo es, que estos elementos pueden variar de una sociedad a otra; o más aún, de una cultura a otra; es decir, se trata de una perspectiva sociológica y antropológica, tal como lo señala el citado autor; lo cual modifica o cambia el matiz según estos supuestos.

Ahora bien, con relación a la actividad laboral que estos niños, niñas y adolescentes realizan, hay un número de definiciones para trabajo infantil utilizadas por organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales, gremios y otros grupos de interés. Además, existen planteamientos que discrepan en su contenido; es el caso de Mandred (2003), quien argumenta lo siguiente:

...los niños no sólo consideran su trabajo como una carga o algo necesario, sino que lo ven como una oportunidad para aprender cosas. Dicen: el trabajo nos ayuda a aprender a formarnos. Nos sirve para agarrar experiencias de los adultos, nos hace ser más responsables, aprender a defendernos” (p.39).

Con esta afirmación, la autora busca demostrar que el niño, niña y adolescente tiene derecho al trabajo, libertad para realizar esta función y que la misma desarrollará experiencias significativas similares a la vida adulta. Es preciso destacar, que no todo trabajo es peligroso o bien explotador, porque existen actividades que bien podrán aportar a los niños, niñas y adolescentes, habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir a los ingresos familiares.

Otros criterios asumen el trabajo realizado por el menor que discrepa de la posición anterior. Al respecto, Porras Jiménez (2007) insiste que el trabajo del menor es:

Toda aquella actividad en la forma de trabajo, ya sea económico, doméstico, remunerado o no remunerado que involucre a un individuo con edad menor a la mínima legal requerida y que además obstruya la realización de los derechos humanos, arriesgando las posibilidades para un desarrollo integral (p.71).

Según lo señalado, la actividad laboral del menor representa una actividad realizada por el niño, niña o adolescente; ésta puede lesionar los derechos humanos, incluso, alterar el desarrollo integral; es necesario puntualizar que la sociedad y los preceptos jurídicos reconocen que el menor debe ser tratado como persona; además, tiene capacidades mentales, físicas, sociales, lingüísticas, entre otros que debe preservar; este desarrollo integral se inicia durante los primeros años, y se caracteriza por la progresiva adquisición de funciones importantes, cuya evolución se encuentra

estrechamente ligada al proceso de formación de los procesos sociales, familiares, físicos, psicológicos, entre otros.

Por otra parte, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en América Latina y el Caribe (2004) considera, que según la Organización Internacional del Trabajo, la actividad laboral del menor se refiere a lo siguiente:

“...toda actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes, por debajo de la edad mínima general de admisión al empleo especificado en cada país, cualquiera sea su categoría ocupacional (asalariado, independiente, trabajo familiar no remunerado). También se considera trabajo infantil aquellas actividades por debajo de los 18 años, que interfieran con la escolarización de los niños, niñas y adolescentes, que se realicen en ambientes peligrosos, o se lleven a cabo en condiciones que afecten su desarrollo psicológico, físico, social y moral inmediato o futuro (p.11).

Según se desprende de ambas definiciones, la actividad laboral puede representar una amenaza a la salud integral del niño, niña y adolescente; es decir, existen tipos de trabajo que bien pudieran arriesgar el estado bio-psico-social de este sujeto de derecho y su desarrollo adecuado; se trata en estos casos, de una actividad desarrollada bajo condiciones o situaciones que afectan el ejercicio de los derechos tales como el derecho a la educación, o el derecho al desarrollo físico, mental y social.

En nuestra legislación esta realidad ha recibido un tratamiento socio-jurídico; aún cuando no es un fenómeno exclusivo de Venezuela, ha sido también regulada por normas internacionales que forman parte del ordenamiento jurídico interno, las cuales establecen orientaciones mínimas sobre la materia. Sobre este particular, se consigue la Recomendación N° 146 de la Convención de los derechos del niño para las Naciones Unidas (UNCRC) sobre la edad mínima para trabajar, la cual exhorta a los Estados a elevar la edad mínima para el trabajo a los 16 años.

De la misma manera, el legislador venezolano, a través de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1997) establece en el Título V sobre Regímenes Especiales, Capítulo I, la regulación del trabajo del menor, donde indica en qué áreas productivas y

comerciales no pueden trabajar los menores y establece límites a la jornada de trabajo. El Artículo 247 de la misma Ley, pauta la prohibición del trabajo a menores de 14 años de edad, con lo que la LOT viola el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece la edad mínima en 15 años. Esta misma violación se mantiene en la nueva Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007) que establece los 14 años como edad mínima para el trabajo de los menores.

En todo caso, según Amurraniz (citado por Heredia, 2007), lo importante es considerar ese proceso de desarrollo tanto físico, como emocional, sexual, social de los niños, niñas y adolescentes, que en virtud de razones de distinta procedencia tienen que laborar en actividades de carácter productivo. Esta participación según se desprende de las definiciones del trabajo del menor y las consideraciones precedentes, tiene limitantes en torno a la edad; pero en todo caso, las normas reguladoras de esta actividad coinciden en prohibir aquellos trabajos dañinos o explotadores, ya sea física, psicológica o emocionalmente y que además limiten el acceso del mismo menor a la educación.

Aun cuando históricamente se mencionan casos de niños, niñas y adolescentes trabajadores para generar un sustento económico familiar o bien colaborar con los padres, durante los últimos años se ha observado un frecuente empeño en convertir la actividad laboral del menor en una explotación más que ayuda a la satisfacción de necesidades; esa protección de justicia social que debe caracterizar la relación laboral del menor, pareciera que se traduce en muchos países en casos de servidumbre y explotación, con ello, se afecta el desarrollo integral del menor.

En efecto, aún cuando existen tratados internacionales como el caso de la Convención de los Derechos del Niño, y otras convenciones y leyes que teóricamente protegen a los niños, en la práctica se puede apreciar su incumplimiento y además, los organismos encargados del cumplimiento de las leyes que regulan esta materia pareciera que asumen una posición inerte ante al flagelo de la explotación del menor.

Si se analiza la problemática del trabajo infantil a nivel internacional se consiguen los siguientes datos: en el Proyecto Internacional de Trabajo Infantil (s/p)

se señala que aproximadamente 218 millones de niños y niñas entre 5 y 17 años, realizan actividades laborales en ambientes peligrosos expuestos a maquinarias o sustancias peligrosas y que gran cantidad de menores cumplen labores en peores formas de trabajo infantil. Igualmente, según la UNESCO, alrededor de 100 millones de menores en todo el mundo todavía son privados de educación formal de los cuales 60 millones son niñas y 40 millones son niños.

La señalada fuente, indica que el mayor número de menores trabajadores puede encontrarse en Asia y la Región del Pacífico en donde existen 122 millones de niños, niñas y adolescentes en actividad laboral; entre los 5 y 14 años, lo que representa el 18.8% de la población de la región. En África particularmente en la región del Sub-Sahara también se encuentra gravemente afectada por el problema del trabajo infantil con el 26.4% de la población de menores laborando, lo que se traduce en aproximadamente 50 millones de menores en total. Ahora bien, en las regiones de América Latina y el Caribe durante los últimos años, se está experimentando un descenso en el trabajo del menor, con solamente el 5 % de la población de menores económicamente activa.

Tal como se desprende de las cifras anteriores, pareciera que el trabajo del menor como actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes, se ha incrementado en muchos países; éstos ejecutan todo tipo de trabajo; hecho que puede interferir en la escolarización y prosecución escolar; además, esas labores se llevan a cabo en condiciones que afectan su desarrollo psicológico, físico, social y moral.

Esta problemática tiene causas, de carácter socio-jurídico. Según lo apunta Provea (2007) existen dos causas fundamentales que llevan a un niño a realizar trabajos nocivos para su salud: la explotación de la pobreza y la falta de educación. En el caso de Venezuela, existe el registro de cifras de menores trabajadores en condiciones desafortunadas, en las cuales en los últimos años se ha observado una curva ascendente. Agrega la mencionada fuente, que para el 2005 la encuesta de hogares por muestreo del Instituto Nacional de Estadística (INE) da cuenta de la existencia de por lo menos 351.717 menores trabajadores en condiciones reales de explotación, de los cuales un 75% está incorporado al sector denominado economía

informal. Este dato es alarmante por cuanto el niño, niña y adolescente carece, sin duda, de protección jurídica y social; además, no cuentan con oportunidades reales para su recreación y descanso; a pesar que las normas internacionales y nacionales reconocen el derecho del niño al descanso, al esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas. Siendo responsabilidad de los países promover este derecho como necesidad básica que todo ser humano, llámese, niño, niña, adolescente, adulto o persona de tercera edad, tienen, el derecho a disfrutar del bienestar; ello produce un mayor desarrollo integral.

Esta situación genera consecuencias que inciden notablemente en el desarrollo bio-psico-social del niño, niña y adolescente; en el sentido, que muchos niños y niñas estén trabajando, limita la posibilidad de recibir educación formal; algunos no llegan a culminar la educación básica. Esto trae como consecuencia, una falta de acceso a la cultura, a una formación básica deficiente que afectaría sus posibilidades, potencialidades, la igualdad de condiciones y oportunidades jurídicas con el resto de la población; lo que haría posible entrar en un círculo vicioso, donde solamente se puede acceder a empleos precarios y temporales, comprometiendo las posibilidades futuras en el empleo; en otras palabras, se trata de la pérdida de las reservas del capital humano necesarias para el futuro del país.

Esta preocupación es apoyada por los indicadores estadísticos de Provea (2007), donde se destaca que para 2005, los niños ocupados, en un 72,5% no asisten a ningún centro de enseñanza y uno de cada cuatro menores de 15 a 17 años trabaja. Estas cifras indican que el menor es objeto de una relación laboral de carácter explotadora; es decir, es obligado a la dedicación exclusiva laboral a una edad demasiado temprana, a ejercer una labor que le genera estrés físico, social o psicológico indebido, a salarios inadecuados, y principalmente a tener pocas posibilidades para participar en la escolaridad, limitándole o negándole con esto el pleno desarrollo social y psicológico.

Sin lugar a dudas, el desempeño laboral de los menores está expuesto a grandes riesgos sociales y educativos, que debilitan su salud física moral y espiritual, si no se cumplen con las medidas de protección legal. En tal sentido, es probable que se

agregue otra consecuencia social como es el caso de los niños y adolescentes que no estudian ni trabajan. Es decir, los menores que no encuentran una vía de integración a la sociedad, porque están al margen del sistema escolar, que debería ser su hábitat natural, pero, tampoco se integran al trabajo.

En atención a esta problemática; es necesario analizar el régimen jurídico de protección laboral del menor en Venezuela; con la finalidad de realizar sugerencias o recomendaciones dirigidas a los organismos competentes, familias, comunidades, investigadores en materia laboral y demás involucrados en el desarrollo integral del niño, niña y adolescente.

Ahora bien, parte del proceso investigativo, permite formular el problema en función de las interrogantes que a continuación se enuncian:

¿Cómo es la protección laboral del menor según las normas jurídicas internacionales?

¿Qué derechos humanos en razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela protegen el trabajo del menor?

¿Cuáles son las normas legales de protección laboral de los niños, niñas y adolescentes en el ordenamiento jurídico venezolano?

¿Qué conclusiones y recomendaciones deben hacerse para que la protección laboral del trabajo de los niños, niñas y adolescentes sea efectiva?

La respuesta a estas interrogantes se encuentra en el desarrollo de los objetivos de esta investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el régimen jurídico de protección laboral de los niños, niñas y adolescente en el marco legal venezolano

Objetivos Específicos

1. Analizar la protección laboral de los niños, niñas y adolescentes según las normas jurídicas internacionales como derecho humano inherente a la actividad desempeñada.

2. Determinar los derechos humanos que protegen a los niños, niñas y adolescentes en virtud de la actividad laboral, según lo consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

3. Mencionar el carácter legal de la protección laboral de los niños, niñas y adolescentes, en el ámbito jurídico venezolano.

4. Producir conclusiones y recomendaciones que ayuden a que la protección laboral del trabajo de los niños, niñas y adolescentes sea efectiva.

Justificación

Al partir de la realidad de que el niño, niña y adolescente compromete parte de su diario convivir en el mundo laboral, si los consideramos como una unidad bio-psico-social indivisible y eje central de ese hecho jurídico; se hace necesario reconocer que sus características son el producto de una interacción compleja y

dinámica entre la integridad de su desarrollo y el medio laboral donde se desenvuelve.

La importancia de este estudio se fundamenta en la presencia cada vez mayor de niños, niñas y adolescentes que trabajan en empresas o en la llamada economía informal totalmente desprovistos de la protección legal que le dispensan las normas constitucionales y legales, internacionales o nacionales, exponiéndolos a situaciones peligrosas, de abuso y explotación

Cabe destacar que, a pesar que el Estado Venezolano cuenta con regulaciones legales de protección al menor trabajador; sin embargo se realizan escasos esfuerzos para el cumplimiento de esas normas de tal manera que el trabajo del niño, niña y adolescente resulte formador, integrador, lucrativo y productivo. En tal sentido, se deben armonizar, publicar y aplicar las leyes nacionales sin limitación, restricción y discriminación; en otras palabras, se debe velar por la exacta ejecución de ese ordenamiento jurídico especial a la vez, que se implementan políticas públicas para el e trabajo de los niños, niñas y adolescentes.

Por consiguiente este estudio debe representar la suma de distintas acciones enmarcadas dentro de un camino metodológico que beneficien al niño, niña y adolescente, porque es posible lograr una aproximación jurídica para el abordaje de la problemática laboral que caracteriza la presencia de estos grupos sociales, cuya actividad demanda la protección jurídica por parte de los órganos del Estado. Por otra parte, beneficia a la sociedad, porque se reflexiona acerca de la discriminación de niños, niñas y adolescente, que en virtud de su caracterización laboral, debe mover la reflexión del jurista e investigadores, para renovar posiciones que faciliten la igualdad, la no discriminación y todos los derechos fundamentales que le asisten al menor y son reconocidos por normas internacionales y nacionales.

Visto de esta forma, al analizar el régimen jurídico de protección laboral del menor en el contexto venezolano, se deriva la interpretación de situaciones conectadas con la realidad existente en el momento de ingresar un niño, niña o adolescente, en el campo laboral; hecho que adquiere justificación teórica, en todo caso al profundizar sobre un cuerpo de conceptualizaciones e instrumentos jurídicos

que explican fundamentalmente la situación del sujeto de derecho laboral en este campo.

De lo anterior, se desprende la justificación práctica, en el sentido de generar una serie de recomendaciones, que de ser atendidas por los organismos y actores a quien van dirigidas; se verá beneficiado por el acatamiento fundamental de los derechos que le asisten al niño, niña y adolescente, preparándolos para un desarrollo prometedor consustanciado con los componentes biológicos, psicológicos, sociales y jurídicos; todo ello, para prepararlo a asumir con receptividad el derecho laboral que le asiste bajo los supuestos de respeto, igualdad y no discriminación, con disfrute de todos los derechos de los cuales es titular como persona.

También se justifica desde el punto de vista académico, porque el especialista en el campo del derecho, debe producir procesos reflexivos en dirección a los menores; hecho que representará una mayor preocupación y sensibilización por los problemas sociales, desarrollándose valores como la solidaridad y la comprensión de realidades laborales cuando el mayor protagonista es el niño (a) y adolescente, se debe advertir que en ese andar profesional, se puede esperar el abordaje de problemáticas vinculadas con la temática de estudio. Por consiguiente, la investigación permitirá mayor manejo de la realidad y acceder al conocimiento en el campo jurídico relacionado con el menor.

Por otra parte, este estudio sirve para orientar a futuros investigadores sobre la temática expuesta, quienes podrán profundizar en el mismo desde distintas ópticas; además, la investigación puede servir de antecedente para otras investigaciones en materia laboral relacionada con el trabajo del menor.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

El presente capítulo presenta una revisión detallada de trabajos investigaciones documentales que tratan la problemática planteada. Es aquí donde se desarrolla todo lo que se refiere al trabajo del menor con actores importantes como son las empresas o instituciones; en tal sentido, se toma como referencia para este estudio las normas que regulan esa materia tanto en el ámbito nacional como internacional; los investigadores poseen una visión particular de la realidad de la actividad laboral llevada a cabo por el niño, niña y adolescente que interesa estudiar. De aquí parte, que la protección y defensa de la actividad labora del menor ha sido objeto de atención de gran número de estudios y trabajos que así lo demuestran.

En el ámbito internacional, Rozo (1987) quien realizó un estudio documental con el propósito de analizar la política del estado ante el trabajo infantil en la ciudad de Bogotá. El estudio fue realizado a finales de la década de los 80 el mismo presenta en su parte inicial un análisis de los datos obtenidos en los estudios llevados a cabo antes de 1987 por investigadores en la Ciudad de Bogotá, frente a la fuerza laboral del país en la que se incluye el tema del trabajo de menores y su vinculación en los procesos de producción. Allí se analizan las características económicas del problema, condiciones de trabajo, formas de contratación, jornadas y formas de pago. En la segunda parte de este documento se desarrolla una presentación general de la como dependencia del Ministerio de Trabajo y se adopta el Estatuto del Menor Trabajador.

También, Soto y Pedraza (1994), realizaron un trabajo con el propósito de identificar los resultados de una investigación sobre el trabajo de menores de edad en las minas de Carbón, en la región Nor - Oriental del Departamento de Boyacá. Los

municipios involucrados en este estudio fueron Gámeza, Mongua, Monguít, Tópaga, Corrales y Samacá. El Trabajo contiene antecedentes históricos del Derecho en diferentes instancias de la historia del mundo y de Colombia. Luego señala los aspectos legales sobre Trabajo Infantil en Argentina, Chile, Venezuela, Perú, México, Alemania e Italia, donde se tuvieron en cuenta: capacidad laboral, jornada de trabajo, examen médico de ingreso, trabajos prohibidos, etc. En su parte final presenta los aspectos geográficos y demográficos de los municipios estudiados. Se han incluido 101 entrevistas a niños y niñas trabajadores en Minas, Talleres de Confección y Talleres de Artesanías.

Por otra parte, en el informe preparado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (1997); se establece que el trabajo infantil constituye una realidad de índole social en Colombia. Se insiste que esto sucede, pese a la legislación vigente que prohíbe el trabajo para los niños menores de 12 años y que exige condiciones excepcionales y autorización expresa del instituto del trabajo para los niños(as) entre 12 y 18 años. Uno de los factores causales es la pobreza y la marginalidad en que vive un 47% de la población, hecho que estimula la participación en el ingreso familiar de los diferentes miembros del hogar. Por otra parte, se identifica la explotación de la pobreza, en el sentido que los empleadores ofrecen el trabajo a los hijos menores de padres con muy bajos recursos económicos o desempleados ya que los niños y niñas constituyen lo que se denomina mano de obra barata. Se asume también en este estudio que cuanto mayor riesgo se derive de el trabajo, es mayor la posibilidad de que lo ejerzan los más pobres, las minorías étnicas y quienes carecen de educación.

En Colombia para el año 1996, uno de cada cuatro jóvenes entre 14 y 17 años de edad eran económicamente activos, con relación al estudio realizado en 1992 por el DANE en el cual se observa una tendencia hacia una disminución en este grupo de edad de 31.2% a 25.9%. Se indica que en una encuesta sobre niñez y adolescencia que realizó el DANE en 1996 en ocho ciudades de Colombia se encontró que la tasa de ocupación de los niños entre 7 y 11 años de edad era de 1.8%, es decir 1 de cada 55 niños de esta edad estaban trabajando.

Además, en el análisis elaborado por la defensoría del Pueblo a partir del estudio sobre el tema realizado por el Ministerio de Trabajo y el Centro de Estudios para el Desarrollo Económico (CEDE) de la Universidad de los Andes de Colombia, del total de la población colombiana entre 12 y 17 años de edad (6.261.300), el 28.1% trabaja (1.759.425). Es preciso acotar, que de esta cifra el 52.31% lleva a cabo una relación laboral real; en tanto, el 26.33% se dedica a oficios del hogar; y un 21.36% efectúan o comparten oficios del hogar con el estudio. Por otra parte, más del 50% de los menores trabajadores colombianos se dedican a la realización de la actividad laboral.

Toda la situación descrita genera como consecuencia que se les prive de sus derechos fundamentales a la educación, recreación, afecto y todos aquellos otros necesarios para el logro de su desarrollo integral. Otro dato interesante, es que de acuerdo con los resultados del estudio, la proporción de niños trabajadores es mayor (22.2%), que la de niñas trabajadoras (7.2%). Con respecto a las condiciones salariales, el panorama es similar; en tal sentido, en la zona rural, el 75% de los niños y niñas trabajadores reciben una cuarta parte del salario mínimo legal por hora, mientras que el 25% restante no recibe remuneración alguna; en tanto en la zona urbana, las mujeres menores de edad que se emplean en el servicio domestico reciben menos de una tercera parte del salario mínimo legal establecido para el sector urbano. Igualmente, el 10% de los menores trabajadores está cubierto por la afiliación al sistema de seguridad social en salud. Esto obedece a que la mayoría de ellos labora en la economía informal y lo que es más grave, realizan tareas muy por encima de sus posibilidades físicas, constituyendo un alto riesgo para la salud integral del menor.

Además, Silva y Damianovic (1998) efectuaron un estudio con el propósito de generar información sobre el trabajo infantil en Chile. El trabajo contiene los resultados de una encuesta que se aplicó, de manera exploratoria, en cuatro colegios de dos comunas pobres del Gran Santiago –Conchalí y Paine con el fin de detectar la incidencia del trabajo infantil y de sus características principales. El estudio consideró la aplicación de un instrumento estandarizado a escolares, de enseñanza básica y media, de la Región Metropolitana. La unidad muestral se constituyó con

establecimientos municipalizados, rurales y urbanos, de la Región Metropolitana. Se desprende, que de los 585 niños consultados, entre 8 y 18 años de edad, 239, es decir, un 41%, declaró trabajar. Además, nueve de cada diez de estos trabajadores niños o adolescentes lo hace fuera de la casa y buena parte de ellos realiza además, trabajo doméstico familiar en reemplazo o en ausencia de los adultos. Se identificó como la actividad específica que desarrollan los niños, la ocupación y la frecuencia con que trabajan. La población a encuestar, consideró los grupos de edades de 8 a 18 años, para incluir a los niños menores de 14 años y también a los jóvenes de 14 a 17 años, que por la legislación chilena, pueden ser autorizados para trabajar. La opción de tomar sólo escolares, presenta una limitación evidente, porque deja fuera a la población infantil y juvenil que no está inserta en el sistema escolar y posiblemente su inserción laboral, (tiempo que destina al trabajo, tipos de trabajo que realiza, ingresos que percibe etc.) puede ser muy diferente a la que se ha encontrado entre los escolares. Profundizar en la búsqueda de diferencias o similitudes entre estas dos poblaciones (escolares y no escolares) podría ser un tema de investigaciones futuras. Por otra parte, la investigación analiza las percepciones y valoraciones que sobre el trabajo de menores tienen los profesores, los apoderados y los propios niños. Se utilizó para éste último objetivo una metodología cualitativa de grupos de discusión integrados por estos actores, se indagó sobre cinco ejes temáticos: motivación, valoración, aceptación, conflicto y género. Más que en la medición cuantitativa del trabajo infantil, el valor principal del estudio está en la metodología empleada, que tuvo carácter de piloto y que se presenta como una proposición relativamente fácil de repetir en un número más amplio de colegios. Concluyeron que conocer la incidencia y características del trabajo en la población escolar constituye un tema de interés en sí mismo, porque es muy posible que este trabajo esté sub-registrado en las estadísticas disponibles; además, el escolar-trabajador es en sí mismo una categoría especial dentro de los niños que trabajan y en este sentido este estudio constituye un aporte de interés para un mejor diagnóstico del trabajo infantil en Chile.

Del mismo modo, Acosta, García y Hoyos (2000), llevó a cabo una investigación documental con el objeto de describir el trabajo infantil doméstico. El

mismo, es observado como la ínfima forma de trabajo del menor relacionada con la violación de derechos, normativamente consagrados, aunque socialmente discutidos. En este trabajo documental se lleva a cabo el análisis de los aspectos legislativos del trabajo doméstico en seis países de América Latina y sobre la situación de las niñas trabajadoras en la región. Además, se elabora un resumen del estudio sobre el caso de los "Restaveks" (niños trabajadores domésticos) en Haití, considerado como uno de los fenómenos de mayor magnitud y más preocupantes de América Latina y el Caribe. Concluyeron en la necesidad de hacer un llamado a la defensa de los derechos humanos de los niños, niñas, adolescentes y mujeres que por la falta de oportunidades se ven obligados a trabajar en hogares, en condiciones denigrantes e indignas.

Por su parte, Cerón Rosero (2001), realizó un trabajo de grado de tipo documental con el propósito de informar a los jóvenes trabajadores sobre el derecho y garantía laboral. En el mismo, se presenta la recopilación normativa sobre la legislación de Colombia en torno a los jóvenes trabajadores, realizada con la finalidad de reunir en un solo documento la totalidad del ordenamiento jurídico especial para la defensa de los derechos de la infancia y la juventud y sus garantías laborales. El documento es un instrumento de información para jóvenes trabajadores, en él se tratan los derechos laborales, protección jurídica y económica, autoridades e instituciones que brindan apoyo jurídico, laboral y de capacitación. Por otra parte, presenta una Propuesta de Ley para la Protección de Jóvenes Trabajadores basada en la revisión de la legislación actual de los derechos, mecanismos de protección, instrumentos de vigilancia, control y denuncia de situaciones de explotación laboral de los menores de edad, la situación económica, social y cultural de la realidad nacional, entre otros temas.

Asimismo, en el Fondo Nacional de Discapacitados (FONADIS, 2001), se realizó un reporte acerca de la integración socio-laboral para personas con discapacidad en Chile. El objetivo se centró en el análisis de la participación de la sociedad y del empresariado, para lograr la inserción laboral para los menores egresados de las escuelas especiales. El trabajo incluye, entre otras acciones, información laboral y legal a través de la realización de campañas divulgativas y

actividades precisas, mediante eventos e instrumentos comunicacionales para integración de toda la sociedad. La instrumentación de las actividades propuestas y la receptividad conseguida fue considerada buen nivel; por lo que los resultados obtenidos sirvieron de base para la realización del VI Encuentro Nacional de Consejos Comunales de la discapacidad.

Además, Litterio (2006) realizó un estudio cuyo objetivo consiste en la elaboración de un análisis de la legislación nacional vigente de Argentina; así como la de índole internacional, vinculada con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, en correspondencia con lo establecido en los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo. El autor, identificó las contradicciones y lagunas existentes en los instrumentos en referencia; y presentó varias recomendaciones para el debido cumplimiento, regulación y adaptación.

En el ámbito nacional Salazar (2001), desarrolló una investigación documental con el objeto de describir la integración plena del niño discapacitado en el campo laboral. Refiere que tomar un orden inclusivo del incapacitado constituye un desafío en este orden; además, los menores tienen diferentes capacidades y formas de aprender, de apropiarse de la cultura laboral, diferentes formas de ser personas. Se requiere de un Proyecto Laboral que oriente la inserción laboral en función de la formación de valores hacia el trabajo, formación inicial, trabajo y escuela, entre otros aspectos. Concluyó la citada autora, que actualmente son pocas las empresas inclusivas, pero es cada vez mayor la intención de los organismos de proveer una base jurídica para que el discapacitado sea protegido e insertado en el mundo laboral.

En el mismo ámbito, Parra (2001) realizó un trabajo investigativo de índole documental con el objeto de revisar las experiencias de investigación en el área laboral para los menores discapacitados; en el mismo, refiere que se han hecho varios intentos por canalizar la problemática laboral de los discapacitados en el país por instituciones privadas, lo cual ha sido positivo; no obstante, el hallazgo documental permite inferir que el empleo para la población con discapacidad es aprovechado por unos, como emblema; además, en el marco de los recursos humanos, representan sólo una opción para el sector empresarial, mientras que para las personas con

discapacidad significa asumir comportamientos de esperanza o frustración. Los resultados indagatorios indican una total falta de interés en los organismos gubernamentales, toda vez que no se han empeñado en fomentar fuentes de empleo para todos los ciudadanos, incluyendo los que sufren de alguna minusvalía, negándoles el acceso al trabajo, como un derecho constitucional. Concluyó que hasta dicha fecha el esfuerzo por integrar a los discapacitados es realizado a nivel privado en cierta forma exitosa, más que en el sector oficial, puesto que sólo se ha utilizado como bandera en el marco de los derechos humanos, creando mayor desesperanza o frustración para las personas con discapacidad.

Además, Domínguez Guillén (citado en Parra Aranguren, 2003), realizó un ensayo con el propósito de explicar la capacidad laboral del menor de edad; en el mismo hace referencia a la capacidad de obrar del menor de edad en el ámbito laboral con especial referencia a la normativa consagrada en las leyes orgánicas para la Protección del Adolescente y del Trabajo. Divide su ensayo en cinco partes dedicadas a la incapacidad de obrar del menor, su capacidad laboral (plena y limitada), su capacidad de obrar en relación con el producto de su trabajo y termina explanando algunos aspectos vinculados con el trabajo del menor. A juicio de la autora, el trabajo del menor es un mal necesario en el medio y si el orden jurídico lo desconociera, ello redundaría en perjuicio de los adolescentes. Por esta razón, el legislador ha creado una efectiva protección a su favor, constituye la consagración legislativa de la madurez que exige la necesidad del trabajo; además, tal capacidad vinculada con una protección jurídica eficaz, lograría que la actividad laboral, más que un impedimento educativo, sea el origen de un futuro productivo.

Los estudios antes mencionados se relacionan con la presente investigación porque reflejan la importancia de la inclusión del menor en la actividad laboral, y la protección jurídica que se advierte en gran parte de los estudios y trabajos realizados; gran parte de los autores concuerdan que el trabajo del menor debe ser garantizado por un cuerpo normativo destinado a preservar su desarrollo integral, donde el suministro de información legal aplicada y la reglamentación de la actividad laboral

del niño, niñas y adolescentes debe constituir un imperativo a fin de erradicar la violación de los derechos.

Bases Teóricas

El Trabajo de los niños, niñas y adolescentes como Derecho Humano Fundamental

El Trabajo de los niños, niñas y adolescentes

El trabajo constituye un derecho humano que genera bienestar, equilibrio y satisfacción de necesidades para las personas que realizan tal actividad. Por consiguiente, desde una perspectiva amplia y flexible, es necesario puntualizar lo que se entiende por derechos humanos, en el sentido de asociarlos con la identificación del trabajo del menor como esfuerzo realizado con repercusiones jurídicas dirigidas a la satisfacción de necesidades.

Según Brewer-Carías(2001),

Los derechos humanos constituyen prerrogativas que de conformidad con el Derecho Internacional, tiene la persona frente al Estado, con el objeto de impedir que éste interfiera en el ejercicio de ciertos derechos fundamentales, o para obtener del Estado, la satisfacción de algunas necesidades básicas, inherentes a todo ser humano. Es obvio que al asegurar los derechos en general, se protegen atributos de la persona humana que le son propios, o bien, se ejercen sin distinción alguna.

En el caso del menor, por constituir el trabajo un derecho fundamental, el poder público debe reconocer su existencia, consagrarlo constitucional y legalmente, regular su aplicabilidad a fin de evitar la violación al libre disfrute de los mismos, por constituir derechos superiores al Estado no otorgables, por el contrario, reconocidos por el orden público.

Por su parte, Navarrete (2002) enfatiza lo siguiente:

Son prerrogativas que, conforme al Derecho Internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual, o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad que forma parte (p. 166).

Según se desprende de la anterior aseveración, el trabajo como derecho humano esencial, debe ser protegido, trátese de menores o no, en correspondencia con el principio de la dignidad frente al Estado y la sociedad, en función con las prerrogativas del menor frente al poder del Estado, limitando el ejercicio de éste último para lograr la satisfacción de las necesidades del ser como persona humana.

Con el reconocimiento de los derechos por parte del Estado se pueden establecer límites a los poderes de la Nación para evitar abusos por parte de los órganos de poder público y así proteger la integridad de los niños, niñas y adolescentes, sin distingos de condición socio-jurídica, religión, sexo, color. Por tal razón, los derechos humanos se deben consagrar en la Constitución, a objeto de gozar de reconocimiento en el ejercicio de la libertad y dignidad, lo cual se puede traducir en el goce de los derechos laborales, entre otros.

Estos derechos laborales como parte de los derechos fundamentales, se ubican entre los teóricos en la clasificación contenida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) la cual menciona algunas categorías de derechos interdependientes e integrales sin constituir un orden jerárquico. Tales derechos se vinculan con la esencia del ser humano, inseparables de su dignidad y existencia misma.

En opinión de Cantor y Rodríguez (2003) cuando identifica la clasificación de los derechos humanos, en cuanto a su evolución en el tiempo enfatiza que se conocen como derechos humanos de primera generación, aquellos cuyo fin es la protección de los derechos civiles y las libertades públicas. En este campo se incluyen los derechos a la seguridad y a la integración física y moral de la persona, así como también los derechos políticos en el más amplio sentido de la palabra, tales como el derecho a la ciudadanía y el derecho a la participación democrática en la vida política del Estado. Estos derechos fueron consagrados en Francia en 1789.

En cuanto a los derechos humanos de segunda generación, permiten al individuo estar en condiciones de igualdad frente al Estado, con objeto de reclamar a la autoridad pública el deber de proteger los derechos económicos, sociales y culturales; entre ellos se encuentran el derecho a la propiedad, el acceso a los bienes

materiales, los derechos familiares, la salud, educación, cultura y laboral. Estos derechos se consagraron en la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” el 2 de Mayo de 1948 y en la “Declaración Universal de Derechos Humanos” el 10 de Diciembre del mismo año por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Finalmente, los derechos de tercera generación son representados por un respeto al medio en que se vive y a transitar en él en forma libre.

Tal como se desprende de la anterior categorización, el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, sin discusión alguna se inscribe en los derechos humanos de segunda generación, donde se puede reclamar al poder público, el deber de protección laboral sin discriminación alguna, porque el niño, niñas o adolescentes deben ser protegido extensivamente en todos los órdenes de actuación legal, siempre que la actividad laboral por su naturaleza o las condiciones en que se realice no resulten peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad del menor. Es importante destacar que todos los derechos humanos se fundamentan en los Tratados, Pactos y Convenciones Internacionales, que deben ser reconocidos por las constituciones de los países firmantes.

Principio de Igualdad y no discriminación como Derecho Humano Fundamental en el Trabajo de niños, niñas y adolescentes en Venezuela

Entre otros, la igualdad y no discriminación constituyen principios de los derechos humanos fundamental, que en materia laboral encuentran en Venezuela el fundamento en normas constitucionales y legales; estos valores deben ser asumidos sin discusión alguna cuando se trata de fijar posición ante la actividad económica realizada por el menor; por tanto, el legislador venezolano ha sido muy cuidadoso al reconocer este derecho y así lo confirma la reciente experiencia histórica en el campo legislativo.

Además de la iniciativa constitucional, la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007), en el Artículo 3 establece el principio de la igualdad y la no discriminación bajo los términos siguientes:

Las disposiciones de esta Ley se aplican por igual a todos los niños, niñas y adolescentes, sin discriminación alguna fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, idioma, pensamiento, conciencia, religión, creencias, cultura, opinión política o de otra índole, posición económica, origen social, étnico o nacional, discapacidad, enfermedad, nacimiento o cualquier otra condición de los niños, niñas o adolescentes, de su padre, madre, representante o responsable, o de sus familiares (p. 1).

Se desprende de la anterior norma, que la igualdad ante la ley se debe aplicar sin distinción a todo niño (a) y adolescente, sin discriminación alguna fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, idioma, pensamiento, conciencia, religión, creencias, cultura, opinión política o de otra índole, posición económica, origen social, étnico o nacional, discapacidad, enfermedad, nacimiento o cualquier otra condición de los niños, niñas o adolescentes, de su padre, madre, representante o responsable, o de sus familiares.

En tal sentido, cuando se trata de la igualdad como derecho humano fundamental, la idea posee significados particularmente complejos en el derecho del trabajo, al grado que hay espacios que conllevan a dudar si el principio mencionado realmente tiene aplicabilidad en el orden práctico y en consecuencia, el menor puede ser objeto de discriminación en virtud de la edad, afectando el equilibrio bio-psico-social en la actividad laboral llevada a cabo; es decir, si realmente, se establecen distinciones en el campo laboral por motivo de sexo, edad o condición social.

En este campo laboral, se debe agregar la aseveración de Álvarez (2005) quien sostiene que el principio de no discriminación arbitraria en el empleo en virtud de género, preferencia sexual, actividad sindical, condición social, entre otros, comprende toda discriminación resultante de la relación de trabajo, incluso cuando ésta sucede previamente a dicho acto; es el caso de imponer condiciones de admisión, abstenerse del ejercicio de actividades sindicales; conlleva a activar la desprotección que debe ser abordada por el legislador, en el sentido de tomar medidas para evitar o erradicar el trato de índole perjudicial, y las injusticias.

Según el citado autor:

La relación humana va más allá de la relación de trabajo, es primigenia, por lo que cualquier debilidad de afectación psicofísica, no puede dar motivo para adquirir un trato discriminatorio. Algunos autores consideran que el reconocimiento recíproco por ambas partes de su dignidad como personas, constituye un presupuesto básico de la relación laboral, esto es cierto, algunas de las tensiones concretas es la de no hacer discriminaciones en el trato entre personas relacionadas con un mismo empresario (p. 110).

Según se desprende de lo dicho por este autor, este valor de igualdad y no discriminación, lógicamente se asocia a la idea de dignidad; en tal sentido, al menor se le debe preservar la dignidad como principio implícito en el trabajo realizado; por estas consideraciones, y como persona, debe brindársele respeto, proporcionarle lo necesario para la elevación del nivel cultural, social y material, propios de la familia. Esta idea de respeto a la dignidad del menor trabajador, debe dirigir la atención hacia el logro del equilibrio entre la actividad productiva del patrón y la labor desarrollada por el niño o la niña.

Esta dignidad humana debe corresponderse con los atributos de toda persona, por el hecho de serlo; de tal manera que el menor, tiene el indiscutible derecho a que se le trate con la misma consideración que exige el patrono aún cuando ostenten posiciones distintas en la relación laboral, la misma naturaleza humana es indiscutiblemente idéntica y los atributos también son similares. Por tanto, el menor debe ser respetado en la relación de trabajo, recibir un trato digno, sin discriminación; por su parte, el patrono debe ofrecer la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra y brindarle las oportunidades que respondan al ejercicio de los principios y derechos que le asisten como persona.

Normas Jurídicas Internacionales de la Protección Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes

La preocupación por dotar a los niños, niñas y adolescentes de un adecuado marco jurídico de protección deviene también de diversos Tratados Internacionales

ratificados en las últimas décadas por la mayoría de los países del mundo; señalándose especialmente, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, del 20 de noviembre de 1989, ratificada por Venezuela, este instrumento jurídico marca el inicio de una nueva filosofía en relación con el menor, basada en un mayor reconocimiento del papel que éste desempeña en la sociedad y en la exigencia de un mayor protagonismo para el mismo.

El ordenamiento jurídico internacional, refleja progresivamente una concepción de las personas menores de edad como sujetos activos, participativos y creativos, con capacidad de modificar su propio medio personal y social; de participar en la búsqueda y satisfacción de sus necesidades y en la satisfacción de las necesidades de los demás.

De este modo, Porras (2004) argumenta, que el conocimiento científico actual permite concluir que no existe una diferencia tajante entre las necesidades de protección y las necesidades relacionadas con la autonomía del sujeto, sino que la mejor forma de garantizar social y jurídicamente la protección a la infancia es promover su autonomía como sujetos. De esta manera, podrán ir construyendo progresivamente una percepción de control acerca de su situación personal y de su proyección de futuro. Este es el punto crítico de todos los sistemas de protección a la infancia en la actualidad. Y, por lo tanto, es el reto para todos los ordenamientos jurídicos y los dispositivos de promoción y protección de las personas menores de edad. Esta es la concepción del sujeto sobre la que descansa el régimen jurídico: las necesidades de los menores como eje de sus derechos y de su protección.

Cabe destacar, que cuando se alude a los referentes internacionales de carácter jurídico, no se debe dejar de mencionar la Declaración de los Derechos del Niño (1959) por constituir la génesis de las convenciones y documentos en el orden internacional que posteriormente se diseñaron para abordar la problemática infantil. En el preámbulo de esta Declaración se trata sobre la reafirmación de los derechos del hombre, la dignidad, el valor como persona humana, la promoción del progreso social, la elevación del nivel de vida, no discriminación en razón del sexo, opinión y nacimiento, entre otros. Entre los enunciados relacionados con la actividad laboral

destaca que el menor necesita protección legal debido a la falta de madurez física y mental

Considerando que las Naciones Unidas han proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición; es así como el principio 9 destaca, entre otros aspectos nla protección contra la explotación; en tal sentido, no se debe permitir el trabajo antes de la edad mínima adecuada; o bien, que realice actividades que dañen la salud, educación o equilibrio bio-psico-social. Agregado a ello, puntualiza la no discriminación en el principio 10; en tal sentido, se insta a ser protegido contra prácticas destinadas con tal fin. Los principios contenidos en la declaración señalada, invita a los organismos internacionales y nacionales a reafirmar los derechos del menor en todos los órdenes de la vida, con especial atención en actividades donde la explotación y la discriminación pueden atentar contra la su salud.

Ahora bien, en materia internacional sobre los derechos de los menores incluyen los estándares del trabajo como ha sido ejemplificado en diversas Convenciones de las Naciones Unidas (UN) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una convención es un acuerdo legalmente vinculante, por escrito, celebrado entre dos o más países. Las convenciones también pueden llamarse tratados. Una vez que se aprueba una convención (lo que significa que se encuentra abierta para que los países se adhieran), los países pueden elegir si se adhieren o no a la misma. Cuando ellos eligen adherirse, se transforman en Estados Partes y deben cumplir con las obligaciones descritas en la convención. Cuando hay suficientes países como Estados Partes, se puede decir luego que la convención entra en vigor (lo que significa que es activa) y los Estados Partes deben actuar para implementar sus obligaciones bajo la convención. Actualmente existen numerosas convenciones en vigor que tratan sobre la actividad laboral del menor, o bien, hacen mención a ella.

Convenciones de las Naciones Unidas

Para Porras (2004), una convención de derechos humanos es:

...una convención que trata específicamente sobre el tema de los derechos humanos. Los derechos humanos son todos aquellos que una persona tiene por el solo hecho de ser un ser humano. En otras palabras, no es necesario ser miembro de un grupo en especial, y nadie otorga estos derechos. Automáticamente, todas las personas, simplemente por ser seres humanos, se merecen gozar la amplia gama de derechos humanos (p.25).

La Convención sobre los Derechos de los Niños tiene un enfoque hacia los derechos humanos, los instrumentos de la OIT tienen uno más dirigido al trabajo. No obstante, cuando cada una aborda cuestiones específicas y con intenciones distintas pueden considerarse como herramientas complementarias del presente estudio.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños (CRC) no define específicamente el trabajo infantil, la misma declara que los menores deben protegerse de todo tipo de explotación, incluyendo la económica y de desempeñar cualquier labor que sea ciertamente peligrosa o que interfiera con la educación del menor, con su salud o su desarrollo (Art. 32-1). Con relación a los artículos de la CRC que pueden ser complementarios están los correspondientes a: educación, salud, responsabilidades de los padres y del Estado, entre otros.

Hoy día, el trabajo infantil está siendo situado en el contexto de los derechos de los menores. Los estándares internacionales para los derechos de los menores reflejan los estándares para el trabajo infantil como lo muestran las diferentes convenciones de las Naciones Unidas (UN) y las Organizaciones Internacionales del Trabajo (OIT).

El preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Menores (CRC) puntualiza el reconocimiento de la dignidad inherente a la persona humana y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia, como fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo. Además, refiere que la familia constituye el grupo fundamental de la sociedad y el ambiente

natural para el crecimiento y bienestar de sus miembros, especialmente el menor, a quien se debe ofrecer la protección y ayuda necesaria para que pueda asumir completamente sus responsabilidades con la comunidad; en este sentido, debe estar totalmente preparado para tener una vida tranquila en sociedad y ser criado bajo los valores de la paz, la dignidad, la tolerancia, la libertad, la igualdad y la solidaridad.

Según el anterior postulado, la CRC reconoce la importancia de la familia donde se tejen los valores y principios fundamentales para alcanzar metas, responsabilidades, logros, prepararse personalmente y colectivamente, donde se fomenta la libertad, la igualdad y la solidaridad, valores que deben inculcársele al menor en todos los aspectos de la vida, especialmente en el de carácter laboral.

Según la indicada Convención, los menores son sujetos de derechos y no objetos de protección, los derechos de los menores deben ser respetados sin discriminación ni distinción; además, los derechos de los menores son indivisibles y universales, debe prevalecer el mejor interés del menor, en particular cuando se trata de su desarrollo integral. Estas generalidades implican el fundamento para el ejercicio de la actividad laboral como fuente de satisfacción de necesidades del menor.

En cuanto al trabajo del menor, la Convención antes citada, establece una serie de artículos que constituyen un importante marco legal. En el Artículo 28 se establece, lo siguiente: “Las Partes del Estado reconocen el derecho del menor a la educación y con una visión a obtener este derecho progresivamente y con base en la oportunidad igual” (s/p). Esta educación lógicamente, implicará en el futuro una mayor posibilidad de acceso laboral, donde el menor pueda ejercer la capacidad y su desempeño acorde con sus potencialidades reales.

Además, el Artículo 29 expresa: “Las Partes del Estado acuerdan que la educación de un menor debe ser encaminada hacia el desarrollo de la personalidad del menor, sus talentos y sus habilidades mentales y físicas a su máximo potencial” (s/p). Para conseguir una personalidad sana y equilibrada, es necesario potenciar las habilidades del menor, reforzarlas, reconocer los derechos que le asisten, fomentar los valores, entender e interpretar las informaciones que recibe en el ambiente de

trabajo; ese desarrollo, le permitirá la constancia, creatividad, laboriosidad que le ayudarán a obtener un clima agradable en el ámbito laboral.

Por otra parte, el Artículo 31, pauta: “Las Partes del Estado reconocen el derecho del menor al descanso y al tiempo libre y a ocuparse en actividades lúdicas y en actividades recreativas apropiadas a la edad del menor y a participar libremente en actividades culturales y artísticas” (s/f). Se desprende de esta disposición que los Estados Partes deben reconocer el derecho del menor al descanso y al esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes; pero además, no sólo a respetar sino también a promover el derecho del niño a participar, en condiciones de igualdad, en la vida cultural, artística, recreativa y de esparcimiento.

El derecho al descanso, tiempo libre y recreación debe formar parte de la cotidianidad laboral del menor; según Allan (1998) Recreación: (re-crear es igual a volver a crear) es: “...una necesidad básica que todo ser humano tiene debido a que somos seres sociables con una capacidad innata de ser creativos. Al recrearnos hacemos uso de otros derechos como el de participar, comunicarnos, salud y bienestar” (p.51). Partiendo de este enfoque se puede señalar, que la recreación es fundamental para el desarrollo integral del menor, porque facilita el desarrollo de su persona, este es uno de los ejes, en el que se se sostiene la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Menores. Ese mandato se complementa con el imperativo de inculcarles el respeto a los derechos humanos, las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de Naciones Unidas; el respeto de sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma y sus valores, de los valores nacionales del país; y de preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena.

Según Mendoza (2005) el esparcimiento es la acción y el efecto de esparcir. Agrega: despejo (desembarazo, soltura en el trato); diversión (recreo); Conjunto de actividades con que se llena el tiempo libre. Si bien esta terminología es general

proporciona una connotación sobre su alcance, el que en este caso se termina de definir con las adjetivaciones y las restricciones o límites que ponen las mismas normas.

En otras palabras, se puede asegurar que este derecho al descanso, esparcimiento y recreación, describe los aspectos lúdicos del proceso de desarrollo integral y pleno que protege la Convención de los Derechos del Niño. Vale entonces recordar que esa protección procura desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades, garantizar un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social; y pone como límite, de esta forma, todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos, de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.

Sin embargo, este derecho inscrito también en el ámbito laboral, es evidente que en algunas organizaciones públicas y privadas no se cumple ni siquiera en lo mínimo su ejercicio respecto de los menores de 18 años de edad protegidos por esa normativa.

En la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Menores, el Artículo 31 pauta lo siguiente: “Las Partes del Estado reconocen el derecho del menor a ser protegido de la explotación económica y del desempeño de cualquier trabajo que ciertamente sea peligroso o que interfiera con la educación del menor o con sus salud física o mental, su moral o su desarrollo social” (s/p). Sobre este particular se puede citar la opinión de Londoño (1998):

Cada vez más se hace más común utilizar a los niños como mano de obra barata en diferentes trabajos que están desvalorizados además de ser de gran pesadez para esos pequeños que son explotados de tal manera. Es también común que se utilicen en los países subdesarrollados para ejercer tareas en el campo, en la construcción, en la prostitución. (p.31).

En efecto, en algunos lugares se utilizan a diversos niños como mano de obra en minas, estos niños mueren muy jóvenes a consecuencia de derrumbes y múltiples enfermedades respiratorias debido a la exhalación de gases tóxicos. Hay quienes

consideran que por lo menos trabajan en algo y evitan permanecer en la calle; pero, en todo caso, se trata de una explotación.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Una diferencia de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Menores con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consiste en que en ésta última se incluyen definiciones específicas del trabajo infantil. La Convención 138 de la OIT define al trabajo infantil como sigue: cualquier labor realizada por un infante o un adolescente menor de 15 años de edad, con respecto a la edad de terminación de la educación obligatoria; y el trabajo emprendido por un adolescente menor de 18 años de edad cuya naturaleza o circunstancias de desempeño ciertamente arriesguen su salud, su seguridad o su situación moral (Art. 1, 2 y 3).

Esta convención promueve y sugiere a las Partes de Estado definir la edad mínima de empleo para los menores, tomando en consideración que son seres humanos en una edad de desarrollo. La recomendación 146, que es una de las directrices más avanzadas y una herramienta complementaria para la Convención de los Derechos de los Niños para las Naciones Unidas (UNCRC), sugiere la creación e implementación de políticas sociales destinadas a proteger el fenómeno del trabajo infantil dándole una remuneración justa, una estricta limitación de las horas de trabajo, la prohibición de las horas extra y permitir tiempo suficiente para la educación y el entretenimiento. Lamentablemente, la Convención 138 y su recomendación no recibieron mucha atención y no ha sido ratificada ampliamente por los diferentes países.

La Convención 182 de la OIT con respecto a la Prohibición y la Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil y su recomendación 190 recibió más atención. Ellas promovieron la idea de dar prioridad a la acción inmediata contra las peores formas de trabajo infantil en lugar de abordar todas las formas de trabajo infantil.

La Convención 182 de la OIT define las peores formas deL trabajo infantil como todas aquellas que puedan representar algún tipo de esclavitud o similares a la esclavitud, como labores forzadas o el uso de los menores en los conflictos armados, el uso de los menores en la prostitución, producción de pornografía, o actuaciones pornográficas, el uso de menores para actividades ilícitas, y el trabajo cuya naturaleza o circunstancias de desempeño ciertamente dañen la salud, la seguridad o la moral de los menores. (Art. 2 y 3). La recomendación 190 define las formas peligrosas de trabajo infantil como aquellas que exponen a los menores a todo tipo de abusos, las labores desempeñadas en locaciones peligrosas (bajo tierra, bajo el agua...) en un ambiente insalubre y con uso de maquinaria y herramientas peligrosas (Art 2).

Las Convenciones de los Derechos del Niño (CRC) y La OIT son actualmente las más ampliamente utilizadas y constituyen estándares de referencia sobre el trabajo infantil. Los análisis refuerzan la noción que la existencia del trabajo del menor es una cuestión que debe definirse tomando en cuenta los derechos de los menores y además el trabajo infantil debe considerarse ilegal desde el momento en que entra en conflicto con la completa aplicación y respeto de estos derechos establecidos por la CRC.

Según la opinión de Salazar (2000), a pesar de la creciente conciencia sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil, además de la amplia ratificación por los diferentes países de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Menores y el papel desempeñado por las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo No. 138 y 182, aproximadamente 220 millones de menores entre 5 y 17 años de edad permanecen comprometidos en el trabajo infantil. Aproximadamente un 70% de estos menores están colocados en situaciones de trabajo peligroso.

De acuerdo con lo señalado, la eliminación del trabajo del menor debe constituir una prioridad para la Defensa Internacional de los Niños (DNI). Esto incluye la explotación de los menores en condiciones laborales peligrosas y cualquier otra forma de trabajo que arriesgue las vidas de los menores, o les impida

su derecho a la salud, el desarrollo o el acceso a la educación. Las referencias específicas al trabajo infantil pueden variar entre las Secciones Nacionales de (DNI), debido al contexto o a la situación. Es el caso, por ejemplo, de algunas Secciones Nacionales de (DNI) que no incluyen a los menores soldados o el fenómeno de la explotación sexual de menores bajo la definición de trabajo infantil. Estas cuestiones se perciben como asuntos separados con diferencias inherentes. Como resultado la DNI prefiere referirse al trabajo infantil en términos de “formas de trabajo intolerables o peligrosas” en lugar de utilizar la frase “las peores formas de trabajo infantil” como lo estipula la Convención de la Organización Internacional del Trabajo No. 182.

Pero lo cierto, es que la DNI reconoce que no todas las formas de trabajo son dañinas para un menor. Si el trabajo no interfiere con la educación del menor, y si no existen efectos dañinos en su desarrollo, algunos trabajos pueden proporcionar una oportunidad para el avance de las habilidades profesionales del menor. Adicionalmente, permite al menor socializar e integrarse a la sociedad. En consecuencia, algunas Secciones Nacionales de DNI han adoptado una posición de defensa del derecho de un menor a laborar, siempre y cuando la actividad que involucre al menor no viole sus derechos.

El trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes desde la Perspectiva de sus Derechos.

Como respuesta a los acuerdos y legislaciones internacionales sobre el trabajo del menor, se ha considerado el trabajo de éste, en el marco de los derechos que le son inherentes como persona; estos sujetos de derecho laboral, realizan actividades que permitirán conocer, y juzgar el beneficio o no para él (ella). En todo caso, se debe respetar el derecho del menor, a oírle sus opiniones, a realizarse de acuerdo con sus potencialidades e individualidades, este derecho empieza por supuesto con el respeto a su persona, por la contribución que pueden proporcionar a sus familias y comunidades, y por la capacidad que tienen de darle forma a sus propias vidas.

Dentro de este panorama, el Artículo 32 de la Convención de los Derechos del Niño (CRC), que asegura la protección de los menores frente a la explotación económica, (DNI) enfatiza los derechos de los menores en general y específicamente subraya en los Artículos 28 y 29, el derecho a la educación, tiempo libre (Art. 31) y protección (Artículo 3). La Defensa de Niños y Niñas Internacional (DNI) cree que los estándares establecidos por la (CRC) no solamente proporcionan a los menores las mejores oportunidades posibles para su desarrollo sino que son un marco de referencia para analizar el trabajo del menor.

Insiste Porras Jiménez (2007) que existe preocupación en la Defensa de Niños y Niñas Internacional (DNI) por la inversión que hacen los Estados actualmente para erradicar el trabajo del menor. Agrega, que recientemente los expertos del Comité sobre los Derechos del Niño expresaron su preocupación acerca de la integración de la CRC y otros instrumentos internacionales de importancia a los sistemas legales nacionales de las Partes de Estado. Además, el Comité aumentó la preocupación acerca de la aplicación de las leyes nacionales relativas al trabajo infantil. (DNI) considera que se requiere una legislación más firme si los recursos financieros no son suficientes para ayudar en la implementación de las políticas y las leyes sobre el trabajo del menor.

Como lo subraya el Reporte Global de la Organización Internacional del Trabajo (citado por la Secretaría Internacional, 2004) que la elección de políticas es importante y aquellas que abren puertas de oportunidad para la gente que vive en la pobreza son centrales en el esfuerzo para eliminar el trabajo infantil. (DNI) también reconoce que se necesitan políticas comprensivas y coherentes para realizar planes de acción nacional para combatir el trabajo infantil directa e indirectamente.

De acuerdo con los anteriores señalamientos, se debe instar a las Partes del Estado a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y a la Convención No. 182 de la Organización Internacional del Trabajo a desarrollar legislaciones nacionales, políticas y planes de acción adaptados a los puntos fuertes de las Convenciones en un proceso complementario.

Instar a las Partes del Estado a comprometerse con el derecho a la educación y a las estrategias de disminución de la pobreza para la eliminación del trabajo del menor en todas sus formas incluyendo las peores formas de trabajo infantil; además, desarrollar planes de acción apropiados nacionales, regionales e internacionales para el trabajo infantil cuyo objetivo sea reducir el número de menores que trabajan, promover la educación, reducir la pobreza para los miembros de la sociedad civil, los niños y adolescentes que trabajan, y sus familias; igualmente, asignar suficientes recursos financieros para implementar programas nacionales, regionales e internacionales, para invertir en educación y trabajar por la eliminación de la pobreza.

Fundamento Constitucional de la Protección Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes en Venezuela

El Estado venezolano debe velar por la protección integral de los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en el territorio nacional, así como por el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos fundamentales. Para tales fines, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece la protección integral de estos derechos regulando el papel y la relación del Estado, la sociedad, las familias y los individuos con los sujetos desde su nacimiento hasta cumplir los 18 años de edad.

Así en el artículo 78 la Constitución Venezolana consagra. “Los niños, niñas y adolescentes son sujetos plenos de derecho y estarán protegidos por la legislación, órganos y tribunales especializados, los cuales respetarán, garantizarán y desarrollarán los contenidos de esta Constitución, la Convención sobre los derechos del niño y demás tratados internacionales que en esta materia haya suscrito y ratificado la República. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta protección integral, para lo cual se tomará en cuenta su interés superior en las decisiones y acciones que les conciernan. El Estado promoverá su incorporación

progresiva a la ciudadanía activa y creará un sistema rector nacional para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes.”

En la anterior norma constitucional se establecen una serie de principios que se vinculan con la protección laboral del menor y su formación y desarrollo.

La Constitución Bolivariana de Venezuela no autoriza la jerarquización de los derechos humanos en categorías; es decir, ningún derecho puede gozar de un estatus superior (derechos de primera y derechos de segunda). Así lo destaca Combellas (2001), quien enfatiza que los derechos humanos consagrados en la nueva Carta Magna “responden a un paradigma que los define como una totalidad axiológica, donde el todo no es la simple suma de las partes, sino un crisol de valores que no verticaliza sino que transversaliza en su plenitud todos los resquicios de la Constitución” (p.68).

En efecto, la clasificación de los derechos humanos realizada por el constituyente, lejos de asumir una posición ortodoxa; se puede considerar de una magnitud amplia, porque abarca un contenido numeroso en función a la nacionalidad y la ciudadanía, derechos civiles, políticos, sociales y de las familias, culturales y educativos, económicos, de los pueblos indígenas y ambientales. Entre estos, corresponde en el orden del trabajo investigativo, el derecho al trabajo, al igual que todo trabajador y trabajadora adulta, el menor goza de la protección constitucional; además, el Estado garantiza a todos los ciudadanos derechos con igualdad y equidad; los principios como la irrenunciabilidad, aplicación de la norma más favorable, prohibición de discriminación, descanso semanal, vacaciones, salario suficiente, prestaciones sociales, estabilidad, pertenecer a una organización sindical, negociación colectiva, celebración de contrato colectivo de trabajo, entre otros. Gran parte de estos derechos se explican oportunamente en otros apartados; sin embargo, es preciso agregar algunos señalamientos que se relacionan con la protección laboral de manera directa, tal como se explica en los sucesivos aspectos.

El Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes como Valor Económico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Los valores fundamentales en materia laboral, constituyen principios que los niños, niñas y adolescentes deben recibir como una expresión del consenso social y representan un componente de la cultura laboral. Dentro del conjunto de valores que inspiran la acción del Estado, en el nuevo texto constitucional se incluye toda una gama de normas que orientan la formulación de regulaciones legales y la creación de las Instituciones de protección de los niños, niñas y adolescentes.

Rokeach (citado por Romero, 2003), sostiene que los valores son creencias duraderas personales que originan un modo específico de conducta o estado final de existencia, lo cual asegura que funcionan "como el sistema operativo del discernimiento en el cerebro humano... y que nos sirven especialmente para juzgar lo que está bien y lo que está mal en nuestras vidas" (p. 323, 324). En este sentido, desde la niñez se debe generar experiencias o actitudes enmarcadas en el ámbito laboral para que el futuro adolescente o adulto tome el valor del trabajo, como una perspectiva para la satisfacción de necesidades, lo que permitirá el intercambio equilibrado en el contexto social, porque se afirma la relación laboral como aquella creencia que permite valorar lo bueno y lo malo que existe en la vida de cada persona, como algo interno del ser. Es decir, que este sistema de discernimiento el niño, niña y adolescente debe saber la importancia del derecho al trabajo como valor económico que le permite generar espacios representativos en el entorno social.

En el mismo orden de ideas, cabe resaltar la opinión de Sánchez (citado por Rodríguez, 2005):

Los valores son creaciones humanas y sólo existen si se realizan en el hombre y por el hombre. Los valores son objetivos, pero su objetividad es humana o social, la objetividad no es suprahumana, no trasciende el ámbito del hombre como ser histórico-social (p.99).

En el concepto que ofrece este autor, se advierte una referencia y relación de los valores con el individuo y su entorno como ser histórico y que se realizan como parte de su acción dentro de la sociedad. Entonces, el trabajo como valor

económico se asume como una relación de estimación de la realidad, la cual debe ser desarrollada desde la niñez, de modo que al superar nuevas etapas de desarrollo, se lleve a cabo con una base sólida, racionalidad y asumiendo un rol importante en el contexto social.

Los valores sociales, económicos, jurídicos y políticos persiguen trascendentales objetivos sociales, dentro los cuales se desarrollan los vinculados con la actividad del trabajo, como lo son: el aseguramiento del derecho a la vida, al trabajo, a la justicia social, la garantía universal e indivisible del cumplimiento de todos los derechos humanos.

Como se puede observar, en el texto constitucional, se generan avances en el campo social, por cuanto respetando los derechos laborales preexistentes, se incorporan una serie de innovaciones en el campo del trabajo, dándole un tratamiento especial a la materia laboral desde la misma parte introductoria como lo es el Preámbulo de la Constitución, con lo cual se demuestra que el menor y la actividad creadora del trabajo es el principal destinatario de la protección constitucional.

En efecto, el preámbulo de la Constitución refiere como fin supremo, entre otros, que se asegure el derecho al trabajo, la justicia social, la igualdad sin discriminación. Estos aspectos constituyen valores que se puntualizan desde el preámbulo de la Constitución. Buena parte del derecho al trabajo se vincula con la justicia social; no se debe olvidar la máxima de Ulpiano cuando sostiene que justicia es dar a cada uno lo que le corresponde. Esta justicia social abarca las condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos, y dentro de ella, el menor ejerce un papel importante cuando es sujeto de derechos en ejercicio de la actividad laboral.

Garantía de la Actividad Productiva de los Niños, Niñas y Adolescentes.

Ahora bien, de la revisión del marco constitucional vigente, se desprende, que los menores tienen el derecho -y el deber- de ser sujetos activos del proceso de desarrollo, configurándose así un derecho positivo, que implica una actividad por

parte del Estado a fin de garantizarlo; por ello, la Carta Magna en el Artículo 79, impone al Estado, con la participación solidaria de las familias y de la sociedad, la obligación de crear oportunidades para estimular el tránsito productivo de los jóvenes y las jóvenes, hacia la vida adulta y, en particular, para la capacitación y el acceso al primer empleo, esto de conformidad con la ley.

Esta disposición se complementa con el Artículo 87 de la misma Constitución, que establece el derecho al trabajo y el deber de trabajar de toda persona; es decir, desde el niño hasta el adulto, incluso, no distingue edad, significa que se puede extender a la vejez. Este derecho lo garantizará el Estado para que las personas obtengan ocupación productiva que les proporcione una vida decorosa y digna. Esta norma incluye también a los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

Lo anterior, configura una garantía que debe ser preservada por el Estado venezolano; en efecto, generar oportunidades para el primer empleo representa un reto tanto para todos los actores intervinientes de la capacitación del joven en el mundo laboral como para el propio joven. Por otra parte, esta ocupación productiva debe alimentar una existencia digna y decorosa en los sujetos beneficiados.

En efecto, los niños, niñas y adolescentes se deben orientar a la adquisición de patrones laborales, formarlos e integrarlos al medio donde se encuentran para que tenga una vida útil y productiva. Situación ésta que lleva a adquirir un mayor conocimiento de sí mismo, a fin de alcanzar metas, realizar mejores selecciones y decisiones; además, contribuir a estimular y promover su potencial, fortaleciendo su estabilidad hacia el cambio y en la toma de sus propias decisiones laborales. En efecto el favorecer la incorporación de los menores a la actividad productiva, significa para ellos adquirir el conocimiento necesario en el área de trabajo, a través de vivencias laborales para que puedan gestionar, emprender y desarrollar proyectos productivos. Cabe destacar que una de las maneras de garantizar la incorporación del menor a la actividad productiva es a través de la formación de éste, especialmente aquél que no alcanza una formación académica en las instituciones escolares. En la

Ley del Instituto de Capacitación y Educación Socialista (2008) se lee claramente la intención de brindar al menor trabajador un tratamiento integral.

La Educación y el Trabajo como Fin Esencial en el Desarrollo de los Niños, Niñas y Adolescentes

Uno de los fines del Estado debería ser asegurar la educación del niño que realiza actividades laborales; en efecto, las habilidades y capacidades que se aprenden en el ámbito educativo, constituirán herramientas para asumir con mayor destreza la oportunidad de empleo. Por tal razón, el constituyente de 1999, en el Artículo 3, primer aparte expresa textualmente: “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines” (p.4). Los fines a que se refiere son aquellos esenciales, entre otros, el desarrollo de la persona humana, el libre desenvolvimiento de la personalidad.. Una manera que el niño, niña y adolescente que realizan actividades laborales, se involucren exitosamente y sean reconocidos en el campo socio-laboral, es precisamente, cuando comparten el trabajo y la actividad escolar; es el modo de triunfar en la escuela y la vida. Por ello, el binomio educación y trabajo, constituyen procesos fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado.

La importancia del trabajo y la educación es señalada por Ferreiro (2004) en los siguientes términos:

En la actual sociedad de la globalización y la comunicación, el mercado de trabajo se hace muy variable. Las pequeñas y medianas empresas están obligadas a renovarse continuamente, por lo que son constantes sus cambios en actividad, productos y servicios, así como en plantilla de trabajadores. Es por este motivo por el que se exige cada vez más una mayor especialización. Ante esta situación surge la necesidad de contar con recursos, cuyo objetivo es detectar las necesidades del demandante de empleo de cara al mercado laboral, para situar a cada persona en el ámbito profesional más idóneo según sus características (formación, características, expectativas laborales, educación...) y su entorno socio-económico (p.82).

Según se desprende de la anterior opinión, hoy se requiere que quienes desempeñan una actividad laboral, independientemente de la edad, oficio o profesión, deben marcar pauta para la inserción en éste campo; impulsar la premisa que todos deben ser partícipes en el mercado laboral, satisfacer la demanda ocupacional, para lo cual se necesita el interés, habilidad, capacidad, destrezas, información, conocimiento; es decir, se complementa con la labor educativa relacionada con el desempeño diario.

Cuando el niño, niña y adolescente recibe educación, obtiene vivencias centradas en la recepción de conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar; además, desarrolla sentimientos y actitudes, los cuales sirven para afianzar la relación laboral, como proceso vinculante para observar la manera de ver el mundo laboral bajo la presencia de objetivos y metas; por otra parte la educación, estimulará el pensamiento, la imaginación creadora, las formas de expresión personal, expresión de hábitos de integración social, convivencia grupal, solidaridad, cooperación; ello, es necesario para cumplir exitosamente un rol definido en el mundo laboral.

Derecho de los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados al Acceso al Trabajo

Los menores discapacitados deben tener igualdad de oportunidades en el campo laboral. Según la opinión de Linacero de la Fuente (2004), la discapacidad es: "... toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano" (p.72). Estas deficiencias se pueden presentar en la función fisiológica o en las estructuras corporales (física, psíquica, sensorial); ello conlleva a una pérdida, defecto o anomalía.

De acuerdo con lo señalado, se entiende por discapacitado toda persona que sufre cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionado por una deficiencia en este caso, del menor; sin embargo, éste tiene los

mismos derechos que la Constitución y las demás leyes confieren a todas las personas teniendo siempre en cuenta el interés superior del menor.

Se debe garantizar al niño, niña o adolescente discapacitado el derecho al trabajo de forma útil y productiva; y ante la búsqueda de nuevas alternativas laborales se considera la formación profesional, entendida por la antes citada autora como: “ la capacitación de los recursos humanos para el trabajo en forma específica y sistemática hasta convertirlos en un trabajador calificado o casi calificado” (p. 70), de los menores discapacitados, en un oficio acorde a sus intereses, necesidades, aptitudes y con la demanda del campo laboral; para que logren desempeñarse en el campo de trabajo, ser personas útiles, productivas y remuneradas por el trabajo realizado.

Con relación a este aspecto, el Artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolanas (p. 30).

Es por ello, que se parte de esta premisa, para garantizarle a los niños, niñas y adolescentes la integración social y laboral, como entes pertenecientes a una sociedad, con deberes y derechos propios, que le garantizan una vida útil, dentro de un proceso dinámico, continuo, sustantivo, flexible, integrado e interactivo, para cimentar las bases sólidas que en lo sucesivo le permitirán definirse y tomar decisiones para su formación profesional, o bien, elegir un oficio congruentes con sus necesidades, intereses, aptitudes y con la demanda del campo laboral.

Teniendo en cuenta que a la Educación y a el Trabajo en su función social, les corresponde propiciar las condiciones para el desarrollo integral del individuo; cuya formación le permitirá *aprender haciendo*, formarse y capacitarse con el fin de garantizarle una incorporación activa a la sociedad a la cual pertenecen; de igual

manera se persigue que el beneficio sea tanto individual para cada sujeto con necesidades especiales, como colectivo pues aportará a la comunidad mano de obra productiva con un perfil ocupacional calificado o casi calificado, apto para desempeñarse en un puesto de trabajo. También le garantizara al individuo una independencia económica, social en el entorno donde se desenvuelve y de protección a su familia, la cual se agrega cotidianamente.

La Integración de los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados al Ámbito Laboral

Uno de los retos humanos más importantes en el campo laboral es la integración, vale decir, la inserción de los niños, niñas y adolescentes discapacitados en el mundo laboral; con lo cual se busca incorporar a la actividad laboral aquellos menores que a pesar de su condición han alcanzado un perfil de competencias que les permitan su permanencia en tal ámbito, mediante el esfuerzo conjunto de los agentes responsables en las instancias respectivas.

Según la aseveración de Núñez y Chavez (1999), la integración se concibe como un camino formado por etapas sucesivas y secuenciales, conformada por diversos elementos la familia, la escuela, el trabajo y la comunidad. En efecto, al hablar de integración necesariamente se debe contar con la participación de todos los actores fundamentales que contribuyen a lograr una mayor participación en el proceso inclusivo del menor discapacitado.

Para Name (2003), la concepción de integración permite conceptualizarla del siguiente modo:

Un proceso dinámico, gradual y progresivo que involucra las distintas instancias del quehacer humano y que implica acciones continuas y sistemáticas para posibilitar el ajuste progresivo y dinámico entre ambos polos indisolublemente unidos de la relación: la persona con necesidades especiales, sus competencias así como las limitaciones con las posibilidades reales y efectivas del medio para satisfacer los requerimientos integrales de ese individuo para su beneficio y progreso (p.13).

Este proceso con las características señaladas por esta autora, implica un conjunto de elementos de carácter sistemático que debe ser llevado en todos los órdenes de la vida del menor, a objeto de lograr la satisfacción de sus necesidades; dicho orden se visualiza, entre otros aspectos en un sentido laboral.

En concordancia con lo señalado, Brennan (2000), puntualiza que un concepto relacionado con la integración es el de inclusión, mejor denominado "inclusión total", el cual se refiere a que el menor permanezca en la relación laboral con la mayor oportunidad para mantener una actividad productiva que satisfaga sus necesidades. De acuerdo con lo expresado, la integración implica que el menor debe ser orientado para cumplir actividades laborales en concordancia con las posibilidades, limitaciones, capacidades individuales, a fin de responder con éxito en el mundo laboral. Lo anterior hace reflexionar acerca de que la integración laboral se materializa en el hecho de compartir responsabilidades a distintos niveles y sectores de la actividad productiva, como son las empresas, cuya coordinación de acciones con equipos interdisciplinarios, pueden generar la inserción del menor discapacitado en las distintas actividades laborales.

Estos señalamientos se fundamentan en instrumentos jurídicos de carácter internacional y nacional cuyo propósito consiste en reconocer la inserción del joven discapacitado, reafirmando el compromiso de integración, la necesidad y urgencia de consolidar acciones laborales a ser seguidas por los gobiernos locales y las organizaciones. Es a partir de acuerdos suscritos por los Estados Partes como se puede rediseñar y flexibilizar el campo laboral del joven discapacitado, en virtud de asumir responsablemente los principios que garantizan el desenvolvimiento de menores con deficiencias psico-somáticas, físicas, entre otros; y se puedan integrar equilibradamente al desarrollo del país.

Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes en el Trabajo por Razones de Edad, Raza, Sexo

En cuanto a los preceptos constitucionales se consigue que el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que el

trabajo es un hecho social y goza de la protección del Estado venezolano y consagra dos prohibiciones destinadas a la protección laboral de los niños, niñas y adolescentes en En tal sentido, el ordinal 5, establece textualmente: “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición” (p. 33). A su vez, el ordinal 6 preceptúa: “Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social” (p.34).

En la norma antes transcrita se prohíbe la discriminación en virtud de la edad; ello significa, que el menor debe gozar de la oportunidad de empleo, aún cuando no cumpla la mayoría de edad; sin embargo, la ley establece los criterios para el ejercicio de esta actividad económica.

Por otra parte, se puede aseverar, que si bien es cierto que la Constitución permite el libre ejercicio del trabajo como función social a todas las personas; también lo es, que el mismo, cuando se realiza bajo condiciones que afecta el desarrollo integral del niño, niña y adolescente, puede generar desequilibrio bio-psico-social. Es por ello, que estas prohibiciones se activarán cuando esté en riesgo, el proceso natural de desarrollo físico, mental, psicológico, emocional o afectivo. Igualmente, cuando impida el acceso a la educación y la permanencia de él en el sistema educativo; o el patrono o patrona impidan el descanso, la recreación; es decir, no le ofrezcan las garantías laborales, especialmente el acceso a la seguridad social integral, la remuneración mínima legal, una jornada de trabajo de acuerdo con lo establecido por la ley y la vinculación con programas de formación para el trabajo. Por otra parte, el niño, niña y adolescente, pueden estar expuestos a objetos o materiales de actividad nociva o de alto riesgo para su salud e independencia física o psicosocial; del mismo modo, atentará contra la salud, si la actividad laboral no responde a las capacidades particulares del niño en concordancia con el desarrollo y la edad.

Fundamento Legal de la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes en el Trabajo.

Para toda persona, y mas aún para los niños, niñas y adolescentes , la actividad laboral constituye desempeño importante que le permite desarrollar las capacidades y aptitudes, con el fin de prepararlo para una vida adulta activa, inculcándole el respeto por el trabajo del otro, los valores en el campo laboral, valores individuales como la tolerancia, respeto y responsabilidad, sin perjuicio de la libertad a recibir educación, tal como se señala en los distintos textos legislativos.

La abundante normativa legal de protección laboral al menor, en torno a los derechos, obligaciones y responsabilidades en este campo, representa un legado importante destinado a la protección y desarrollo integral del menor; es así, como además de las normas aprobadas, la realidad del trabajo del menor sigue en discusión por constituir una realidad global y transversal asociada con la exclusión social y la circunstancia de pobreza, entre otros aspectos. En Venezuela la protección legal laboral del menor está abundantemente recogida, en tal sentido, se comienza con la nueva Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007), así en esta Ley se dispone en el Artículo 116: “En materia de trabajo de niños, niñas y adolescentes se aplicarán con preferencia las disposiciones de este título a la legislación ordinaria del trabajo” (p. 43). Visto que el sujeto sobre quien recae ese esta norma es el adolescente, debe tenerse en cuenta que tal actividad está regulada por la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, cuyas normas sobre la protección en materia del trabajo son de aplicación preferente ante la legislación laboral ordinaria, conforme el artículo antes mencionado; además, por la Ley Orgánica del Trabajo, que regula el régimen especial laboral de los menores y los aprendices; y por la Ley del Instituto de Capacitación y educación Socialista, la cual no tiene el carácter orgánico de las anteriores.

Sin embargo, hay que mencionar como antecedentes legislativos la Ley Tutelar de Menor, la Ley del Instituto Nacional del Menor, Ley de Adopción, Capítulo I de la Ley sobre Protección Familiar, El código Civil, y el encabezamiento del Artículo 404

de la Ley Orgánica del Trabajo que trata sobre el derecho a sindicalizarse o formar parte de los mismos luego de cumplir 18 años; norma que se sustituyó por las actuales disposiciones de la LOPNA que excluyen el mínimo de edad para gozar de este derecho.

En la Legislación vigente deben citarse. La nueva Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007), la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES, 2008) y algunos aspectos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo(1997).

Con la revisión y análisis de toda la normativa, vigente, referida al colectivo de ciudadanos menores de edad, se pueden formular recomendaciones o posibles actuaciones, de manera que dicha legislación se aplique en toda su extensión y fines, cumpliéndose así el espíritu del legislador.

Ley Orgánica para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes

La responsabilidad del Estado Venezolano, en materia de niños, niñas y adolescentes, se encuentra a cargo de los consejos de protección, quienes tienen sus delegaciones en diversos Estados, fundados para sustituir al denominado Consejo Venezolano del Niño, a partir del 1º de Septiembre de 1.978, regido en su comienzo por la Ley Tutelar del Menor y actualmente por la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA, 2007), que brinda a los adolescentes modelos de servicios de protección integral, cuyos objetivos pretenden brindar los elementos socioeducativos y laborales, referidos al logro de valores, esquemas de conducta y modelos de personalidad ajustados para un sano convivir comunitario.

En materia laboral, la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) dispone que los niños, niñas y adolescentes adquieren de manera progresiva los derechos y garantías en concordancia con la capacidad evolutiva; sin embargo, el padre, madre, representante o responsable deben orientarlos, en el cumplimiento de los deberes a fin de contribuir al desarrollo integral; igual derecho tiene la condición

de discapacidad, pero hasta el máximo de las facultades; es decir, los niños, niñas y adolescentes con características especiales también pueden ejercer los derechos y deberes señalados en el Artículo 13 de la ley en referencia.

Es así, como se reafirma que el menor es un sujeto activo de derechos, y no un mero sujeto pasivo necesitado de protección. En opinión de Díaz (2002), el derecho nace de la necesidad de regular las relaciones que surjan entre las distintas personas; a medida que las relaciones se vuelven más complejas, los derechos adquieren mayor relevancia. Asegura que una característica del manejo de los derechos hacia los demás es la existencia bilateral; significa que la persona distinta a la afectada está facultada para exigir el cumplimiento de una normativa; agrega el citado autor: "...por ello, se le otorga la cualidad de atributivo para ambas personas" (p. 277).

Según la consideración de Hart (1998) cuando se alude al hecho que se es sujeto activo de derechos, significa generar espacios, al tiempo que se respeta el derecho al otro; de allí la frase "Tus derechos llegan hasta donde empiezan los de los demás" (p.41). Se deduce, que los menores, aún cuando pueden ejercer los derechos pautados en normas internacionales y nacionales, sin embargo, tienen un límite, es decir, cuando se activa el derecho del otro.

En este marco, el niño, niña y adolescente, tienen el derecho al trabajo y de manera simultánea, a recibir educación, buscándose el vínculo y la armonía en ambos campos. Por una parte, al realizar una actividad a través de la cual se provee de medios económicos para satisfacer necesidades; por otra, formar parte del proceso bidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, acciones y actitudes.

Los Artículos 95 y 58 de la LOPNA tratan sobre este aspecto. En el primero de ellos, se destaca que el trabajo se debe armonizar con el disfrute del derecho a recibir educación; en tal sentido, tanto el Estado como la familia, la sociedad, los patronos y las patronas deben garantizar este derecho y a proseguir la educación luego de la educación obligatoria. Es importante señalar, que si por razones económicas derivadas de los ingresos insuficientes de la familia se hace necesario que algunos

niños y niñas trabajen, ello se hará en un marco estrictamente regulado humanizador y orientado a hacer compatible la actividad laboral con su educación.

A su vez, el Artículo 58 indica el vínculo entre la educación y el trabajo en los siguientes términos:

El sistema educativo nacional estimulará la vinculación entre el estudio y el trabajo. Para ello, el Estado promoverá la orientación vocacional de los y las adolescentes y propiciará la incorporación de actividades de formación para el trabajo en la programación educativa regular, de forma tal que armonicen la elección de la profesión u oficio con el sistema de enseñanza y con las necesidades del desarrollo económico y social del país (s/p)..

La anterior disposición vincula la educación y el trabajo con la garantía del Estado de promover la orientación vocacional a fin de formarlos para el trabajo y para la elección de la profesión u oficio en correspondencia con el desarrollo del país. Según Dueñas (2006), señala que la vocación se debe entender como “la disposición que hace al sujeto especialmente apto para una determinada actividad profesional”. En efecto, quien elige de acuerdo a su propia vocación tiene garantizada ya la mitad de su éxito en su trabajo. En cambio, la elección de una carrera profesional sin tomar en cuenta las cualidades y preferencias, sino, por ejemplo, exclusivamente los gustos de los padres, o los intereses de la familia, fácilmente puede traducirse en un fracaso que, en el mejor de los casos, consistiría en un cambio de carrera en el primero o segundo año, con la consiguiente pérdida de tiempo y esfuerzo. Por esta razón, el legislador consideró necesario admitir la importancia de la vocación para la escogencia de la actividad laboral del menor.

Este proceso debe ser continuo para prepararlo en la escogencia de una profesión o trabajo para el futuro; de este modo, se obtendría un conocimiento integral que facilite un bagaje de experiencia que aporten al desarrollo integral e independiente del país. Por consiguiente, el Estado debe generar oportunidades para que el menor trabajador elija acertadamente una futura ocupación, se adapte a su profesión, obtenga éxito deseado y sea fuente de progreso en su contexto social al cual pertenece, siendo fiel a sus principios éticos, morales y en común acuerdo con su escala de valores.

Por su parte, Pérez (citado por Santiago,2003) expresa que este proceso debe preparar al joven para la elección de un estilo de vida determinado, como prepararse desde edades tempranas, permanentemente y continuamente, para que descubra y fomente valores, habilidades e intereses acorde a la actividad laboral que pretende realizar o desarrollar en vida adulta y conforme a exigencias económico-sociales.

Con referencia al trabajo profesional como bien común, Dueñas (2006) puntualiza que se requiere la capacitación necesaria para la realización de actividades laborales, a fin de orientar el mejor rendimiento dentro de las actividades especializadas para el beneficio de la sociedad. Sin este horizonte y finalidad, una profesión se convertirá en un medio de lucro o de honor, o simplemente, en el instrumento de la degradación moral del propio menor. De acuerdo con lo señalado en los párrafos anteriores, los patronos (as) o empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles facilidades que hagan compatibles su trabajo con la asistencia regular a la escuela.

Derecho a la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes en materia de Trabajo

El Estado venezolano, a través de las instituciones competentes, debe brindar protección al niño (a) y adolescente, que trabaja, incluyendo como tarea fundamental proteger a esta población de alta vulnerabilidad a fin de evitar que éstos sufran daños físicos y psíquicos. Considerar siempre lo que es mejor para el niño constituye el principio básico para cualquier labor de protección. El alcance de esta protección de carácter especial se desprende del Artículo 97 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) que establece: “Los niños y niñas que realicen alguna actividad laboral, serán amparados mediante medidas de protección. En ningún caso estas medidas pueden implicar perjuicios adicionales de los derivados del trabajo y deben garantizar al niño o niña su sustento diario”.

La política de protección especial implica garantizar el desarrollo integral del menor, divulgar métodos de trabajo, con base en el entorno y la familia, proveer

experiencias para que se perfile la participación y el ejercicio de los derechos como persona en todos los campos de actuación (familiar, social, laboral). Por consiguiente, se debe colocar en marcha las condiciones legales para la satisfacción de necesidades, brindar acciones en forma de orientación, asesoramiento y medidas de ayuda. Además de ser protegidos, los menores tienen derecho a participar; a decir, lo que piensan y a ser escuchados, de conformidad con su edad y madurez. Esto tiene especial validez con relación al ingreso en el mundo laboral, aspecto focal del estudio.

Esta protección en el campo laboral se inscribe en el Capítulo III de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) que establece en su presentación el Derecho a la Protección en Materia de Trabajo. Se inicia con el Artículo 94 en los siguientes términos:

Todos los niños, niñas y adolescentes trabajadores y trabajadoras tienen derecho a estar protegidos o protegidas por el Estado, las familias y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral (s/p).

En el párrafo único establece que el Ministerio del Poder Popular competente será el encargado de vigilar el cumplimiento de la edad mínima requerida para la actividad laboral, lo concerniente a las autorizaciones para trabajar y la supervisión del trabajo de los y las adolescentes.

En la anterior norma, existen dos situaciones que merecen ser destacadas con relación a la explotación económica del menor, y que hoy constituye una problemática de carácter social y han generado preocupación en organizaciones mundiales y locales; se trata de los niños limosneros y la explotación sexual. Con referencia al primer tipo, un caso típico de explotación al menor que durante los últimos años se ha incentivado son los niños limosneros, que según Manchy (2005), desde una visión histórica, los niños (as) se han utilizado como medio para la búsqueda de recursos económicos para la subsistencia familiar, mediante el ejercicio de la mendicidad y a pesar de que estas prácticas debieran estar ya desterradas por completo en una sociedad moderna y avanzada como la de hoy; aún se conserva,

especialmente en las grandes ciudades, observándose con frecuencia el modo como los niños (as) desde la edad infantil son utilizados para la explotación económica.

Del mismo modo, la explotación sexual también ocupa un lugar de discusión y preocupación en los organismos internacionales y nacionales; sobre ese particular, Forselledo (2001) alerta que hace ya tiempo que la explotación sexual infantil es un asunto pendiente; sin embargo, durante la última década ha cobrado importancia. El citado autor sostiene:

A medida que la cantidad de niños y niñas que se suman a la fuerza trabajadora aumenta, el número de ellos que cae en las diferentes redes de la industria de la explotación sexual, cualesquiera sea el motivo, también aumenta. El problema es grave y ha afectado a todos los países. A pesar de que Asia es la región más afectada, América Latina no está lejos. Según los informes de Unicef existen 100 millones de niños y niñas abandonadas en todo el mundo, de los cuales 40 millones pertenecen a América Latina (p.72).

Para reafirmar lo anterior, Castanha (2001) demuestra que investigaciones de organismos no gubernamentales han apuntado que alrededor del 65% de los niños de la calle en las capitales de los países de América Latina caen en la explotación sexual. De estos, el 15% sobreviven de lo que obtienen por prostituirse y el 50% se ha involucrado de algún modo en la prostitución aunque no de manera sistemática.

Es necesario indicar, que la explotación sexual presenta muchísimas dificultades para su detección y con mayor razón si existe un marco legal referencial poco efectivo, conjugado con factores culturales, sociales, económicos y políticos que muestran debilidades cuando se trata de implementar fehacientemente, políticas destinadas a la protección laboral del menor.

Los dos casos antes descritos conforman una flagrante violación de los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes; pero, además, existen otras situaciones de menor gravedad, donde se explota al menor para la realización de trabajos no acordes con la capacidad física o mental, tomándose como objeto de comercio, amparándose en la necesidad del menor y los padres, éstos, en gran parte, optan por buscar nuevas fuentes de ingreso económico para la satisfacción de necesidades fundamentales. Es decir, el niño (a) y adolescente se ve casi obligado a

trabajar por necesidad personal o de su familia o por la exigencia de los padres con la consecuencia exposición a la accidentalidad laboral, la explotación económica y muchas veces a la explotación sexual.

En otro orden de ideas, el Estado debe conocer la situación laboral del menor con el objeto de evitar la explotación que es objeto del niño (a), el adolescente y la adolescente. Sobre este particular, parte de esta protección se regulariza a través del registro de adolescentes trabajadores y trabajadoras contenido en el Artículo 98 de la LOPNA, el cual reza textualmente: “Para trabajar, todos los y las adolescentes deben inscribirse en el Registro de Adolescentes Trabajadores y Trabajadoras, que llevará, a tal efecto, el Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes” (s/p). El registro en referencia debe contener el nombre del o de la adolescente, fecha de nacimiento, domicilio, nombre de los padres, representantes o responsables, institución escolar, grado, horario, fecha de ingreso al sistema escolar, indicación del patrono o patrona según el caso, autorización de ser necesario, fecha de ingreso al campo laboral, examen médico, demás datos que el consejo de protección de niños, niñas y adolescentes o el ministerio del poder popular con competencia en materia de protección integral de niños; niñas y adolescentes, considere necesario. Datos que serían enviados de manera mensual al Ministerio del Poder Popular competente para fines de inspección y supervisión. Por otra parte, se emitirá una credencial identificándolo como trabajador o trabajadora, con vigencia de un año con las especificidades personales, lugar de habitación, datos sobre la escolaridad, trabajo y vigencia de la misma. Es necesario puntualizar que según el Artículo 109 de la LOPNA, las personas naturales o jurídicas que obtengan beneficio de obras y servicios por parte de contratistas, también deben garantizar la inscripción de los y las adolescentes en el registro de trabajadores y trabajadoras; a fin de gozar de la protección, beneficios y derechos pautados legalmente.

De acuerdo con lo señalado, el Consejo de Protección de niños, niñas y adolescentes o el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de protección integral de niños, niñas y adolescentes, deben asegurar la información necesaria para que los menores trabajadores se puedan desempeñar en el campo de

trabajo vinculándolo con la educación e insistir en el seguimiento de los patronos (as) para velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones que como parte de la relación laboral deben preservar para mantener el desarrollo integral de los niños (as), los adolescentes y las adolescentes.

Edad Mínima para el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes. Excepciones

La edad se refiere al tiempo que transcurre a partir del nacimiento de un adolescente o una adolescente. Desde el punto de vista jurídico, cuando se alude a la mayoría de edad se trata de determinar la plena capacidad jurídica de la persona. Esta aseveración se fundamenta en la necesidad de que la persona haya adquirido una madurez intelectual y física suficiente como para tener una voluntad válida para obrar algunos actos que antes evitaba en virtud de las carencias nombradas anteriormente.

Según Heredia (2008) en gran parte del mundo, la edad a partir de la cual un individuo se considera plenamente capaz está habitualmente comprendida entre los 16 y los 21 años. En algunas partes de África, la mayoría de edad se alcanza a los 13 años, mientras la mayoría de los países occidentales, se alcanza a los 18 años. Tal es el caso de Bolivia, Colombia, Chile, España, Panamá, Reino Unido, Uruguay, México, Venezuela, entre otros. Pero, en cualquier situación, cuando una persona alcanza la mayoría de edad se presume que tiene capacidad de obrar o de ejercicio, salvo que medie algún tipo de incapacidad.

Ahora bien, se entiende por menor de edad, la persona que desde la perspectiva jurídica, aún no ha alcanzado la edad adulta. La minoría de edad comprende toda la infancia y, a menudo, la adolescencia o parte de ella. Un menor de edad sería por tanto aquella persona que, por razón de su edad biológica, aún no cuenta con plena capacidad de obrar. La ley específica de cada país se encarga de establecer la edad a partir de la cual una persona deja de ser menor de edad.

La minoría de edad y, por extensión, la ausencia de plena capacidad de obrar, suponen una serie de límites a los derechos y responsabilidades de la persona. Se establecen límites sobre actuaciones que se considera que el menor no tiene

capacidad suficiente para hacer por su cuenta, y se exime de responsabilidad de actos que se entiende que no se le pueden imputar por su falta de capacidad. No obstante, desde la perspectiva laboral, el adolescente y la adolescente pueden realizar actos indicativos para la capacidad de obrar; por tal razón, la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) en el Artículo 96 establece la edad mínima para el ejercicio de actividades laborales; la norma reza textualmente: “Se fija en todo el territorio de la República la edad de catorce años como edad mínima para el trabajo. El Poder Ejecutivo podrá fijar, mediante decreto, edades mínimas por encima del límite señalado, para trabajos peligrosos o nocivos” (p. 37).

En los parágrafos que forman parte del contenido de este artículo se establece que los mayores de 14 años y menores de 18 no pueden realizar actividades prohibidas legalmente. Y que en los casos de infracción a la edad mínima para laborar, los niños (as) deben disfrutar de los mismos derechos y beneficios y remuneraciones que les corresponden, con ocasión de la relación de trabajo. Además, el Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, están facultados para autorizar, por vía excepcional, el trabajo de menores de 14 años, siempre que no constituya una actividad peligrosa o nociva para la salud o desarrollo integral, siempre que no se encuentre prohibida legalmente.

Igualmente, se establece el deber del adolescente o la adolescente de someterse a exámenes médicos de índole integral (físico-mental) previo a la autorización justificada por parte del Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes para que los menores de 14 años ingresen al campo laboral, además, se oirá la opinión del o de la adolescente y, cuando sea posible, la del padre, madre, representantes o responsables.

Según la declaración sobre los Derechos de la Infancia (2003) es necesario definir la edad mínima en la legislación, a fin de lograr el equilibrio entre la necesidad de establecer medidas de protección de los derechos (sobre todo ante situaciones que pueden poner en riesgo la vida del niño) y la adquisición de autonomía y la evolución de las facultades de parte del niño. La definición de edad mínima lleva la obligación de establecer criterios legales para situaciones como, la

edad a la que un niño puede recibir asesoramiento jurídico o tratamiento médico e intervención quirúrgica sin el consentimiento de sus padres, lo cual es importante cuando los intereses del niño difieren de los de sus padres; la edad a la que termina la escolaridad obligatoria: cuyo enfoque se centra en garantizar que todos los niños y niñas dispongan y tengan acceso a la educación en igualdad de oportunidades; la edad a la que se debe admitir al empleo y la protección que se le debe brindar contra el trabajo peligroso; la oportunidad de declarar ante los tribunales, en causas civiles y penales, de presentar denuncias y solicitudes de reparación de daños ante las autoridades competentes sin el consentimiento de sus padres; entre otros.

Esta necesidad destacada en la declaración sobre los Derechos de la Infancia, denota la importancia de fijar la edad mínima para actos que implican capacidad jurídica, incluso algún grado de madurez; ello, invita a reflexionar sobre los límites que se deben atender para que los adolescentes y las adolescentes, realicen las actividades laborales en el orden de igualdad de derechos y obligaciones que tiene todo trabajador y que el empleador o patrono (a) debe considerar, tomando en cuenta las normas legales para brindarles una mayor atención a las necesidades de los adolescentes y las adolescentes.

Capacidad Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes

Cuando se trata de la capacidad laboral, es necesario hacer mención a la aptitud o competencia del menor para desempeñar funciones productivas en organizaciones, empresas o en actividades independientes, con base en los requerimientos y las expectativas de rendimiento esperados. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos y habilidades en lo que sabe y realiza en la actividad laboral.

En opinión de Irigoín y Vargas (2003), la capacidad real de la persona se centra en el abordaje de todas las tareas que componen un lugar de trabajo. Agrega: “Los cambios... nos obligan a focalizar más en las potencialidades del individuo para movilizar sus capacidades y desarrollar su potencial en concreto y desarrollar

situaciones laborales” (p. 41). En otras palabras, se trata de la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes.

En el caso del menor, la capacidad laboral se centra en la habilidad para resolver problemas, cumplir actos jurídicos de manera válida, celebrar contratos y convenciones colectivas, ejercer acciones para la defensa de los derechos e intereses vinculados con la actividad laboral. Este hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlas con un propósito para expresar capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones relacionados con la actividad laboral como es la celebración de contratos, posibilitarán en el marco del campo elegido adecuados abordajes de las problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen, tal como lo argumenta Lafourcade (citado por Cocca, 2003)

La competencia laboral, se traduce en la aptitud necesaria para la realización de actividades enmarcadas en actos, ejercicio de derechos, entre otros, en el marco laboral. Esta misma apreciación se pauta en el Artículo 100 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007), la cual reconoce a los menores desde los catorce (14) años el derecho a celebrar válidamente actos jurídicos, contratos, y convenciones de carácter colectivo vinculados con la actividad laboral y económica; así como la realización de todo lo conducente a la defensa de los derechos e intereses ante los organismos competentes.

Esta capacidad le permitirá el desempeño de un trabajo habitual, es decir, un oficio, labor u ocupación, con visión y talento para ejecutar actos inherentes a la labor que realiza y celebrar actos jurídicos, velar por los derechos, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente, para el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad laboral, en razón de la ocupación o cargo.

Derecho a la Sindicalización de los Niños, Niñas y Adolescentes

El derecho a la sindicalización que tienen los adolescentes y las adolescentes constituye sin duda un avance en el derecho laboral, donde éstos cuentan con

medidas legítimas y legales reconocidas desde la perspectiva del derecho. Según Herrán (1982) el sindicato representa una asociación de carácter estable de quienes pertenecen a la misma organización, oficio o profesión, trátase de tipo intelectual o manual; cuenta con una dirección escogida entre los asociados.

Uno de las características de esta figura consiste en que los miembros que la conforman se encuentran vinculados por un trabajo común; como se sabe, los sindicatos pueden representar tanto al patrono como al trabajador. En el caso que ocupa la temática, se trata del sindicato que el menor trabajador puede pertenecer para ejercer los derechos laborales que le corresponden, defender los intereses en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, seguridad social entre otros.

Por tal razón, la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) establece en el Artículo 101 que los y las adolescentes tienen libertad sindical, y en efecto, el derecho a constituir o afiliarse a organizaciones de carácter sindical, conforme a la ley; y con los límites derivados del ejercicio de las facultades legales que le asisten al padre, madre, representantes o responsables. Según se desprende de la anterior norma, la sindicalización del menor debe cumplir con los requerimientos legales, además, contar con el apoyo de los padres, representantes o responsables a objeto de garantizar el reconocimiento de los derechos que le asisten como trabajador.

Derecho de Huelga de los Niños, Niñas y Adolescentes

Se entiende por huelga la suspensión o abstención colectiva y temporal de la prestación de trabajo, concertada por la asociación dotada de personería gremial a fin de presionar y convencer a los empleadores sobre la conservación, obtención o modificación de condiciones laborales en procura de beneficios profesionales. Según Fernández (1996) el ejercicio del derecho de huelga se debe caracterizar por ser pacífico; es decir, distanciarse de los actos de violencia sobre las personas o sobre los bienes del patrono, ni la ocupación de establecimientos de trabajo.

Esta figura no constituye un derecho individual de los trabajadores, sino un derecho garantizado a los gremios organizados jurídicamente; es decir, al sindicato

con personería gremial. Sin embargo, no existe acuerdo doctrinario sobre la necesidad de la personería gremial del sindicato.

Para Rivero (2001) el fin de la huelga consiste en obtener como resultado influir en la voluntad de los dadores de trabajo, para hacer realidad los reclamos gremiales, otorgando beneficios de tipo laboral. La huelga puede ser declarada legal o ilegal, según si se han cumplido o no los procedimientos previstos tanto por el estatuto del sindicato que la declaró, como por las leyes que regulan la especie, y teniendo en cuenta la finalidad perseguida por los huelguistas.

Agrega el citado autor, que la huelga calificada como legal, puede suspender la obligación de prestación laboral, sin extinguir el contrato de trabajo; en tanto que cuando la huelga es declarada ilegal, los dadores de trabajo se encuentran facultados a intimar a sus empleados a que reanuden sus tareas y a despedirlos con justa causa, si dicha intimación no es debidamente satisfecha.

En materia de niños, niñas y adolescentes que realizan actividades laborales, el derecho de huelga representa la facultad inherente al trabajo realizado. El Artículo 103 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) reza textualmente: “Los y las adolescentes tienen derecho de huelga, el cual ejercerán de conformidad con la ley y con los límites derivados del ejercicio de las facultades legales que corresponden a su padre, madre, representantes o responsables” (s/p). Al indicar que el derecho se ejercerá conforme a la ley, necesariamente hay que mencionar las limitaciones al derecho a huelga establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) donde se prohíbe la suspensión de labores en servicios destinados a la salud, cuando se trate de la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique los trabajos o se exponga a deterioro graves, o bien, quienes tengan funciones de seguridad y conservación; igualmente quienes presten servicios en vehículos o aeronaves, según se indica en los Artículos 498 y 499 de la mencionada ley. Por otra parte, los padres y representantes en virtud del ejercicio de la patria potestad sobre los niños, niñas y adolescentes, deben orientar a los hijos sobre la participación o no en tales actividades.

Vacaciones de los Niños, Niñas y Adolescentes

Cuando se alude a las vacaciones se entiende los días dentro de un año en que las personas que trabajan toman un descanso total o el receso de su actividad en un periodo de tiempo, exceptuando los días feriados y las fiestas nacionales, o los días representativos de una nación. El Artículo 104 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) establece que los adolescentes y las adolescentes que trabajan tienen derecho al disfrute de veintidós (22) días hábiles de descanso remunerado en la oportunidad que corresponda, además, se indica la prohibición de posponer el disfrute o bien efectuar la acumulación de la misma.

Como se observa, los niños niñas y adolescentes también tienen el derecho a las vacaciones, éstas son necesarias para que el cuerpo y la mente descanse de manera real y efectiva, y en el caso de los niños niñas y adolescentes para que su crecimiento y desarrollo integral no se vea entorpecido, además este disfrute les permitirá un mejor desempeño laboral al reintegrarse a las actividades laborales cotidianas. Con este reconocimiento, de igualdad de derechos en el disfrute de las vacaciones se le brinda al trabajo infantil una oportunidad de formación para los futuros ciudadanos.

Examen Médico Anual de los Niños, Niñas y Adolescentes

Con el fin de saber los efectos del trabajo sobre la salud, los niños niñas y adolescentes se deben someter a exámenes médicos cada año. Sobre esta norma es preciso indicar que la valoración debe ser minuciosa y realizada por un médico calificado, quien además, le debe extender el reconocimiento escrito del estado de salud. El examen, tendrá como propósito, determinar las circunstancias de salud del menor. El mismo, se debe repetir en caso de diagnosticarse algún evento patológico o enfermedad. Es un modo de garantizar la vigilancia de los riesgos que puede presentar para los menores el ejercicio de una actividad laboral.

El Artículo 105 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) expresa lo siguiente: “Los adolescentes trabajadores y las adolescentes

trabajadoras deben someterse a un examen médico integral cada año, con el objeto de identificar los posibles efectos del trabajo sobre su salud”. Además, refiere que se debe velar porque el o la adolescente se realice el examen médico, obligación que se atribuye al patrono o patrona. La norma también se aplica en caso de adolescentes no dependientes.

En la fuente bibliográfica sobre Examen Médico, Cuestión de Salud y Dinero (2008) se puntualiza que el propósito del chequeo médico consiste en la identificación de los elementos vulnerables del organismo a objeto de establecer el tratamiento a seguir y evitar posibles complicaciones; aún cuando no se perciban síntomas de enfermedades, se deben realizar el chequeo médico de acuerdo con la edad y género. En el chequeo, los exámenes representan un estudio básico, además, en el caso de los niños (as) se deben realizar pruebas de resistencia y capacidad física en función de la condición del niño o niña.

Presunción de la Relación de Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes. Consideraciones sobre el Contrato de Trabajo y la Jornada Laboral.

Se trata de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario y por lo tanto, puede ser desvirtuada, pero en el supuesto de que se negare la existencia de la relación de trabajo, bien por razones de orden ético o de interés social por prestación de servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos a los de relación de trabajo, o por la existencia de un contrato distinto de prestación de servicio, la carga de la prueba recae sobre la persona del patrono, ya que de no hacerlo, debe considerarse la prestación de ese servicio de carácter laboral. En la presunción no se necesita la existencia de un contrato de trabajo escrito, donde se establezcan las condiciones de trabajo.

En sustento de lo anterior, el Artículo 106 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) reza: “Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia de una relación de trabajo entre el o la adolescente y quien se beneficie directamente de su trabajo o servicios”(s/p). Además, el Artículo 107, establece “Los contratos de trabajo de los adolescentes se harán por escrito sin perjuicio de que

pueda demostrarse su existencia mediante otras pruebas. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas todas las afirmaciones realizadas por las y los adolescentes sobre el contenido del mismo, hasta prueba en contrario”. Lo que quiere decir que en caso, de no existir contrato escrito, existe la presunción de ser cierto lo alegado por los y las adolescentes, hasta que el patrono pruebe lo contrario.

En el orden de la relación laboral, se agrega lo concerniente a la jornada de trabajo que, según el Artículo 102, de la LOPNA no puede ser mayor de seis (6) horas diarias divididas en dos períodos no mayores a cuatro horas cada uno. Entre ambos períodos, disfrutarán de un descanso de una hora. Ahora bien, la carga horaria semanal, no puede exceder de treinta (30) horas.

Se agrega la prohibición del trabajo en horas extraordinarias. La jornada de trabajo o jornada laboral representa aquel tiempo que cada niño, niña o adolescente dedica a la realización de las actividades del trabajo para lo cual es designado; en tal sentido se toma como referente el número de horas dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años. En este caso, se trata de seis (6) horas diarias y treinta (30) semanales.

Es preciso puntualizar, que toda relación de naturaleza consensual o contractual, responde a las obligaciones contraídas por las partes, y por tanto, una de ellas queda sujeta a la voluntad de la otra, pues en definitiva, de la actitud o conducta de estas (las partes), devendrá la idoneidad para hacer de tal acuerdo o contrato un instrumento eficaz para satisfacer sus respectivas pretensiones. De tal manera, que en el caso de la presunción laboral o relación de dependencia de una parte con el o la adolescente por otra, se puede calificar como de naturaleza laboral, según se desprende del anterior articulado mencionado.

La Seguridad Social de los Niños, Niñas y Adolescentes

Cuando el Estado venezolano asume la protección del menor en el campo laboral, no puede dejar de apartarse de las políticas de bienestar; es decir, otorgar protección a los niños (as) garantizándoles un nivel mínimo de bienestar sin

distinción de su condición económica, social, o laboral, de forma tal que no dependan únicamente de su situación ventajosa o desventajosa de inserción en el mercado laboral o de adquisición de habilidades y conocimientos.

En opinión de González (2003):

...la seguridad social busca proteger a los individuos ante circunstancias previstas o imprevistas, permanentes o temporales que mermen la capacidad económica del individuo y frente a las cuales es posible establecer mecanismos precautorios, en cuyo financiamiento pueden participar el Estado, los empleadores y los trabajadores. La seguridad social incluye cinco rubros básicos: vejez, invalidez y muerte; enfermedad y maternidad; accidentes de trabajo; desempleo; y asignaciones familiares (p. 14).

La incorporación del niño, niña o adolescente al disfrute de la seguridad social, se pauta en el Artículo 110, donde se enfatiza el derecho a la inscripción obligatoria en el Sistema de Seguridad Social, gozando de los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud que brinda el sistema, en iguales condiciones que los mayores de edad; este derecho lo pueden ejercer por sí mismos, según lo demanda el Artículo 111; o bien, a través de los patronos y patronas luego del ingreso, caso contrario será responsable por daños y perjuicios; igual derecho tienen los menores no dependientes, cuyo deber le corresponde al Estado.

Según se desprende, se trata de un sistema obligatorio para todos los trabajadores dependientes y generalmente opcionales para los trabajadores independientes, sin embargo, el Estado debe garantizarles el ingreso al servicio de seguridad social.

Los Niños, Niñas y Adolescentes en Labores de Carácter Rural y Doméstico

Es sabido que el trabajo rural es aquel que realizan los adolescentes con animales, plantas y distintos productos de la tierra, en un establecimiento rural o empresa situada en dicho ámbito, y que permite a su dueño obtener ganancias económicas. El adolescente por la labor efectuada, recibe a cambio el salario, vivienda y la alimentación. En tal sentido, el Artículo 112 de la Ley Orgánica de

Protección del Niño y Adolescente (2007) establece que la actividad laborada realizada por adolescentes implica el carácter de trabajador o trabajadora y tienen el derecho a percibir el salario mínimo fijado legalmente. El patrón al contratar a los adolescentes para la realización de determinadas tareas, debe asumir que de la relación laboral se desprenden los mismos derechos y deberes que los trabajadores de mayor edad; en otras palabras, se deben proteger por las normas laborales.

En cuanto al trabajo doméstico, el Artículo 113 de la LOT expresa que deben disfrutar de un descanso no menor de dos horas, durante la jornada laboral; sin disminución de este tiempo del período de descanso continuo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Según Cervantes (2001) al tratar sobre la definición del trabajo doméstico argumenta: "...conjunto de actividades obligatorias y gratuitas que se realizan en todos los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, que incluyen cuestiones de higiene y salud (lavar, planchar, cocinar, cuidar, arreglar y servir)" (s/p). Este tipo de trabajo, realizado por los adolescentes requiere de un conjunto de cualidades y actos que deben ser protegidos legalmente, tal como se destaca en el artículo vinculado con tal actividad.

Prescripción de las Acciones, Competencia Judicial y Aplicación Preferente de las Normas

El Artículo 114 de la Ley Orgánica de Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes (2007) establece que las acciones prescriben a los cinco años contados a partir de la terminación de la relación de trabajo; o bien, a partir de la fecha del accidente o de la constatación de la enfermedad. Igualmente, el Artículo 115 de la misma ley dice que los Tribunales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes tienen competencia para resolver cuestiones contenciosas, que no sean materia sujeta a la conciliación y al arbitraje. Indica la norma que a objeto de tramitar y decidir los asuntos contenciosos se seguirá el procedimiento ordinario previsto en la ley en referencia; de modo que se aplicarían de manera supletoria las normas pautadas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Según el articulado indicado en el fundamento legal de protección laboral al adolescente, se puede establecer que la nueva Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (2007) se inscribe entre los instrumentos jurídicos que adecua con mayor acercamiento a la normativa interna a los preceptos establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño y principios de Derechos Humanos. En la misma, se le brinda al adolescente el mismo derecho que a las personas, con derechos y responsabilidades inherentes a la actividad laboral. Además, ofrece la protección integral en la que deben participar el Estado, la familia y la sociedad como corresponsables de la formación y como mediadores o facilitadores para que el adolescente goce del derecho a la igualdad y no discriminación.

Los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados

En el marco del ejercicio de los derechos y garantías, el reconocimiento que realiza la legislación de protección del niño y adolescente, busca que los todos los niños, niñas y adolescentes, de modo progresivo y en armonía con la capacidad evolutiva, puedan disfrutar de los derechos y cumplir deberes. Sobre esta aseveración, el adolescente con discapacidad o necesidad especial tiene derecho al ejercicio pleno autónomo de sus capacidades a su integración familiar y comunitaria garantizándosele el respeto a la dignidad humana y a la equidad de oportunidades y condiciones laborales, satisfaciendo y promoviendo su formación, capacitación y acceso al empleo de acuerdo a sus condiciones

En otras palabras, tiene el derecho al desarrollo de su potencialidad en el orden físico, psíquico y espiritual a través de la atención integral organizada cubriendo las necesidades y requerimientos para así lograr la participación y la correspondencia del principio de inclusión en la sociedad a través del desempeño laboral. Es preciso acotar, que una política de inclusión debe configurar una alternativa para erradicar la discriminación laboral que perciben las personas con discapacidad; por ello, el Estado debe contar con centros, fundaciones, fondos gubernamentales para los discapacitados; estimular la inserción laboral y social, crear un adecuado clima para

responder a las iniciativas y satisfacer requerimientos empresariales y sociales con el apoyo de la familia y la comunidad en general.

En este contexto, en la legislación nacional vigente, se cuenta con la normativa consagrada en el párrafo segundo del Artículo 13 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007), la cual expresa: “Los niños, niñas y adolescentes en condición de discapacidad mental ejercerán sus derechos hasta el máximo de sus facultades” (p. 6). Si se toma esta norma como antesala de los derechos laborales que tienen las adolescentes y los adolescentes, se puede afirmar que ellos si son discapacitados, pueden realizar actividades laborales hasta el máximo de las facultades; es decir, aún cuando tengan restricción psico-motora o de otra índole, la norma no los excluye de la actividad laboral.

En opinión de Durán (2006) la discapacidad implica:

...toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona. Las discapacidades que se evalúan son: de la conducta, de la comunicación, cuidado de la persona, locomoción, disposición del cuerpo, destreza y situación (p. 85).

Ahora bien, los adolescentes en condición de discapacitados son aquellos cuyas características físicas, intelectuales y sensoriales requieren, de acciones complementarias o sustitutivas, transitorias y permanentes para favorecer la inclusión en el mundo laboral; porque ellos, son capaces de autodesarrollarse, de interactuar, en todas las instancias que configuran la vida cotidiana.

Estas potencialidades, son susceptibles de evolucionar, cuando es respetado como tal, al brindárseles la oportunidad de desarrollar sus capacidades, y de interactuar armónicamente en el medio laboral donde se puede desenvolver. Este hecho diferencial en los individuos proporciona como fundamento un derecho a ser diferente, ser reconocido, respetado en su propia identidad, igualdad e individualidad.

Según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la discapacidad consiste en:

...la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente (p. 4).

Así, uno de los propósitos del legislador es establecer el desarrollo integral en personas con discapacidad, a fin de formar futuros adultos con habilidad autónoma para convivir en la sociedad, capaz de adaptarse a la compleja realidad del mundo contemporáneo, a un mundo en rápida mutación. Esto, necesariamente implica el desafío de lograr un grado suficiente de diversificación para que la acción legislativa no represente un factor de exclusión social, sino en un factor de cohesión en la dinámica social de la sociedad democrática y participativa; para ello, es necesario brindar oportunidad de inclusión en términos laborales del adolescente discapacitado como aspecto inherente a los derechos que se asisten.

El respeto a las diferencias y el enriquecimiento mutuo con las mismas debe constituir un planteamiento básico; así lo resalta Hegarty (2005), quien agrega que ofrecer oportunidades laborales no es dar a todos lo mismo, sino dar a cada uno lo que necesite; esta aseveración se materializa con mayor intensidad, cuando se trata de individualidades que necesitan de atención laboral especial al cumplirse el ingreso al campo laboral.

En la fuente Discapacidad. Primeros Avances para la Integración Laboral (2006) sostiene que es difícil lograr el ingreso de personas con capacidades diferentes en el mercado laboral competitivo. No obstante, existen experiencias que generan la esperanza de profundizar la inserción de personas con discapacidad, aún cuando en un trabajo formal es muy limitada, si bien se han registrado casos que dan lugar a

expectativas más favorables. Cuando se trata de la discapacidad del adolescente, la situación no sólo se limita a los aspectos puramente clínicos, sino se extiende al análisis de cada forma de enfrentar el problema en su entorno socio económico; por ello, la inserción laboral adquiere una importancia especial para el abordaje del problema y de encontrar soluciones al mismo.

Es imperativo señalar la norma escrita en el Artículo 29 de la Ley Orgánica de Protección del Niño y Adolescente (2007) que establece los derechos de los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales, quienes le son reconocidos todos los derechos y garantías consagrados y reconocidos por esa Ley, cuyo Estado, familia y sociedad les debe asegurar el pleno desarrollo de la personalidad hasta donde lo demande las potencialidades.

Ley para las Personas con Discapacidad (2007)

Uno de los logros fundamentales de la ley que se menciona consiste en regular la inserción laboral de las personas que muestran disminución o supresión temporal o permanente de la capacidad sensorial, motriz o intelectual; por tanto, la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, se debe conjugar con acciones educativas para lograr el objetivo final de la autonomía; será el paso definitivo a la integración social. Con base en este fundamento se infiere que la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) también es aplicable a los niños, niñas y adolescentes en cuanto al derecho del trabajo y la capacitación implícita en el Capítulo III, título II De los Derechos y Garantías para las Personas con Discapacidad.

Previamente es necesario mencionar, el objeto de la referida Ley; el Artículo 1 establece que el propósito fundamental consiste en regular los mecanismos y medios destinados a garantizar el desarrollo de las personas con discapacidad de forma plena y autónoma, de conformidad con las capacidades, además, lograr la integración y participación en la sociedad y la familia.

La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) hace mención en el Artículo 26 de las políticas laborales que conjuntamente deben realizar los ministerios en materia laboral y desarrollo social, a objeto de formar para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral; además, readaptación profesional y reorientación ocupacional, promoción de oportunidades de empleo, conservación y colocación de personas con discapacidad. En el caso del adolescente, la formación para el trabajo y la inserción ocuparían un lugar preferencial. Se entiende por formación laboral integrada la que puede realizarse en una escuela o centro de capacitación común, no especializado para personas con discapacidad, a los que pueden acceder los mismos, para luego desempeñarse en el mercado laboral.

Igualmente, el Artículo 27 de esa misma Ley trata sobre la formación para el trabajo, donde el Estado a través de la función conjunta de los ministerios en materia de trabajo, educación, economía popular y cultura, igualmente, organizaciones sociales, promoverán la educación, capacitación y formación para el trabajo; para tal efecto, se establecerán programas, talleres y cursos para la participación de personas con discapacidad. Además, el Artículo 28, establece el empleo para las personas, obligatorio para empresas privadas, públicas o mixtas; cuya obligación es incorporar no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, en cualquier nivel de la organización, sin argumentar discriminación; los mismos pueden optar para ascensos, además, la labor no debe exceder de la capacidad para el desempeño; por otra parte no deben obligarlos a realizar actividades de riesgo; en todo caso, se debe realizar la debida supervisión y vigilancia tal como se pauta en el Artículo 29. Los ministerios antes mencionados deben velar por la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, todo ello, orientado a la inserción y reinserción laboral.

Es importante destacar, que en cuanto a la capacitación acorde con las condiciones psico-físicas y las posibilidades de inserción laboral se deberá tener en cuenta que aunque la persona, en este caso, el menor discapacitado pueda recibir una determinada capacitación en un sistema integrado ésta deberá servir para su futura inserción laboral; en cuyo caso se requiere conocer las reales posibilidades de

inserción en el trabajo, de modo que permitan su incorporación y desempeño en el mismo, en forma adecuada. Caso contrario, se capacitará para una frustración. Teniendo en cuenta estas consideraciones se deberá promover la formación laboral en ámbitos comunes de todas aquellas personas con discapacidad que fuera posible siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos precedentemente.

Cabe aclarar, que la legislación sobre las discapacidades ha ido evolucionando gracias a la preocupación de las propias personas con discapacidad y de las instituciones que les prestan servicios y atención. Estas comprenden a las organizaciones de personas con discapacidad que les prestan apoyo y abogan por la sanción de legislación específica a nivel nacional; los consejos nacionales que tienen como función garantizar la aplicación de esas leyes y la creación de programas y actividades nacionales relacionadas con el tema, y, por último, las instituciones que establecen las políticas generales a nivel nacional. Cabe destacar el cambio paulatino de la terminología empleada en la legislación: desde términos como impedidos, disminuidos y minusválidos, hasta la incorporación y aceptación del término “discapacidad”, que es más respetuoso y específico. También se puede observar la evolución del papel del Estado venezolano, desde las posiciones asistencialistas y proteccionistas, hasta dar paso a la participación activa en el campo laboral.

El Aprendizaje Formal en la Facilitación de la Inserción Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes Discapacitados

Uno de los propósitos ideales en materia de inserción laboral del adolescente discapacitado, es brindar oportunidades para recibir una educación que lo prepare desde la infancia, no desde que ingresa a la escuela o a un taller. En el primer sentido, cuando se estimula el aprendizaje de habilidades y destrezas en los hábitos laborales, motricidad, lenguaje, comunicación; luego, a través de la exploración vocacional, cuando se identifican los intereses o gustos hacia el desarrollo de comportamientos hacia un oficio; del mismo modo, durante la adolescencia, al insistir en la capacitación laboral propiamente dicha; es decir, el desarrollo de hábitos, de

conductas sociales y su relación con el trabajo, y de una formación laboral propiamente dicha.

En virtud de lo señalado, cuando se aborda el aprendizaje formal como conductor de la inserción laboral del menor discapacitado, es preciso enunciar la Ley de Educación (1980), aún cuando trata lo concerniente a la educación; no obstante marca algunas líneas generales tendientes a la preparación del adolescente para que en el futuro pueda cumplir con la actividad laboral.

En el marco del Sistema Educativo, garantizar la atención de personas con necesidad educativa especial desde el momento de la identificación de su estado y brindar una formación orientada al desarrollo integral, es tarea primordial de la Educación Especial. Es como esta modalidad de Educación se apoya en objetivos de origen normativo, para afianzar el principio de democratización e integración. Ahora bien, en el orden de la normativa vigente, la Ley Orgánica de Educación (1980), menciona en el primer apartado del Artículo 34: "...se deberá orientar y preparar a la familia y a la comunidad en general, para reconocer, atender y aceptar a los sujetos con necesidades especiales, favoreciendo su verdadera integración mediante su participación activa en la sociedad..."(p.10). La norma es clara cuando se insiste en la importancia de la familia y la comunidad; cuestión que debe formar parte de las recomendaciones para integrar al menor discapacitado en el campo laboral a fin de que participe activamente en la sociedad; parte de ella es precisamente el trabajo.

En el Artículo 33, de la mencionada ley, pauta los objetivos de la Educación Especial en los siguientes términos:

Estará orientada hacia el logro del máximo desarrollo del individuo con necesidades especiales, apoyándose mas es sus posibilidades que en sus limitaciones y proporcionará la adquisición de habilidades y destrezas que le capaciten para alcanzar la realización de si mismo y la independencia personal, facilitando su incorporación a la vida de la comunidad y su contribución al progreso general del país. (p. 11).

Se infiere del Artículo la preparación del individuo con necesidades especiales para la vida, concebida en su formación hacia el fomento de todas sus potencialidades biológicas, psicológicas y sociales, promoviendo y estimulando habilidades

específicas, y prepararle para su integración a los diversos contextos, entre los que se tiene de carácter laboral. La misión se concibe en preparar educativamente a quienes tienen discapacidades, sobre la base de sus posibilidades, es decir, en el desarrollo de las facetas personales no dañadas y su integración.

En concordancia con lo expresado, los nuevos enfoques educativos apegados a la norma legal vigente, establecen la necesidad de contar con todo lo que rodea al adolescente discapacitado, teniéndose presente que el proceso de aprendizaje se inicia en la familia, con los padres o representantes como elementos primordiales para la integración del sujeto con discapacidad en el campo laboral, y a su vez de la familia misma respecto a éste, su importancia es imperativa en el sentido de dar proactividad y flexibilidad a los fines propuestos en la Ley Orgánica de Educación antes mencionada.

Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista

Uno de los fines del Estado es la formación profesional de los trabajadores, y dedicar acciones educativas dirigidas a los jóvenes, especialmente aquellos que no asumen la prosecución escolar como meta personal; en tal sentido, entró en vigencia por vía habilitante, Gaceta Oficial N° 38.958 de fecha 23 de junio de 2008, la publicación del Decreto Presidencial con Rango, Valor y Fuerza de Ley N° 6.068 de fecha 14 de mayo de 2008, a través del cual se dicta la nueva Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES). El objeto de esta Ley consiste en formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, coadyuvar al desarrollo de un modelo productivo, promover la inclusión socioproductiva de todas las personas, consolidar un sistema de educación, formación y capacitación que genere nuevas formas asociativas y unidades económicas de propiedad colectiva (Artículo 1).

La ley en referencia, derogó las leyes sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa publicadas en 1959 y 1970, cambia el nombre del Instituto a Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), e incluye

también como participantes en los programas de educación del Instituto a los pueblos y comunidades indígenas; además, a las personas con penas privativas de libertad, y por supuesto, a los aprendices; éstos últimos mencionados en las regulaciones previas; pero, en el caso de estos últimos, el rango de edad fue modificado y ahora abarca a los adolescentes con edades comprendidas entre 14 y 17 años; ello, en correspondencia con la Nueva Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007) que también establece el mínimo de 14 años para el ejercicio de la actividad laboral, salvo excepciones.

Esta regulación, recientemente ocupó espacios de discusión especialmente en sectores relacionados con la producción, en el sentido de imponer por vía habilitante la posibilidad de concretar un sistema educativo nacional de corte socialista' que antepone el adoctrinamiento ideológico a la formación laboral. Se hace mención al tercer párrafo de la Exposición de Motivos, el cual señala: "...surge la necesidad de transformar el Instituto de Cooperación Educativa a objeto de posicionar a la institución de los principios ideológicos del Socialismo y acompañar el proceso en la construcción del socialismo bolivariano...'.(p. 1).

Uno de los aspectos curiosos, es que la ley sólo menciona a los patronos y los trabajadores cuando se trata de los aportes económicos obligatorios para sufragar los gastos del INCES. La contribución de las empresas y trabajadores es de 2% del equivalente del salario normal mensual, además 0,5% de las utilidades anuales, aguinaldos o bonificaciones. Por otra parte, la nueva ley establece que deberán aportar al Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) no sólo las personas naturales y jurídicas que se dediquen a actividades de carácter industrial o comercial, sino también todas aquellas formas asociativas cuya finalidad sea la prestación de servicios o asesoría profesional las cuales ocupen 5 o más trabajadores.

Por vía de excepción, no realizarían aportes los medios de producción de propiedad colectiva, las cooperativas, fundaciones, cajas rurales y mutuales, unidades productivas familiares, empresas de producción social, empresas de cogestión, bancos comunales, unidades comunales de producción y cualquier otro tipo de asociación sin

finés de lucro que desarrolle los principios y valores de la economía social, solidaria, participativa y comunal.

El número de aprendices será un mínimo de 3% y un máximo de 5%, que las empresas y establecimientos deben contratar, en tanto se dicte el reglamento en el término de 180 días a la publicación de la ley; en el mismo, se regulará lo concerniente al porcentaje en mención. En el Artículo 5, cuando se hace referencia a los aprendices, se refiere a los adolescentes de entre 14 años y 17 años, edades de mayor susceptibilidad para comprometerse con un proyecto socialista, según el propósito del Estado. El artículo en referencia establece que serán participantes de las actividades del INCES todas las personas, con especial atención a las que no posean instrucción profesional, adolescente, con necesidades educativas especiales, pueblos y comunidades indígenas, con penas privativas y restrictivas de la libertad y demás que requieran inclusión socio-productiva. Se consideran aprendices, las y los adolescentes entre 14 y 17 años, según su vocación y libre elección del oficio de su preferencia y que no hayan recibido formación previa en el oficio a desarrollar, con un grado de instrucción acorde con las exigencias del oficio en el cual se va a capacitar.

Por otra parte, el Artículo 10, indica el Programa Nacional de Aprendizaje, haciéndose mención que las unidades productivas, empresas y establecimientos de propiedad privada o colectiva tendrán la obligación de emplear y enseñar, o hacer enseñar metódicamente una actividad productiva a un número de aprendices, que serán adolescentes seleccionados a tal efecto. Además, la enseñanza de aprendices instrumentarían los programas de formación y capacitación para las actividades productivas que sean aprobadas por el Consejo Directivo del Instituto.

Otro precepto relacionado con los aprendices se trata en el Artículo 22, cuando se pautan las sanciones; en tal sentido, en uno de los apartados se menciona que los patrones que no cumplan la obligación de emplear y enseñar, o hacer enseñar metódicamente una actividad productiva a un número de aprendices a través del Programa Nacional de Aprendizaje, serán sancionados por el INCES con multa que va desde el equivalente al importe económico que debió erogar la empresa para ejecutar el Programa, hasta el doble de dicha cantidad.

La ley en referencia considera al trabajador de manera integral, tal como se destaca en el Artículo 6, donde se que toma en cuenta los aspectos técnicos, políticos y sociales para capacitar a los ciudadanos con principios éticos. También este artículo habla del modelo de desarrollo curricular, en el que el docente se convertirá en facilitador. Por otra parte, las normas se orientan a la formación y capacitación en diferentes áreas (industria, construcción, textiles, alimentación, comercio y servicios, vivienda, turismo y agricultura). El objeto consiste en mantener un espacio para el desarrollo de las comunidades; y dentro de ella, el joven aprendiz o adolescente, pueden tener un rol protagónico en su capacitación y acceso a la actividad laboral.

Disposición Administrativa Sobre el Programa Nacional de Aprendizaje del Ministerio para la Economía Popular (2005)

Además de la Ley anterior, es necesario hacer incluir la Disposición Administrativa emanada del Ministerio para la Economía Popular, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.220 de fecha 01 de julio de 2005, sobre la ejecución del programa nacional de aprendizaje; como se indicó anteriormente, hasta tanto se dicte el reglamento de la Ley del INCES, se aplicará las disposiciones contenidas en esta disposición administrativa; en la misma, se hace del conocimiento de las empresas, establecimientos y explotaciones organizadas, tanto del sector público como privado, que el Consejo Nacional Administrativo del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, hoy INCES, en ejercicio de las atribuciones, establece varios artículos. El primero indica que el objeto consiste en la regulación del cumplimiento de todas las empresas, establecimientos y explotaciones organizadas del sector público y privado, de la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio, a los adolescentes aprendices.

A su vez, el Artículo 2, señala el porcentaje de aprendices de un mínimo del tres por ciento (3%) sobre el número de sus trabajadores calculados de la siguiente forma: En el caso de las empresas, establecimientos y explotaciones organizadas del área industrial, siempre que cuenten con veinte (20) o más trabajadores; en caso

contrario, es decir, cuando estas empresas cuenten con menos de veinte (20) trabajadores serán sometidas a régimen especial, conforme a lo establecido en el Artículo N° 6, numeral 5 de la presente Disposición Administrativa. En cuanto a las empresas, establecimientos y explotaciones organizadas del área comercial, sólo en el caso que tengan diez (10) o más empleados.

Es importante destacar que el Artículo 4, habla que la programación y ejecución de los oficios y actividades, se elaborarán en consideración con los derechos de los adolescentes aprendices, en concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, Ley del Instituto Nacional de capacitación y Educación Socialista la legislación vigente y los Reglamentos, especialmente en todo lo relativo a las condiciones y seguridad del área de trabajo.

Así mismo, el Artículo 5 establece que los oficios calificados deben ser aprobados por el Comité Ejecutivo del Instituto Nacional de capacitación y Educación Socialista. Por su parte, las empresas desarrollarán el aprendizaje de adolescentes a través de los programas de oficios ya aprobados por dicho Comité o propondrán nuevos oficios de acuerdo con sus requerimientos en concordancia con los planes de desarrollo de la Nación y de la demanda del Sector Empresarial. Los citados oficios también deberán ser aprobados por el Comité Ejecutivo del Instituto.

Por otra parte, el Artículo 6, refiere que a fin de retomar la esencia y propósito del Programa Nacional de Aprendizaje, se dispone que la formación de los aprendices será en oficios relacionados con los procesos intrínsecos de la actividad principal de la empresa o servicios asociados a la misma, bajo la estrategia: Desarrollo de Aprendizaje en la Empresa (D.A.E.).

Este régimen especial deberá coordinarse (Ministerio del Poder Popular para la Educación) o cualquier otro ente público o privado. Es condición ineludible para la inscripción de los adolescentes como Aprendices en el Programa Nacional de Aprendizaje, que la contratación de los adolescentes, por parte de las Empresas, se haga en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente y demás disposiciones legales que regulen la

materia. El desarrollo del Aprendizaje en los oficios correspondientes al Programa Nacional de Aprendizaje se debe efectuar en correspondencia con los lineamientos supervisión y control del INCES

Finalmente, la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista INCES y la Disposición Administrativa indicada en los párrafos anteriores destinan gran parte de su texto a la formulación de acciones dirigidas a la ejecución de programas de carácter educativo y capacitación desde una visión integral, entre otros del aprendiz, es decir, el joven que posiblemente deserta del sistema educativo formal y desea formar parte de un modelo productivo a través de la capacitación para un oficio; por ello, se toma también como referente legal que protege la actividad laboral del adolescente en virtud de la capacitación del recurso humano y así, desempeñarse con eficacia y eficiencia en la actividad productiva de la empresa pública o privada.

Ley Orgánica del Trabajo (1997)

Dado que la protección de los niños, niñas o adolescentes en su desarrollo no se circunscribe sólo a sí mismo como persona, alcanza otros ámbitos relacionados con el entorno cuando se trata del campo laboral, esa protección también se asume de manera integral; en tal sentido, debe ser sujeto activo de políticas por parte del Estado, como ente primario, pero a través de los organismos, instituciones y especialmente ante la jurisdicción especial; sin embargo, en cuanto a adolescentes se refiere, la Ley Orgánica del Trabajo (1997), dedica algunos artículos especiales que constituyen la excepción de normas que alcanzan al trabajador, sin que esto se considere regulación discriminatoria. Entre otros, se encuentran algunas disposiciones de importancia jurídica como es la edad del menor y el caso del aprendiz; en efecto, el legislador venezolana ha dedicado en la LOT un capítulo a regular el trabajo de los menores y aprendices, en el que se define en qué áreas productivas y comerciales no pueden trabajar los menores y establece límites a la jornada de trabajo. En este sentido, el Título V sobre Regímenes Especiales de la LOT, en su Capítulo I sobre el Trabajo de los Menores y Aprendices establece en el artículo 247 la prohibición del

trabajo a menores de 14 años de edad, con lo que la LOT viola el Convenio N° 138 de la OIT, que establece la edad mínima en 15 años. Además de la edad y el caso del aprendiz, se trata lo concerniente a la celebración de contratos y prohibiciones.

Edad Mínima para el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes. Excepciones y Prohibiciones

El trabajo de los menores se encuentra pautado en el Título V de los Regímenes Especiales, Capítulo I de la LOT agregándose el caso de los menores aprendices. Estas normas establecen prohibiciones, edades para formar parte del mundo laboral, tipo de actividades que pueden desempeñar o no, jornada de trabajo, protección social, salario, vacaciones que corresponden a los menores.

El Artículo 247 de la misma Ley, prohíbe el trabajo de menores de catorce (14) años en establecimientos industriales, comerciales, mineros y empresas. Previendo sanciones legales para quienes los contrate; excepto, previa autorización del Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes según se desprende de lo dispuesto en el Artículo 96 de la LOPNA, quienes por razones justificadas y de acuerdo al estado físico y con garantía de brindar oportunidades para proseguir en el sistema educativo, podrán autorizar por debajo de la edad mínima establecida. Entre otras prohibiciones, se contempla el trabajo de los adolescentes en minas, talleres de fundición, labores que generen riesgo a la vida o salud, trabajos forzosos o que atente contra el desarrollo físico y moral (Artículo 249 LOPNA); igualmente, aquellas labores que perjudiquen la formación intelectual y moral, o bien, en detalles de licores.

Según el Informe sobre el estado mundial de la infancia, elaborado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, s/f), existen dos extremos: por una parte, el trabajo como interferencia en la escolaridad y no como beneficio para el desarrollo del niño, y por el otro, aquel trabajo que estimula la explotación y el abuso infantil. Esta última situación existe si se dan condiciones en las que el niño trabaje a tiempo completo a una edad muy corta, en prolongadas jornadas de trabajo, sujeto a

tensiones físicas, sociales o psicológicas, baja remuneración, excesiva responsabilidad, falta de acceso a la educación y condiciones de trabajo en la calle inadecuadas.

Celebración de Contratos por los Adolescentes

Los adolescentes con edades comprendidas entre catorce (14) y diez y seis (16) años pueden celebrar contratos con la autorización del representante legal, Juez de protección del Niño y Adolescente, primera autoridad civil o Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Es necesario puntualizar la opinión de López Herrera (citado por Torres, 2002) cuando sostiene que un principio general y universal del derecho contractual se centra en la autonomía de la voluntad de las partes, entendiéndose como tal que éstas son libres para crear, modificar, reglamentar o extinguir sus relaciones jurídicas de carácter contractual. Este principio, si bien no está consagrado explícitamente en el Código Civil (1982), surge de dos disposiciones legales a saber: la primera, del artículo 1.159 del Código Civil que establece: “Los contratos tienen fuerza de ley entre las partes...”; la segunda, del artículo 1.262 que dispone que las obligaciones deben cumplirse exactamente como han sido contraídas; por tanto, de conformidad con las referidas disposiciones la ley permite la libertad contractual.

De esta libertad contractual se trata cuando el menor tenga entre catorce (14) y diez y seis (16) años. Sin embargo, la libertad contractual no es ilimitada y, en consecuencia, las partes o un tercero pueden solicitar ante el órgano jurisdiccional su nulidad si contraviene las leyes de la República, el orden público o las buenas costumbres, y es la intensidad de la sanción de nulidad junto con la intención de la norma sustantiva imperativa o prohibitiva violada la que distingue entre la nulidad absoluta y la nulidad relativa del contrato, pues mientras unas están dirigidas a la protección del orden público o a la salvaguarda de las buenas costumbres, otras están destinadas a amparar a uno de los contratantes o a un particular que por hallarse en situación especial, sería el caso del menor y el aprendiz, quienes deben ser protegidos por la norma en referencia.

Prohibiciones para las Empresas y Patronos

Cuando se toma la prohibición como el efecto que genera la norma contenida en la ley, hay que hacer mención a los Artículos 247, 249, 250, 251, de la Ley Orgánica del Trabajo los cuales establecen prohibiciones que deben ser tomadas por cualquier empresa o patrono, quienes están obligados a acatar la normativa existente con relación al cumplimiento de la edad necesaria para laborar en empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras, o bien, en talleres de fundición, labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a las fuerzas, o que impidan o retarden el desarrollo físico y normas.

Por otra parte, se prohíbe también la actividad laboral que lesione la formación moral e intelectual del adolescente, o en detalles de licores, espectáculos públicos, en películas, teatros, radio o televisión, mensajes comerciales de cine, a aquellos menores de diez y seis (16) años. Ahora bien, el desconocimiento de las obligaciones y las prohibiciones de los trabajadores adolescentes, puede afectar el normal desarrollo de las actividades de las empresas, además, el patrono al incurrir en la violación de los preceptos legales, será sancionado según lo establecido en las normas.

Todas estas prohibiciones se dirigen a proteger la salud integral del menor, elemento este que debe considerar el patrono por constituir un derecho social inalienable, enmarcado en los principios de universalidad como espacio para favorecer la salud a partir de un enfoque integral, positivo, considerándolo una herramienta que contribuye al desarrollo de la personalidad; por consiguiente el legislador obliga al empleador o patrono, a responder por los riesgos y el desarrollo del adolescente y de los aprendices.

El Aprendiz en la Capacitación para el Trabajo Productivo

En el caso del menor en formación, calificado como aprendiz, se considera como tal, al menor sometido a formación profesional sistemática del oficio en el cual

trabaje y sin que previamente a su colocación hubiese egresado de cursos de capacitación para dicho oficio, de acuerdo con la definición contenida en el artículo 267 de la Ley Orgánica del Trabajo, que se complementa con el artículo 5 del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), el cual lo define en el mismo sentido, aunque precisa que su edad debe ser menor de diecisiete (17) años y mayor de catorce (14). En la anterior Ley del INCE, se establecía una edad máxima de 18 años.

Según la Ley Orgánica del Trabajo, se consideran aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio. Se entiende por trabajadores menores o adolescentes aquellos que tengan edades comprendidas entre catorce (14) años y menos de diez y ocho (18) años. Esta edad, en lo que respecta se contradice con lo pautado en la ley del INCES que establece un término de 17 años. En todo caso, se trata de un adolescente, pues tal condición se presenta desde los doce (12) años de edad, siempre que no se alcancen los dieciocho o diecisiete años; esta edad se contradice con el Artículo 2 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, que establece la edad máxima de 18 años; no obstante, sólo será aprendiz quien tenga más de catorce (14) años de edad, lo que coincide con la edad mínima para trabajar, establecida en el artículo 96 de la citada Ley.

Adicionalmente, para que un adolescente mayor de catorce (14) años pueda ser considerado un aprendiz, deben concurrir dos circunstancias, a saber, su sometimiento a la formación profesional sistemática o metódica de un oficio, y que no haya egresado previamente de cursos de formación para ese oficio, de modo que si el menor tiene una preparación profesional sistemática completa, ya no estará en la categoría del aprendiz, sino del obrero calificado.

Ahora bien, la sujeción del adolescente aprendiz a una preparación profesional metódica, implica la obligación del patrono de enseñarle un oficio, arte o profesión; en este sentido, la doctrina sostiene que en el contrato de aprendizaje la prestación de servicios es recíproca, pues si bien el patrono está obligado a pagar una remuneración

en dinero, como sucede con cualquier trabajador –condición que ostenta el aprendiz– la principal contraprestación será en especie, a través de la enseñanza, por cuanto la finalidad esencial de este contrato especial, es el aprendizaje. De esta forma, se da cumplimiento al postulado constitucional, establecido en el Artículo 79 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), sobre la participación de la sociedad, junto al Estado y las familias, en la creación de oportunidades para estimular el tránsito productivo de los jóvenes hacia la vida adulta.

Salario del Aprendiz

En la legislación venezolana, el salario mínimo, además, de ser la remuneración mínima que una persona debe recibir por su trabajo, es la referencia para determinar la base contributiva utilizada en el cálculo de las cotizaciones en materia de contribuciones legales. Al modificarse el salario mínimo, de hecho, cambia la base contributiva de algunas obligaciones en materia de seguridad social y laboral. De este modo, cuando se determina el salario mínimo de los adolescentes aprendices se debe evaluar las condiciones de trabajo. Cuando el aprendiz asiste a la jornada completa en las instalaciones de la empresa, se le paga a partir del 01 de mayo de 2008 como salario mínimo la cantidad mensual de Bs. 599,43 bolívares fuertes de conformidad con lo previsto en el Capítulo I del Título V de la Ley Orgánica del Trabajo, equivalente a 19,98 bolívares fuertes diarios.

Hay que tener en cuenta lo establecido en el Artículo 258 de la Ley Orgánica del Trabajo que dispone lo siguiente: “No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos”. Si existe en la empresa trabajadores en formación con edades superiores a diez y ocho (18) años de edad, no entra dentro del concepto de Aprendiz, por lo que el salario a cancelar deberá corresponder al estipulado para los trabajadores mayores de edad.

La actividad laboral del menor, en ocasiones adquiere una dimensión de exclusión a causa de su edad y de sus expresiones culturales, mientras que el mercado

valora la experiencia laboral -más que a los jóvenes-. Es decir, se trata de una tensión permanente, cuyos menores, en ocasiones pueden desconocer actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, lo que se expresa, por ejemplo, en una mala presentación de su documentación (currículo vitae) y fracasos en las entrevistas de contratación. Una capacitación en esta área puede ser una inversión eficiente para mejorar las perspectivas de inserción laboral de los jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto específico. Otro aspecto que merece la atención es en relación a la contratación y que no es específico de la condición generacional, pero profundiza en los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto, cuya discriminación por razones de género, socioeconómicas, étnicas, preferencias sexuales y otros, mantienen ese patrón de exclusión; por tanto, el legislador debe advertir la violación de los derechos humanos del menor en el campo laboral y tomar medidas para la oportuna intervención por parte del Estado. Sin duda, los problemas de discriminación están enraizados en las sociedades, de manera que los encargados de contratar recursos humanos en las empresas pueden ser portadores de la discriminación. En este sentido, se debe dirigir la atención hacia la equidad, concientizar a la población hábilmente laboral para erradicar las acciones discriminatorias; así, se estimulará el proceso de cambio social que demanda el país.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

El estudio que ocupa el presente trabajo titulado **“PROTECCIÓN LEGAL DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES. ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO”** se inscribió en un enfoque cualitativo; es de tipo descriptivo, monográfico y documental. Según lo aseveran Grinnell (citado por Hernández., Fernández y Baptista, 2003) el enfoque cualitativo, comúnmente, “se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis” (p. 5). Este enfoque se caracteriza por el empleo de métodos de recolección de información sin medición de carácter numérico, es el caso de las descripciones.

Igualmente, se caracteriza por ser descriptiva, según el señalamiento de Namkforoosh (2001) quien refiere que este tipo de investigación busca especificar las propiedades relevantes de las personas, grupos o fenómeno de análisis; además, “...buscan saber quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio, y principalmente miden o evalúan diversos aspectos...”(p.72). En tal sentido, el presente estudio analiza y describe la protección jurídica del menor en el campo laboral venezolano, caracterizándose los diversos elementos inherentes a los aspectos que conforman la temática de estudio; es decir, su objetivo fundamental es interpretar y caracterizar el objeto de estudio, señalar sus propiedades sobre una realidad puntualizada en la variable antes señalada.

Por su parte, Ferrari (2006) asevera en torno al tipo descriptivo lo siguiente:

Modalidad de estudio que sólo busca especificar las propiedades importantes de entidades bajo investigación. Los estudios descriptivos miden conceptos o variables, ya que describir consiste en seleccionar una serie de cuestiones y medir cada una de ellas, independientemente, para describirlas. Este tipo de estudio requiere, por lo tanto, un significativo conocimiento previo del campo de investigación (p. 38).

En otras palabras, se caracterizaron las propiedades implícitas en la temática antes señalada, evento que implica obtener datos para caracterizar los elementos relacionados con el marco jurídico de protección al menor; es decir, se caracterizó las propiedades importantes sobre el mencionado fenómeno desde la perspectiva internacional y nacional.

La investigación también corresponde al tipo documental; en tal sentido, es importante acotar las consideraciones sobre éste particular establecido en el Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado en el Área de Derecho (1997), refiere:

..el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, el pensamiento del autor”(p.1).

Además, la investigación tiene un carácter monográfico, porque se apoya en referentes documentales y bibliográficos. Es precisamente este tipo de fuentes que sirvieron para profundizar en la temática planteada.

Sobre este aspecto, Arias (2004) al hacer referencia a la investigación documental refiere:

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: Impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p. 25).

En efecto, la verificación y descripción de los elementos de estudio, requiere el apoyo de fuentes de carácter documental, llevada a cabo a través de una indagación

exhaustiva y rigurosa de fuentes (textos, electrónicas), que aportaron el conocimiento directo para describir la situación problema.

Diseño de la Investigación

Cuando el investigador requiere el cumplimiento de los objetivos para cumplir con el propósito investigativo, es necesario contar con la diversidad de pasos metodológicos para alcanzar el logro en este sentido. Para sustentar esta aseveración, se acota la opinión de Balestrini (2006), quien expresa con respecto al diseño de investigación: "...plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos...intenta dar...respuestas a las preguntas planteadas..." (p. 131). Tal como lo señala la citada autora, el diseño constituye un plan que de manera general incorpora los diversos pasos metodológicos necesarios para realizar un estudio; así como se plantea en el presente estudio, los mismos son congruentes con el tipo de investigación antes señalada.

En este marco referencial, se tiene la presencia del diseño bibliográfico; tal como lo refiere Arias (2004): "a través de la revisión del material documental de manera sistemática, rigurosa y profunda, se llega al análisis de diferentes fenómenos o a la determinación de la relación entre las variables" (p. 25). De conformidad con la definición del diseño bibliográfico, se adoptó ambos sentidos para tratar la problemática existente con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en Venezuela. Los aspectos que implican el abordaje del diseño se sintetizan en las técnicas de recolección de datos; así como, en el análisis e interpretación de información.

Técnica de Recolección de Datos

La recolección de datos es el proceso de recolección de información a fin de dar respuesta al problema planteado, tal como lo señala Auccasi (2003), quien agrega que

para tal fin el investigador debe seguir un planteamiento detallado de lo que se hará en la recolección del dato. En lo que respecta al presente estudio se empleó la técnica de análisis de contenido y la interpretación de algunos referentes jurídicos, llevándose a cabo un análisis literal y restrictivo, utilizándose textos de consulta y fuentes electrónicas.

En virtud del carácter documental, lógicamente el instrumento se dirigió a la revisión exhaustiva de la posición de diversos autores por una parte y de algunas normas jurídicas nacionales e internacionales; a tal efecto se registró cada criterio. Igualmente se utilizó la consulta bibliográfica en correspondencia al diseño característico para este tipo de investigación. Se inició con la sistematización del problema; es decir, de las interrogantes formuladas, éstas orientaron los objetivos; para ello, se contó con actividades relacionadas con lecturas evaluativas, fichas de trabajo, notas y resúmenes.

Análisis e Interpretación de la Información

Cuando se sigue con los pasos metodológicos, uno de los de mayor alcance y relevancia es el análisis de resultados. En tal sentido, Auccasi (2003) refiere: “En el proceso de la investigación es necesario exponer el plan de los datos según sus características a fin de describir la información recolectada para dar respuesta al problema de investigación” (p.59). Con base en este señalamiento, la investigación se fundamentó en un análisis del contenido. Es decir, se tomó la idea central sobre la protección jurídica del menor en el campo laboral venezolano, de la cual se desprendieron elementos preestablecidos; luego se clasificaron para el análisis correspondiente.

Con referencia al método de interpretación, según la apreciación de Dorado (2005), el mismo consiste en: “la atribución de un significado personal a los datos contenidos en la información que se recibe”(s/p). Este significado se observa en el contexto de la investigación, cuando el investigador asume un significado interpretativo en virtud de la posición de los autores. Posteriormente de indagó sobre

los elementos puntuales centrados en el estudio, los cuales constituyeron el insumo factible para determinar las conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A partir del análisis de las normas internacionales y nacionales (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Leyes); enmarcado dentro de los objetivos del presente se llega a conclusiones siguientes:

En virtud del objetivo referido a Analizar la protección laboral de los niños, niñas y adolescentes según las normas jurídicas internacionales como derecho humano inherente a la actividad desempeñada se observa que desde décadas pasadas, se ha contado con el apoyo de organismos y organizaciones que le asignan a los niños, niñas y adolescentes la categoría de sujeto activo, participativo, con capacidad en el ámbito laboral para la satisfacción de las necesidades propias y de su familia. Entre éstos, la Declaración de los Derechos del Niño (1959) constituye la carta rectora de todas las convenciones y organizaciones destinadas a la protección del menor, cuyos estándares se reproducen en las diversas Convenciones de las Naciones Unidas (UN) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta normativa internacional ha generado espacios para acoger, monitorear, apoyar y contribuir a la denuncia de la violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Es así, como la Convención de las Naciones Unidas, cuyo enfoque se dirige a los derechos humanos, expresa que gran parte de los contenidos suscritos obran en dirección a la protección de los niños, niñas y adolescentes de todo tipo de explotación, incluyendo la explotación económica y de desempeñar cualquier labor que sea ciertamente peligrosa o que interfiera con su educación, con su salud o su desarrollo integral; además, se reconoce el derecho al descanso, recreación y la importancia de la familia porque es allí donde se desarrollan y fortalecen los valores y principios que impulsan

la formación para la preparación personal ; mientras que, los instrumentos o normas producidas en la Organización Internacional del Trabajo representan un enfoque dirigido al trabajo de los adolescentes. En las distintas convenciones, se trata sobre aspectos muy puntuales en la relación de trabajo como es la edad para el desempeño de labores, haciéndose mención a aquellas que pueden causar daño a la salud física y mental; en tal sentido, se insta a dar prioridad a la acción inmediata contra las peores formas de trabajo infantil en lugar de abordar todas las formas de trabajo infantil. Bajo este panorama, el trabajo del adolescente se articula con los derechos inherentes a toda persona, como sujetos de derecho laboral; por ello, tanto las convenciones y tratados suscritos dirigen la atención al respeto del de los niños, niñas y adolescentes, sus opiniones, potencialidades e individualidad, que empieza con el respeto a sus personas, por la contribución que proporcionan a sus familias y comunidades, y por el derecho y la capacidad que tienen de darle forma a sus propias vidas.

En función con el objetivo de determinar los derechos humanos que protegen a los niños, niñas y adolescentes en virtud de la actividad laboral, según lo consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. sin duda que el Estado, a través de normas con rango constitucional protege de manera integral los derechos laborales de los niños, niñas y adolescentes cuando regula tal papel bajo el fundamento del trabajo como valor económico; este derecho se apoya en principios de igualdad, equidad, irrenunciabilidad, prohibición de discriminación; así como lo concerniente al descanso semanal, vacaciones, salario suficiente, prestaciones sociales, estabilidad, pertenecer a una organización sindical, negociación colectiva, celebración de contrato colectivo de trabajo, a fin de obtener una ocupación productiva que brinde al adolescente una existencia digna y decorosa y se le garantice el pleno ejercicio del derecho al trabajo; representado en la justicia social, igualdad y sin discriminación. Ello, confirma que el adolescente y la actividad creadora del trabajo es el principal destinatario de la protección constitucional que impulsa la garantía de la actividad productiva. Un aspecto importante es que el adolescente participe en el proceso educativo de manera que coadyuve al desarrollo integral; con el fin de alcanzar mayores logros cuando se comparte el trabajo con esta

actividad, porque ésta estimularía el pensamiento, la imaginación creadora, las formas de expresión personal, expresión de hábitos de integración social, convivencia grupal, solidaridad, cooperación, incluso los valores para el trabajo para cumplir un mejor rol en el campo laboral. Aunado a esto el niño, niña o adolescente discapacitado merece especial atención cuando se trata de su acceso al empleo; por tanto, también constituye un referente implícito la carta magna, donde se le garantiza el derecho al trabajo de forma útil y productiva a través de la integración de éste en el ámbito laboral como reto de la sociedad de hoy, ante el principio de inclusión considerado en las distintas expresiones socio-jurídicas.

Con respecto a mencionar el carácter legal de la protección laboral de los niños, niñas y adolescentes, en el ámbito jurídico venezolano. se tratan algunas leyes que se relacionan con la acción laboral de ellos; en tal sentido, la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007), amplía la norma constitucional referida a la edad mínima para el trabajo, la capacidad laboral, el derecho a la sindicalización, huelga, vacaciones, examen médico anual, seguridad social; además, trata sobre las labores del adolescente en el campo rural y doméstico, con especial atención al caso del adolescente discapacitado y cómo se debe lograr su inserción en el campo laboral. Igualmente, se hace mención de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) cuya normativa legal vigente, regula la integración como un derecho; implica, gozar en plano de igualdad en el trabajo, con los mismos derechos y deberes que cualquier otro niño; disfrutar de las actividades, servicios, cumplimiento de deberes; todo ello, consagrado desde la normativa internacional y nacional en su orden constitucional, legal y en resoluciones ministeriales. En esta línea de pensamiento, la integración laboral como derecho, enfatiza que el niño con necesidades educativas especiales, como toda persona, se debe desarrollar plenamente, en función de las posibilidades de que dispone, y la obligación de las organizaciones de transformar sus posibilidades reales dentro del marco del aprendizaje formal para la facilitación de la inserción laboral del adolescente discapacitado. Es así, como todos los instrumentos vigentes apuntan hacia la inclusión del niño o adolescente con discapacidad en el ámbito laboral, con lo que

concuenda con las normas constitucionales en este sentido. Por otra parte, se advierte en la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES, 2008) cómo el adolescente entre 14 y 17 años, especialmente aquél que no se encuentra bajo la atención de una enseñanza formal, tiene oportunidades para la capacitación integral y adiestramiento, bajo un modelo de índole productivo para la inclusión social y productiva. Del mismo modo, la Ley Orgánica del Trabajo (1997) viene a normar una diversidad de aspectos que pueden constituir normas de excepción a las normas generales que regulan la relación de trabajo, sin que esto se considere una regulación discriminatoria. Es así como se trata la edad mínima de 14 años para el trabajo del adolescente, pero, en virtud de razones justificadas y de acuerdo al estado físico y con garantía de brindar oportunidades para proseguir en el sistema educativo, se autorizaría la disminución de la edad; igualmente, trata sobre las prohibiciones del trabajo en minas, talleres de fundición, labores que generen riesgo a la vida o salud, trabajos forzosos o que atente contra el desarrollo físico y normal; igualmente, aquellas labores que perjudiquen el formación intelectual y moral. Por otra parte, advierte a las empresas o patrones de las sanciones en caso de contravenir la norma. Todos estos aspectos configuran nuevamente el desarrollo de la norma constitucional en Venezuela.

Recomendaciones

Desde una perspectiva internacional, se recomienda la integración de comisiones de trabajo para discutir sobre la problemática del trabajo de los niños, niñas o adolescente; conocer las posibilidades emergentes de evaluación continua que permita la reflexión de todos los miembros que asisten a las convenciones, para conocer y resolver la diversidad de problemas y mejorar las orientaciones a cada Estado Parte. En la labor de intervención, seguir sugerencias para la adaptación del contexto local a las directrices internacionales y así, promover nuevos encuentros en convenciones para adecuar las necesidades del niño o adolescente bajo la mirada protectora de las instancias internacionales.

También se recomienda abrir espacios para la realización de seguimientos de la labor desarrollada en los Estados Partes, a fin de identificar si las instituciones jurídicas de protección de niños, niñas o adolescentes dan respuesta a la diversidad de situaciones de desprotección en la que éstos se encuentran. La respuesta es que tanto la diversificación de instituciones jurídicas como la flexibilización de las prácticas profesionales, son indispensables para mejorar cualitativamente los sistemas de protección a la infancia. En tal sentido, los organismos internacionales deben velar por el cumplimiento de las convenciones y tratados en materia laboral, específicamente cuando se trata de los niños, niñas o adolescentes. Por otra parte, incentivar programas donde se conjugue la actividad laboral de los adolescentes con los organismos gubernamentales, privados y de la sociedad civil para obtener resultados operativos para enfrentar el problema del trabajo infantil.

Desde un contexto nacional, se recomienda a los organismos públicos y privados, ejercer el control y vigilancia del cumplimiento de los derechos humanos que le asisten a los niños y niñas con ocasión de la actividad laboral desarrollada; en tal sentido, apropiarse de los principios de igualdad y no discriminación para erradicar la violación de los derechos. Estimular el derecho a la educación de los adolescentes trabajadores que se ven obligados a trabajar para generar ingresos. Se trata de que no abandonen la escuela, aún cuando deban cumplir con dignidad la labor realizada. Igualmente, como derecho constitucional que le asiste, brindar en el marco laboral, las posibilidades de recreación y capacitación necesaria para fungir como protagonista de la actuación del futuro ciudadano (a).

A los miembros de la Asamblea Nacional, que asuman un rol protagónico en la modificación de leyes como la Ley Orgánica del Trabajo, para ser revisada y actualizada en concordancia con la realidad; por otra parte, pronunciarse en la implementación de normas legales destinadas a ampliar la gama de derechos que resguardan los intereses de los niños, niñas o adolescentes para lograr la consolidación de los diversos principios de igualdad y no discriminación a través del monitoreo permanente de comisiones designadas para tal fin. Además, ser vigilantes en el cumplimiento de la normativa legal vigente como derecho fundamental, contar con el

respaldo de las autoridades de protección de los niños, niñas y adolescente y los organismos encargados de velar por el equilibrio bio-psico-social de estos; además, realizar nuevas revisiones de las diversas leyes para identificar las posibles contradicciones o lagunas legales.

Un caso especial en materia laboral es el discapacitado; en tal sentido, se recomienda brindar los apoyos necesarios que con carácter laboral se debe asumir en todos los momentos de la vida. Desarrollar planes educativos para contar con un perfil muy definido de la persona a integrar en el campo laboral en cuanto a habilidades conceptuales, prácticas y sociales; seguir un modelo de formación para el trabajo; además, ofrecer diversas alternativas de trabajo, como centros especiales de empleo, válidos para la realización de trabajos que se adecuen a sus necesidades individuales. Por otra parte, desde ese órgano legislativo, capitalizar el recurso humano con discapacidad, a través de normas para dar respuesta efectiva a los retos actuales que demanda dicha población en la sociedad venezolana, ajustadas a las políticas de inserción y líneas orientadas para la inserción del discapacitado en el medio laboral. Igualmente, velar por la aplicación de las leyes venezolanas de protección como son: la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, Ley Orgánica del Trabajo, Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, Ley para las Personas con Discapacidad, para mencionar las de mayor importancia que se vinculan directamente en materia laboral con los niños, niñas o adolescentes..

A otros organismos que asumen conjuntamente la política de Estado para tratar el trabajo de los adolescentes y como ejecutores de la protección de éste, como los Consejos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, entre otros, para que realicen un trabajo colaborativo en pro del bienestar del adolescente trabajador, en concordancia con los preceptos jurídicos aplicables.. En consecuencia, se recomienda la constitución de equipos inter y multidisciplinario para asesorar escuelas especiales y establecimientos con proyectos de integración laboral en las empresas públicas y privadas.

REFERENCIAS

- Acosta, G., García, E., y Hoyos, S. (2000). *Trabajo Infantil Doméstico ¿Y quién la mandó a ser niña?*. Unicef, Colombia: Tercer Mundo Editores.
- Allan, I. (1998). *La Necesidad Social del Niño*. Buenos Aires, Argentina: Minotaurio.
- Álvarez, Julio César (2005). *La Protección del Niño y del Adolescente en el Régimen Laboral Venezolano*. Venezuela: Vadell Hermanos.
- Arias, F. G. (2004). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (4ta. Ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Auccasi, M. (2003). *Recolección de Datos, Procesamiento de la Información y Análisis de Datos*. Disponible: <http://64.233.169.104/search?q=cache:2V8MAQ2WJDEJ:www.enfermeriaperu.net/investigacion/recodatosprocinfor.htm+qu%3%A9+es+procedimiento+para+la+recolecci%3%B3n+de+datos&hl=es&ct=clnk&cd=4&gl=ve>. [Consulta: 2008, Junio,19].
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela: Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Brennan, W.K. (2000). *La Inserción Laboral en el Joven con Necesidades Educativas Especiales*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Brewer-Carias,A.(2001). *Los Derechos Humanos en Venezuela*. Material Mimeografiado.
- Cantor, E. y Rodríguez M. (2003) *Acción de Cumplimientos y Derechos Humanos*. (4ta. ed.). Bogotá, Colombia.
- Castanha, N. (2001). *Hacia la definición de una Norma Modelo sobre Abuso y Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes en las América*". En Documento de trabajo interno del Instituto Interamericano del Niño. Montevideo, 2001.
- Cerón, M. P. (2001). *Recopilación, Análisis y Propuesta de una Normatividad para la Protección de Jóvenes Trabajadores*. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas. Colombia.
- Cervantes, E. (2001). *Trabajo Doméstico*. Disponible: <http://64.233.169.104/search?q=cache:V3p38kxYRS0J:www.cimac.org.mx/noticia/s/semanal01/s01070303.html+trabajo+dom%3%A9stico&hl=es&ct=clnk&cd=6&gl=ve>. [Consulta: 2008, Abril, 28].

- Cocca, J. (2003). *Las Competencias Profesionales*. Disponible: <http://www.fceia.uni.ar>. [Consulta: 2008, Marzo, 5].
- Código Civil de Venezuela (1982). Gaceta N° 2.990 Extraordinaria, Julio 26, 1982.
- Combellas, R. (2001). *Derecho Constitucional. Una Introducción al Estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas, Venezuela: McGraw-Hill Interamericana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial No. 36.860, Diciembre 30, 1999.
- Convención de Derechos del Niño, de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989.
- Declaración de los Derechos del Niño (1959). Resolución No. 1386, Asamblea General de las Naciones Unidas, Noviembre, 20, 1959.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas, 217, diciembre 10, 1948.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (1997). Ministerio de Trabajo-Universidad de Los Andes. Bogotá, Colombia.
- Derechos de la Infancia (2003). *Proyecto de la Red por los Derechos de la Infancia en México*. México.
- Díaz, J. (2002). *Sociedad y Derecho. En Revista de Ciencias Sociales*. No. 14. Perú: ISSN.
- Discapacidad: Primeros Avances para la Integración Laboral (2006). En la Voz del Pueblo. Buenos Aires, Argentina: Bragado.
- Disposición Administrativa emanada del Ministerio para la Economía Popular (2005). Gaceta Oficial N° 38.220 de fecha 01 de julio de 2005.
- Dorado, C. (2005). *Aprender a Aprender. Estrategias y Técnicas*. Disponible: espinterp.htm. [Consulta: 2008, Junio, 19].
- Dueñas Rodríguez, Francisco Armando (2006). *La Objetividad del Valor*. Universidad La Salle. Cancún, México.
- Durán, J. (2006). *Procedimiento para la Calificación de Origen y Pérdida de Capacidad Laboral*. Tesis de grado no publicada. Especialidad en Salud Ocupacional.

- Examen Médico. Cuestión de Salud y dinero (2008). Disponible: <http://209.85.165.104/search?q=cache:W25OK8P2ILkJ:cmenlinea.com/%3Fc%3D153%26a%3D19302+qu%C3%A9+es+examen+m%C3%A9dico+integral&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=ve>. [Consulta: 2008, Marzo, 16].
- Fernández, J. C. (1996). *Práctica Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Errepar.
- Ferrari, J. (2006). *Introducción a la Formulación de Proyectos*. Universidad Nacional de la Pampa, Facultad de Ciencias Humanas. Argentina.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, s/f). Informe Sobre el Estado Mundial de la Infancia. Material Miemografiado.
- Fondo Nacional de Discapacitados (FONADIS, 2001). *Participación de la Sociedad y Empresariado en la Inserción Laboral de los Egresados de Escuelas Especiales*. Chile. Disponible: <http://www.ilolex.ilo.chi1567/public/spanish/.50normes/>. [Consulta: 2008, Julio, 24].
- Forselledo, A.G. (2001). *Niñez en Situación de Calle. Un Modelos de Prevención de las Farmacodependencias basado en los Derechos Humanos*. En Boletín del Instituto Interamericano del Niño “Infancia”. Tomo 69, N° 236, Montevideo, Febrero de 2001.
- González, B. (2003). *La Seguridad Social en el Mundo*. México: Siglo XXI Editores.
- Hart, T. (1998). *Comunicación de Grupos*. Buenos Aires, Argentina: Razón Social.
- Hegarty (2005). *Reflexiones Sobre el Trabajo del Menor*. México: Fernandez editores S.A. de C.V.
- Heredia, F. (2007). *Erradicación del Trabajo Infantil*. San Joaquín. Costa Rica.
- Hernández, r., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3ra. ed.). México: McGrawHill.
- Herrán, M. T. (1982). *El Sindicalismo por dentro y por fuera*. Bogotá: La Oveja Negra.
- Irigoin, M y F. Vargas (20003). Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas. Boletín Cinterfor. Disponible: <http://www.cinterfor.org.uy/public>. [Consulta: 2008, Agosto, 7].
- Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial No. 2.635 Extraordinario, julio 28, 1980, Caracas, Venezuela.

- Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial No. 5152, Extraordinario, Junio, 19, 1997.
- Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). Gaceta Oficial N° 5.859 Extraordinario. Diciembre, 10. 2007.
- Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial No. 38.598. Enero 05 de 2007.
- Linacero de la Fuente, María (2004). *Protección Jurídica a las Personas con Discapacidad, Menores Desfavorecidos y Personas Mayores*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Litterio, H. (2006). *Análisis y Recomendaciones para la mejor Regulación y Cumplimiento de la Normativa Nacional e Internacional sobre el Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes en Argentina*. OIT. IPEC.
- Londoño, R.A. (1998). *El Trabajo del Niño. Perspectivas y Reflexiones*. En Seminario Latinoamericano. Universidad Nacional, Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- Manchy, N. (2005). *Niños Limosneros o la Inocencia Robada*. Disponible: http://209.85.207.104/search?q=cache:54CRp7w6dTIJ:www.ciao.es/Por_la_letra_N__Opinion_1065039+EXPLORACION+C3%93N+DEL+MENOR&hl=es&ct=clnk&cd=10&gl=ve. [Consulta: 2008, Agosto, 2].
- Manfred, L. (2003). *Infancia y Trabajo Infantil*. Lima, Perú: Ifejant.
- Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado en el Área de Derecho (1997). Universidad Católica.
- Mendoza, Franco (2005). *Sobre el Derecho al Esparcimiento, el Juego y la Recreación*. Argentina. Autor.
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la Investigación*. (8va. ed.). México: Limusa..
- Name, C. de (2003). *Necesidades que plantean las personas con Necesidades Especiales*. Ponencia. Caracas, Venezuela.
- Navarrete, J. (2002). *En Orientaciones Jurisprudenciales del Tribunal Supremo de Justicia. XXVII Jornadas "J.M. Domínguez Escobar"*. Barquisimeto. 03 al 05 de enero de 2002.
- Núñez, B. (1996). *La Integración del Niño*. Ministerio de Educación. Dirección de Educación Especial.

- Ochoa, J. (2004). *La Infancia como Construcción Cultural*. (3ra. ed.). CIDE. Santiago, Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). Material Mimeografiado.
- Parra Aranguren, F. (2003). En Publicaciones Jurídicas Venezolanas. Caracas, Venezuela. Disponible: http://64.233.169.104/search?q=cache:gLoUxys5rBwJ:www.zur2.com/objetivos/publicajuri/colecciones/libros_homenaje/9_duque/libhom_9_presentacion.htm+Mar%C3%ve. [Consulta: 2008, Agosto, 7].
- Parra, N. (2001). *La Integración Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad en Venezuela*. Ministerio de Educación Cultura y Deportes. Caracas.
- Porras Jiménez, I. (2007). *Programa de Atención al Niño Trabajador*. San José Costa Rica: Yépez, y Asociados.
- Porras Jiménez, I. (2004). *Los Derechos de los Niños*. San José Costa Rica
- Provea (2007). *Derechos de los Trabajadores*. Informe Anual 2005-2006.
- Proyecto Internacional de Trabajo Infantil (s/p). Disponible: http://209.85.207.104/search?q=cache:CefJDR4TODMJ:www.dniamericas.org/DNIAmericas/proy_int_trab_infantil.htm+PROTECCI%C3%93N+INTERNACIONAL+DEL+TRABAJO+DEL+MENOR&hl=es&ct=clnk&cd=2&gl=ve. [Consulta: 2008, Julio, 28].
- Rivero, H. (2001). *Guía laboral*. Buenos Aires, Argentina: MTSS.
- Rodríguez, Z. (2005). *Filosofía. Ciencia y Valor*. La Habana, Cuba: Ciencias Sociales.
- Romero, U. (2003). *Valores: Concepción Motivacional y su Medición*. Universidad de los Andes, Facultad de Medicina. Centro de Investigaciones Psicológicas.
- Rozo, P.A (1987). *La Política Estatal Frente al Trabajo Infantil*. Universidad Externado de Colombia.
- Salazar M. (2000). *Los niños trabajadores de América Latina. Protección o autodeterminación*. (3RA. ED.). Colombia: Editorial Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Salazar, N. (2001). *Política de Integración Laboral del Discapacitado*. Universidad Santa María.

- Santiago, I. (2003). *Mercado Laboral en el Adolescente*. Montevideo: INAME.
- Secretaría Internacional (2004). *El mundo de los Menores que Trabajan*. (2da. ed.). DCI-IS.
- Silva, U., y Damianovic, N. (1998). *Estudio Exploratorio Sobre el Trabajo Infantil*. En Cuadernos de Investigación No. 5, Chile.
- Torres Soto, N. E., y Pedraza Bohórquez, A. E. (1994). *Los Menores Trabajadores en las Minas de Carbón, Departamento de Boyacá*. Facultad de Derecho. Universidad Externado de Colombia. Colombia.
- Torres, M. (2002). *Manual de Derecho*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.