

PROPUESTA
DE ARMONIZACIÓN LEGISLATIVA
SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES DE
LOS TRABAJADORES EN LA COMUNIDAD ANDINA

PLAN INTEGRADO DE DESARROLLO SOCIAL:
“PROGRAMA SUBREGIONAL ANDINO SOBRE
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES”

© Consejo Consultivo Laboral Andino
© Parlamento Andino

Documento elaborado por el Parlamento Andino y publicado por el Consejo Consultivo Laboral Andino en el marco del Proyecto de Consolidación de los Órganos Técnicos del CCLA.

Producción gráfica duArtes 247 2788

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2005-9739

Primera edición - Diciembre 2005

ÍNDICE

Prólogo	5
Introducción	7
Análisis del Proyecto: Programa Subregional Andino sobre Derechos Fundamentales de los Trabajadores	9
Convenio 29 Sobre trabajo forzoso u obligatorio	11
Convenio 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	12
Convenio 98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	13
Convenio 100 Relativo a la igualdad de remuneración por trabajos equivalentes entre mujeres y hombres	14
Convenio 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso	15
Convenio 111 Relativo a la no-discriminación en materia de empleo y ocupación	16
Convenio 138 Sobre la edad mínima de admisión al empleo	17
Convenio 182 Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y las acciones inmediatas para su eliminación	18
Cuadros correspondientes a los convenios analizados	19
Cuadros generales	21
Convenio 29	27
Convenio 87	29
Convenio 98	33
Convenio 100	37
Convenio 105	39
Convenio 111	41
Convenio 138	44
Convenio 182	47

PRÓLOGO

Nadie duda la importancia que tiene en los diferentes países, los debates que genera cualquier iniciativa de reforma laboral importante, que se explica en la visión de la mayoría de modelos económicos vigentes, respecto del papel que cumplen las normativas de trabajo, para promover un desarrollo equilibrado, generar empleo y ofrecer bienestar a la población.

La realidad refleja que dichas legislaciones responden a un desarrollo histórico donde el juego de intereses y correlaciones de fuerza entre los interlocutores sociales se plasmó en tales textos de manera diferente en cada país.

Frente a dicha realidad tenemos también que los países que integran la Comunidad Andina se comprometieron, con la suscripción del Acuerdo de Cartagena, a promover la *"armonización gradual de sus políticas económicas y sociales y aproximación de las legislaciones nacionales"* (Art.3 inc. b). Asimismo en el mismo texto se le encarga al Parlamento Andino *"promover la armonización de las legislaciones de los Países Miembros"* (Art. 42 inc. F)

De hecho, en los últimos años se vienen dando significativos avances en lo que se refiere a la agenda social. Resulta necesario hacer referencia a los instrumentos social laborales, aprobados no hace muchos meses, como son los referidos a Migración Laboral, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; así como la realización en los últimos dos años de Conferencias Regionales Andinas sobre Empleo y la formulación y adopción del Plan Integrado de Desarrollo Social - PIDS, el cual ha sido diseñado con el objetivo de contribuir a solucionar los problemas, que en términos sociales agobian actualmente a la subregión, en aras de una integración mayor.

Es dicha realidad la que ha motivado al Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) y el Parlamento Andino, luego de suscribir un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional, acordar unir esfuerzos para publicar este trabajo que presenta un estudio comparado de las legislaciones laborales de los países andinos a partir de los Convenios Internacionales de Trabajo de OIT que regulan los llamados Derechos Laborales Fundamentales recogidos en la conocida Declaración de OIT que fuera suscrita en el año 1998.

Este documento nos presenta el estado actual de las legislaciones andinas en su regulación de dichos derechos y ofrece una base sólida a partir de la cual se puede avanzar a favor de impulsar un proceso de armonización de políticas laborales en lo relativo a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Es evidente que difícilmente podemos en el futuro compartir una idéntica regulación laboral en las diferentes materias y áreas del derecho laboral; si es posible en cambio adoptar políticas comunitarias que nos ayuden a acercar nuestras legislaciones y en algunas materias incluso adoptar un texto común. De hecho, la globalización nos trae también nuevas realidades ausentes en el

pasado en la mente de nuestros legisladores, como es el caso de la migración laboral, el teletrabajo, o la igualdad de oportunidades que podrían beneficiarse de una óptica común para toda la región.

La publicación del estudio titulado "**Propuesta de armonización legislativa sobre Derechos Fundamentales de los Trabajadores en la Comunidad Andina**" constituye un primer avance de las futuras actividades que tanto el Consejo Consultivo Laboral Andino como el Parlamento Andino desarrollarán en forma conjunta, y se edita con fondos provenientes de la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras de España y la Agencia Española de Cooperación Internacional, AEI en el marco del proyecto de Consolidación de los órganos técnicos del CCLA, que se viene ejecutando con el Programa Laboral de Desarrollo - PLADES.

Lima, diciembre de 2005

José Gregorio Ibarra Ruíz
Presidente
Consejo Consultivo Laboral Andino

Ruben Velez Nuñez
Secretario General
Parlamento Andino

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, los países latinoamericanos debido a su situación de pobreza, desigualdad, subdesarrollo e ingobernabilidad, han tenido que enfrentar serios problemas de explotación, inequidad, desempleo y violación de los derechos fundamentales. Estas difíciles condiciones políticas, económicas, sociales y demográficas lanzan un escenario precario para el proceso de integración andino, ya que limitan la consolidación de gobiernos fuertes y de naciones participativas necesarias para mejorar la posición dentro del orden internacional. Por ello, la Comunidad Andina, en aras de lograr un panorama más positivo y factible, busca apaciguar las dificultades que día a día padecen las poblaciones de los países andinos, mediante el establecimiento de pactos y acuerdos convenidos entre los Estados miembros, para ir evolucionando en la construcción de un proceso integracionista más sólido.

En este sentido, nace el Plan Integrado de Desarrollo Social (PIDS) como una propuesta encaminada a solucionar los principales problemas que azotan a las poblaciones de los países andinos. Por ello, dentro de este plan se concibe mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, a través del "Proyecto Programa Subregional Andino sobre Derechos Fundamentales de los Trabajadores", el cual invita a los países andinos al cumplimiento de ciertos convenios creados por la OIT, los cuales tienen por objetivo mejorar las condiciones sociales y laborales de dichas poblaciones.

Muchos han sido los convenios creados para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, por ejemplo el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio; el Convenio 87 sobre la libertad sindical y derecho de sindicación; el Convenio 98 sobre la aplicación del derecho de sindicación y de negociación Colectiva; el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración por trabajos equivalentes entre mujeres y hombres; el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; el Convenio 111 relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación; el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo; y el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y las acciones inmediatas para su eliminación.

No obstante, algunos países andinos aún no han ratificado algunos de los mencionados anteriormente, y si los han ratificado, muchas veces esa normatividad no se cumple. Esto se ve claramente en fenómenos políticos y sociales como disturbios, violencia, violación a los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, culturales y sociales. Además, en la región andina, el trabajo forzoso se ha convertido en una de las principales causas de violación de los derechos consagrados en las distintas constituciones de los países andinos y en los tratados internacionales y regionales que abogan por la protección y promoción de los derechos humanos. De igual forma, el trabajo infantil y adolescente, las restricciones al sindicalismo y la discriminación contra las mujeres en materia de empleo, son los problemas más comunes en la subregión.

Por esta razón, es importante impulsar políticas comunitarias que ayuden a solucionar esta serie de dificultades, a través de la armonización de las legislaciones laborales de los países de la Comunidad Andina, para de esta manera proyectar una futura política comunitaria que abogue y garantice la promoción y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

El Parlamento Andino en su carácter de órgano deliberante, tiene como compromiso salvaguardar los derechos humanos, la democracia, la justicia social y la calidad de vida de la población andina, a partir de la creación de un marco legal comunitario. Por ello, el **PIDS** en este proyecto subregional, le delega al Parlamento Andino la responsabilidad de realizar la ardua tarea de compilación de las legislaciones laborales de los distintos países andinos, para de esta manera, tener conocimiento de la forma cómo se cumple la normatividad nacional con respecto a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y a partir de ésto, elucidar la conformación de un futuro escenario comunitario donde se realice una posible armonización de las legislaciones laborales de los países miembros de la Comunidad Andina.

ANÁLISIS DEL PROYECTO

PROGRAMA SUBREGIONAL ANDINO SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

CONVENIO 29: SOBRE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

El examen del Convenio 29 permitió constatar que los países andinos comparten una gran preocupación por la forma cómo se están desarrollando los trabajos forzados dentro de cada uno de los países y más aún, que sean realizados por mujeres o menores de edad. No obstante, los gobiernos se han dado a la tarea de realizar serias modificaciones con el fin de controlar el aumento de estas actividades, mediante políticas y proyectos acordes a las exigencias de la sociedad. Observar cada uno de los países implica reconocer sus aciertos y fallas a la hora de implementar los planteamientos que maneja la Organización Internacional del Trabajo.

Bolivia no se ha acogido formalmente al Convenio 29. Se adhirió sólo al contenido, pero hasta hoy, no lo ha ratificado por vía del Congreso Nacional. El gobierno no ha conseguido desarrollar programas de cooperación con la OIT, lo cual evidencia la falta de esfuerzos para detener la proliferación del trabajo forzoso y sus efectos sobre la población más vulnerable. Sin embargo, mediante el Código de la Niñez y la Adolescencia se ha dado inicio a un proceso que busca adoptar la medida, a pesar de que se estén concibiendo nuevas normas en cuanto a esta materia.

El caso colombiano expone varias similitudes, ya que el Estado afronta una serie de dificultades a la hora de realizar estudios y aproximaciones sobre las distintas situaciones, que pueden llegar a ser consideradas como trabajo forzoso u obligatorio. Si bien Colombia ratificó y se adhirió a los contenidos del Convenio, la normatividad que implementó el gobierno nacional mediante la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo buscaba establecer una serie de parámetros bajo los cuales no se debería desempeñar ningún tipo de trabajo que involucre la dignidad y la voluntad de las personas. Al igual que en los otros países andinos, la servidumbre y la esclavitud son las actividades consideradas como aberrantes o denigrantes. Además, se reconoce que las personas deben gozar de todos sus derechos y libertades, entre los cuales debe estar la realización de trabajos que no impliquen riesgos o peligros para la vida de las personas.

En los países andinos, las legislaciones fijan que, tanto la esclavitud como la servidumbre, son acciones que

van en contra de los principios de libertad y dignidad, además de las disposiciones reglamentarias internacionales.

Ecuador determina que los trabajos forzados deben ser eliminados con el fin de que las personas realicen trabajos de acuerdo a lo establecido por la ley. La tipología que manejan como referente a trabajo forzoso determina que en casos extremos y en donde la persona vea la necesidad de realizar un trabajo que implique riesgos, pero a la vez salario, el gobierno permitirá que la persona lo efectúe en condiciones específicas (Artículo 3 – Código del Trabajo). El manejo que hacen a los principios del Convenio 29 sobre trabajo forzoso u obligatorio es precario debido a la falta de normas y procesos que impidan de alguna u otra forma todos los tipos de trabajo forzoso.

El análisis de Perú permite constatar que, si bien ha ratificado este convenio en materia de trabajo forzoso, posee algunas dificultades para aplicar las distintas normas por la precariedad de mecanismos y por el aumento de las personas que desempeñan trabajos forzados. Dentro de su Constitución, se determinan diversos tipos de trabajos forzados que no deben ser realizados por las personas (Artículo 2: # 14 y 24). Mediante la ley 26941, la cual modifica algunas disposiciones del Código de los Niños y Adolescentes, establece que éstos no pueden efectuar ningún tipo de trabajo forzoso que los explote de alguna u otra forma, además, se establece que las actividades nocturnas en aquellos sectores peligrosos de las ciudades, constituyen trabajos forzados.

Las normas sobre trabajo forzoso en Venezuela se encaminan hacia la protección integral de las mujeres y los menores de edad, tal como lo plantea la Constitución Nacional (Artículo 54). Dentro de las normas legislativas es indispensable reconocer que no existe una prohibición mayor para que una persona efectúe un trabajo forzoso, según su voluntad y sus deseos de trabajar. Con la Ley Orgánica de Protección de los Niños y los Adolescentes, el gobierno buscó desarrollar un marco legislativo capaz de garantizarle a los menores de edad y a los adolescentes, el derecho a la vida digna y al crecimiento, por lo cual, el trabajo forzoso se convierte en una actividad ilícita entre los jóvenes y los niños.

CONVENIO 87**SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN**

Al analizar este convenio, es posible observar que los países andinos han demostrado gran interés por lograr una amplia participación y libertad de asociación por parte de los grupos de trabajadores y empleadores, que buscan unirse para mejorar las condiciones de trabajo. Por ello, los cinco países andinos han tratado de crear una normatividad que logre ser coherente tanto con su realidad, como con los puntos que plantea el Convenio 87. Sin embargo, son muchas las falencias y vacíos que se encuentran en las legislaciones, ya que a pesar de que se han realizado grandes avances en la ampliación de un marco jurídico que proteja y defienda la libertad de asociación y el derecho de sindicación, también son amplios los vacíos y limitaciones que contempla la ley con respecto a éste.

La Constitución boliviana al igual que las constituciones de los otros países andinos, reconoce en el Artículo 7, literal c), el derecho de todas las personas a asociarse y reunirse con fines lícitos. De igual forma, en el Artículo 159 del mismo documento, se reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sindicales. También reglamenta mediante el Artículo 15, la imposición de sanciones a los representantes de la administración pública que tomen medidas que atenten contra este derecho.

Colombia lo hace a través de los Artículos 28, 38 y 39 de la Constitución de 1991; Ecuador a través del numeral 9 del Artículo 23; en el Perú se reglamenta a través del Artículo 2 numeral 13 y en el Artículo 28. La Constitución de Venezuela, consagra dichos derechos mediante los Artículos 52 y 98. Por otro lado, la Ley General del Trabajo boliviana, en el Artículo 99, garantiza el derecho a crear organizaciones sindicales y afiliarse a ellas, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Sin embargo, en el Artículo 4 de dicha Ley, se prohíbe la conformación de organizaciones sindicales por parte de los funcionarios públicos, cualquiera que sea su cargo. Esta restricción también es clara en Ecuador, ya en el Artículo 59 literal f) de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, se dispone que ni los funcionarios públicos, ni los trabajadores civiles de las Fuerzas Armadas y Policiales, pueden conformar sindicatos. A diferencia de lo anterior, en el Perú, los servidores públicos sí tienen derecho a la sindicación y a la huelga, como se especifica en el Artículo 42; sin embargo, las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional no pueden ejercer este derecho.

De igual forma, con respecto al número de trabajadores necesarios para la constitución de organizaciones sindicales, se puede observar una asimetría en Bolivia, entre el número requerido para sindicatos gremiales y el número necesario para sindicatos industriales; en el artículo 103 de la Ley General del Trabajo, se fija un mínimo de 20 trabajadores para los sindicatos gremiales o profesionales. No obstante, en el caso de los sindicatos industriales, se requiere contar por lo menos con el 50% de los trabajadores de la empresa. Esto dificulta la creación de más de un sindicato por empresa, lo cual produce una especie de unidad sindical que limita la capacidad de expresión de los trabajadores y empleadores que laboran en industrias.

Sin embargo, Colombia posee una normatividad más amplia y flexible con respecto a estos puntos, ya que en el Artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950 se dictamina que el solo acto de constitución le concede personería jurídica a ese sindicato, siempre y cuando se inscriban en un registro de la Autoridad Administrativa de Trabajo, consagrado en el Artículo 372 de este mismo Código, de igual forma, en el Artículo 359, se dispone que el número mínimo para crear una organización sindical es de 25 miembros y en el caso de empleadores de 5.

Por su parte Ecuador, mediante el numeral 9 del Artículo 35, dispone que los trabajadores y empleadores pueden constituir sindicatos sin previa autorización. De igual forma, en el Artículo 447 de su Código de Trabajo, dispone que para constituir una organización sindical se necesita de treinta miembros, para los trabajadores, y de tres si se trata de empleadores, un número de trabajadores más elevado que los requeridos en Bolivia y Colombia.

Perú por su parte, al igual que Colombia y Ecuador, a través del Decreto Ley 25593 de 1992, dictamina el derecho de sindicación sin autorización previa. Sin embargo, Perú en cuanto al número de trabajadores para conformar un sindicato, ha realizado en los últimos años importantes modificaciones, las cuales se consagran en la Ley 27912 de 2002, la cual redujo de 100 a 50 el número de trabajadores requeridos para crear sindicatos, sin embargo la cifra sigue siendo alta en comparación con los otros países andinos.

De igual manera, Venezuela prescribe a través de los Artículos 397, 400, 410, 411, 416 y 420, de la Ley Or-

gánica del Trabajo, que los trabajadores y empleadores pueden constituir asociaciones sindicales sin previa autorización. No obstante, el número de trabajadores requeridos para conformar un sindicato es demasiado elevado en comparación con los demás países andinos, ya que según lo dispuesto en el Artículo 418 de la Ley Orgánica del Trabajo, donde se reglamenta que es necesario un mínimo de 100 trabajadores para conformar una organización de trabajadores y en el Artículo 419, se estipula una cantidad de 10 empleadores para sindicatos de empleadores.

Finalmente, es importante tener en cuenta que algunos de los países andinos¹ consagran en sus legislaciones, límites con respecto a la nacionalidad de quien debe ser elegido representante del sindicato. Ejemplo claro de esto, es el Artículo 101 de la Ley General del Trabajo en Bolivia, donde se impone como requisito para ser

representante de un sindicato, el ser “boliviano de nacimiento”. Igualmente, Ecuador a través del numeral 4 del Artículo 466 del Código del Trabajo, especifica que todo miembro de la directiva de un sindicato debe ser afiliado a la asociación de su correspondiente rama de trabajo y ser ecuatoriano y mayor de edad. De igual forma, Venezuela, aunque es más flexible con respecto a este punto, impone a través del Artículo 404 de la Ley Orgánica del Trabajo, que para poder ser parte del cuerpo directivo de un sindicato, es necesario tener como mínimo diez años de residencia, una cifra un tanto elevada. Analizando esta situación desde el contexto de integración y de armonización de políticas, esto puede convertirse en un dolor de cabeza para el proceso de integración, ya que discriminaría y excluiría a nacionales de otros países de la subregión, impidiendo de esta manera una integración coherente con las dinámicas y pasos que se necesitan.

CONVENIO 98

SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los países andinos al ratificar este Convenio se comprometieron a hacer respetar el derecho de sindicación y de negociación colectiva por parte de aquellas organizaciones que detentan personería jurídica, reglamentada por cada una de las legislaciones laborales de los distintos países andinos. En este sentido, existe una gran normatividad que regula el derecho a la huelga, a la forma cómo los sindicatos pueden negociar y cuáles deberes y derechos poseen estas organizaciones. Sin embargo, dentro de las legislaciones existe una serie de restricciones y condiciones que limitan la capacidad de accionar de los grupos sindicalistas. A continuación, se hará un breve análisis de las ventajas y desventajas que encuentran los sindicatos en los países de la CAN.

La Constitución Boliviana en el Artículo 159, reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sindicales. De igual forma, se constata a través de la Carta Constitucional la protección de los dirigentes sindicales, donde se prohíbe explícitamente que sean perseguidos o presos por las actividades desa-

rolladas en ejercicio de su mandato. Por su parte Colombia, a través del Artículo 20 reconoce el derecho a la libertad de expresión y, del Artículo 37, la libertad de reunirse y manifestarse de forma pacífica. Ecuador mediante el numeral 12 del Artículo 35 de la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva y a manifestarse pacíficamente como está consagrado en el numeral 19 del Artículo 23. Perú en los numerales 1, 2 y 3 del Artículo 28, reconoce el derecho de sindicación, el derecho a la huelga y a la negociación colectiva. Por último, Venezuela mediante el Artículo 97 reconoce el derecho a la huelga para todos los trabajadores, sean del sector público o privado.

En contraste con lo anterior, la Constitución boliviana no reconoce el derecho a la huelga y a la negociación colectiva, por parte de las organizaciones de trabajadores, pero en el Capítulo II, Título X de la Ley General del Trabajo, existen seis artículos que reglamentan el derecho a la huelga, aunque sólo se reconoce la huelga tradicional de paralización de labores y el impedimento de

¹ No se quiso incluir a Colombia dentro de este grupo, ya que la legislación de este país es explícita a la hora de imponer como requisito la nacionalidad. Sin embargo, Colombia establece otra clase de restricciones, por ello en el Artículo 386 del Código Sustantivo del Trabajo, se dispone que sólo pueden ser elegidos como integrantes de la junta directiva los miembros del sindicato y que la mayoría de los representantes deben ser necesariamente colombianos. De igual forma, el Artículo 389 establece que los empleados que ejerzan cargos directivos dentro de la empresa o que representen al empleador frente a los trabajadores, están inhabilitados para formar parte de la junta directiva de los sindicatos.

realizar huelgas en labores consideradas como servicios básicos. De igual forma, el Artículo 101 de dicha Ley, permite que la Autoridad Administrativa del Trabajo, pueda asistir a las reuniones de los sindicatos y fiscalizar sus actividades; sin embargo, según lo dispuesto en la Resolución Ministerial No 2 de 2001, la participación de terceros en las reuniones sindicales, se hará exclusivamente cuando la organización sindical así lo disponga. Por su parte, Ecuador en el numeral 10 del Artículo 35, reglamenta el derecho a la huelga excepto para aquellas labores que estén relacionadas con servicios públicos.

Bolivia al igual que Colombia reconoce el derecho a la libertad de expresión mediante el literal b) del Artículo 7º y, además, en el Artículo 15 de la Constitución prescribe la imposición de sanciones a las autoridades y funcionarios públicos que tomen medidas que atenten contra dicho derecho. De igual forma, en su Artículo 18, se establece la protección del Hábeas Corpus, a la cual pue-

den recurrir las personas que se consideren arbitrariamente detenidas. Además, en el Artículo 117, se especifica una serie de garantías acerca del derecho al debido proceso. En cuanto a este tema, Colombia, también reconoce el derecho al debido proceso por medio del Artículo 29 de la Constitución; como también la garantía del Hábeas Corpus, en el Artículo 30. Ecuador reglamenta los derechos anteriores a través del numeral 27 del Artículo 23 y el Artículo 24. De igual forma, el Artículo 95 del mismo documento establece el derecho al Hábeas Corpus.

Finalmente, Venezuela al igual que Perú, especifica el derecho a la huelga para todos los trabajadores tanto del sector público como del privado. Además, se concibe el derecho a la libertad personal en el Artículo 44, donde se plantea que se considera un arresto legal, sólo si se tiene una orden judicial. Por último, el debido proceso es consagrado en el Artículo 49 de la Constitución, y éste se aplica a toda circunstancia judicial y administrativa.

CONVENIO 100

RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS EQUIVALENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La realidad de los países andinos demuestra que existen condiciones desfavorables bajo las cuales la población andina efectúa sus labores y actividades diarias. Las mujeres están sometidas a distintos trabajos en donde no se les reconoce sus derechos y no existe ningún tipo de garantías. Por lo tanto, es necesario reconocer los avances desarrollados sobre la igualdad de remuneración que han experimentado los países de la Comunidad Andina.

La legislación boliviana mediante el Decreto Supremo 24864 de octubre de 1997, busca que exista igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural. No obstante, se aprecia una serie de falencias en el cumplimiento de los mandatos, tanto internos como internacionales; en materia de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, sin embargo, no se han emitido quejas o reclamos importantes frente al cumplimiento del convenio 100, por lo cual se hace difícil realizar una evaluación sobre su cumplimiento dentro del territorio correspondiente.

En contraste a este caso, Colombia, en asocio con la OIT, realiza una serie de proyectos para mejorar la situación laboral de la mujer y su remuneración en el campo laboral; la Ley 823 de 2003, "Mediante la cual se dictan normas sobre la igualdad de oportunidades para

las mujeres", conviene una serie de normas en cuanto a la igualdad de la mujer en el campo laboral, buscando fundamentalmente proveer acceso general a todo tipo de trabajo. Esto es muy importante ya que ha permitido que las mujeres accedan a diversas actividades en donde puedan desarrollarse y obtener algún tipo de remuneración. El Estado colombiano se ha enfocado en mejorar las condiciones salariales; sin embargo, se han presentado dificultades a la hora de realizar una evaluación general sobre el cumplimiento o no del convenio, ya que se presentan problemas logísticos y estadísticos para su seguimiento, además de un control precario por parte de las instituciones estatales.

El análisis de Ecuador arroja elementos interesantes para la discusión. Mediante la Constitución Política, el gobierno ha fijado una serie de pautas bajo las cuales se debe desarrollar el trabajo por parte de las mujeres. El capítulo IV "del Trabajo", estipula las condiciones generales para desempeñar cualquier tipo de actividad laboral, donde lo fundamental es reconocer la existencia de la equidad salarial. Por otra parte, existen una serie de comités y grupos liderados por mujeres, que en asocio a distintas ONGs de derechos humanos, buscan crear proyectos que incentiven la participación de la mujer en el trabajo, y les permita obtener dividendos de acuer-

do a su esfuerzo y su desempeño. Esto es importante en la medida en que el gobierno y los demás actores converjan en elementos esenciales para la protección de la mujer, teniendo en cuenta conjuntamente, los preceptos determinados por la Organización Internacional del Trabajo.

En Perú, la Ley No. 27270, incorporada en el Capítulo IV del Código Penal, tiene como intención regular en aquellos casos en los que se considera que ha habido alteración de la igualdad de oportunidades o de trato y, además contempla las sanciones administrativas a dicho delito. Esto determina una serie de castigos a aquellos que han incurrido en violaciones a los derechos laborales de la mujer; además, garantiza la efectividad de la justicia penal en casos que antes no eran tomados en cuenta por su simplicidad.

La legislación venezolana determina que la mujer tiene una serie de privilegios para poder acceder al mercado laboral. En primer lugar, mediante el Decreto N° 3.235, de 20 de enero de 1999, se expidió el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en donde se exponen las diferentes situaciones y normas bajo las cuales la mujer debe desempeñar cargos laborales sin detrimento de su integridad y libertad. En el Artículo 379 se expresan los aspectos más importantes sobre la igualdad de remuneración de la mujer, considerando que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados. Un elemento a resaltar es que Venezuela le da mucha importancia a los Convenios de la OIT, ya que considera que es indispensable cumplir la normatividad internacional para garantizar los principios esenciales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

CONVENIO 105

SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Los países andinos frente a la abolición del trabajo forzoso no desarrollaron un conjunto de documentos adecuados para realizar un análisis exhaustivo, además, sus esfuerzos se han concentrado en la erradicación total del trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 29). Venezuela fue el único país que no presentó documentación y lo que manejaron en base al trabajo forzoso lo estipularon en las normas correspondientes al Convenio 29. Otra característica importante dentro del análisis de los países es que sus normas se encaminan a la protección de los niños y de los adolescentes para que éstos no desarrollen actividades forzosas bajo ninguna condición.

En Bolivia, la Ley General del Trabajo determina una serie de regulaciones detalladas sobre aquellos empleos que por sus condiciones y actividades no deben ser realizados, no obstante, permite cierta flexibilidad en el momento en que estos trabajos tengan una adecuada remuneración. Es necesario resaltar que la autoridad del trabajo tiene la potestad de vigilar todo tipo de áreas que se consideren de alto riesgo y puede imponer sanciones de acuerdo a la situación de los trabajadores y sus elementos. El gobierno nacional no participa en actividades de cooperación con organismos multilaterales que les permita conocer más sobre el tema y aplicar mecanismos de protección acordes a las exigencias de la sociedad. La Ley 2026: Código de la niñez y el adolescente del 27 de octubre de 1999, estipula los trabajos prohibidos para éstos.

Colombia, a través del desarrollo normativo que establece el Código Penal, contempla una serie de disposiciones fundamentales sobre aquellos trabajos que deben ser inhabilitados por sus características y condiciones, además, contempla una serie de restricciones y sanciones para aquellos que utilicen a menores de edad o mujeres embarazadas para este tipo de actividades. Otro tipo de disposiciones normativas se pueden encontrar en el análisis del Convenio 29 sobre trabajo forzoso u obligatorio, ya que hay una relación muy estrecha entre ambos instrumentos y contenidos.

Al igual que Bolivia, Ecuador ha determinado normas específicas en cuanto a esta materia. La Codificación 2002-100 (Código de la Niñez y la Adolescencia), en su Artículo 87 fija toda clase de trabajos prohibidos, entre los cuales se encuentra: minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; en actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud; en prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente entre otros. El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia determinará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.

Perú sólo ha creado un grupo de trabajo multisectorial permanente, con el objeto de articular los esfuerzos que realizan entidades públicas y privadas para prevenir y

combatir la trata de seres humanos. Ésto se realiza en base a los contenidos del Convenio 105 sobre abolición del Trabajo Forzoso y Convenio 29 de la OIT.

CONVENIO 111

RELATIVO A LA NO-DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

El estudio de las legislaciones nacionales de los países que conforman la Comunidad Andina permite reconocer la existencia de numerosos esfuerzos por desarrollar políticas tendientes a proteger a las mujeres contra la discriminación en materia laboral o de ocupación. En primer lugar, los países andinos - salvo Bolivia y Ecuador -, han implementado una serie de procesos para la protección de la mujer sobre la base del papel del Estado y las iniciativas que plantean grupos de mujeres en asocio con instituciones especializadas. También se evidencia que el respeto y la garantía de los derechos a las trabajadoras, a partir de las normas internas y disposiciones internacionales, no se cumplen, principalmente por la constante violación a las reglas por parte de empleadores y demás miembros de la estructura laboral.

Bolivia maneja una normatividad muy precaria frente a este tema, ya que tanto la Constitución como la Ley General del Trabajo adoptan medidas generales para la protección contra la discriminación; sin embargo, no utilizan la información dada por el Convenio para crear nuevas reglas de juego. Reconocen el principio de la no-discriminación en todo sentido y por cualquier tipo de condición. Ecuador carece de legislación frente a este tema, ya que al igual que el anterior ejemplo, sólo mediante la Constitución y el Código del Trabajo consagran la igualdad de oportunidades, pero en ningún momento adoptan medidas o planes para llevar eso a cabo. No obstante, es necesario reconocer que este ente no ha cumplido al máximo sus funciones, ya que ha reflejado una serie de inconsistencias a la hora de evaluar la aplicabilidad del convenio y su funcionalidad dentro de las leyes internas.

Según la OIT, el Estado no ha cumplido a cabalidad sus funciones, puesto que se siguen presentado numerosas quejas por discriminación. En Ecuador, las mujeres dedican entre 31 y 42 horas por semana al trabajo no remunerado y, por otro lado, en trabajos especializados ganan, en promedio, poco más del 50% de lo que ganan los hombres. Además, existe una menor presencia de fuerza laboral femenina en los rangos salariales más altos y una concentración en las categorías medias y bajas.

Colombia ha implementado en materia de no-discriminación una serie de normas y proyectos que garanticen a

las mujeres acceder a cualquier tipo de empleo. En la Constitución se consagra los principios de no-discriminación e igualdad. El Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1993) determina la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley en cualquier tipo de actividad. Un elemento fundamental a la hora de analizar el caso colombiano es ver que el gobierno nacional ha adoptado y ratificado todos los instrumentos internacionales sobre la materia, y uno que ha tenido gran significado ha sido la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. A partir de esto, el Estado ha implementado una serie de procesos en torno a la mujer, entre los cuales se encuentra la creación de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores y, además, la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer.

Por otra parte, Perú establece el principio de no-discriminación, el cual se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política. A partir de esto, mediante el numeral 2 del Artículo 2 de la Constitución se contempla la igualdad ante la ley de hombres y mujeres en todo el territorio nacional, lo cual se complementa con el numeral 1 del Artículo 26, el cual dispone que en la relación laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades sin derecho a la discriminación en contra de un miembro del sexo opuesto.

La Ley N° 27270 de 2000, incorpora al Código Penal disposiciones que prohíben la discriminación en materia laboral y determina sanciones de tipo penal a aquellos que incurran en algún tipo de violación a la norma. Un análisis detallado sobre el caso peruano, el cual fue expuesto por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional (CINTERFOR) denominado *"El principio de igualdad y no-discriminación por razón de sexo en las Constituciones y en la legislación laboral"*, en asocio con la OIT, determina que Perú ha buscado establecer nuevas formas de control en contra de aquellas prácticas que desfavorecen la actividad laboral de la mujer, sus oportunidades y su remuneración, y sobre la base de ésto, estipula que no debe haber ningún tipo de discrimina-

ción a la hora de la remuneración, de las horas de trabajo y de las actividades que desempeñan.

En Venezuela, la Constitución de 1999 contempla en su Artículo 21 la igualdad ante la ley prohibiendo las discriminaciones por cualquier motivo. En el Capítulo IV, correspondiente a los Derechos Políticos y del Referendo Popular, el Artículo 88° estipula que el Estado garantiza la igualdad y equidad con respecto a los hombres en el derecho al trabajo, reconociendo el trabajo del hogar como actividad económica que produce riqueza y bienestar a la sociedad. De este modo, se busca garantizarle a las mujeres que laboran como amas de casas, ciertas con-

diciones para que sean tenidas en cuenta y tengan acceso a todo tipo de beneficios y derechos sin ser discriminadas. Uno de los avances de mayor importancia dentro del Estado venezolano ha sido la creación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1999, la cual tiene como finalidad lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos y libertades, incluyendo todas aquellas que requieran una actividad laboral. También existe el Instituto Nacional de la Mujer, el cual se encarga de la definición y puesta en marcha de diferentes políticas que favorezcan el desarrollo femenino en todo tipo de situaciones.

CONVENIO 138

SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

Debido a la situación de pobreza y subdesarrollo que azota a los países andinos, se elucida un escenario donde los menores se ven en la obligación de trabajar para poder solventar las necesidades básicas para su subsistencia y el de sus familias, sometiéndose muchas veces a trabajos muy pesados para su temprana edad. Por ello, los gobiernos de los cinco países andinos, para lograr solucionar y apaciguar esta dura realidad, decidieron ratificar el Convenio 138, donde se comprometieron a diseñar una legislación laboral nacional que estableciera y respetara una edad mínima de admisión al empleo. De igual forma, muchas de las legislaciones define niveles de edad que sean compatibles con determinados trabajos, para de esta manera lograr el pleno desarrollo físico y mental del futuro adulto. Se puede percibir que en los países andinos la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años, con algunas excepciones en países que la delimitan en 15 años. Además, hay trabajos que pueden ser realizados por niños de 12 años con previa autorización de la ley, si se comprueba que ésto, no es impedimento para la asistencia del niño a sus estudios obligatorios, o si la labor realizada no limita su desempeño físico y mental.

Cumpliendo con lo acordado en el Convenio 138 de la OIT, Bolivia a través del Artículo 126 del Título VI del Código de la Niñez y Adolescencia, dictamina que la edad mínima para trabajar es de catorce años de edad, siempre y cuando el trabajo que realizan no perjudique su salud física y mental. En el Artículo 58 de la Ley General del trabajo se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de aprendices. Por su parte Colombia, a través de la Ley 515 de 1999, se acoge a este Convenio, aceptando todos sus puntos. Al igual

que Bolivia contempla en el Decreto 13 de 1967, Artículo 4, que la edad mínima de admisión al empleo es de catorce años, exceptuando algunos casos como lo dispone el Artículo No 7 de dicho Convenio. Por ello, la Ley 20 de 1982 en su Artículo 7, hace una excepción a los menores de catorce (14) años y mayores de doce (12) años de edad, para realizar tareas de tipo familiar, siempre y cuando los horarios de ocupación no afecten su asistencia a la escuela.

Ecuador, a diferencia de Bolivia y Colombia, y conforme a lo dispuesto en el Artículo 2 numeral 2 del presente Convenio, dictamina por medio del Código de la Niñez y Adolescencia, publicado por Ley No.100 en Registro Oficial 737 del 3 de enero de 2003, en el Artículo 82 que la edad mínima de admisión al empleo es de quince(15) años de edad, para todo tipo de trabajo, excepto en algunos casos expuestos en este mismo Código.

De igual forma, en el Perú, es interesante observar el aumento en la edad dependiendo del trabajo que se realice. Por ello, en la Resolución Ministerial N° 128-94-TR de 1994, se disponía que la edad mínima para labores agrícolas no industriales era de 14 años; 15 años para labores industriales, comerciales o mineras; y 16 años para labores de pesca industrial. Luego en el 2000 a través de la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes, se estableció la edad de 15 años para labores agrícolas no industriales; 16 años para labores industriales, comerciales o mineras; y 17 años para labores de pesca industrial.

Finalmente, en Venezuela al igual que Colombia y Bolivia, por medio de la Ley Orgánica para la Protección

del Niño y del Adolescente (LOPNA): 1998, en el Capítulo III, Artículo 96, dispone que en todo el territorio nacional la edad mínima de admisión al empleo debe ser de catorce (14) años. Al igual que los demás países

andinos contempla en su legislación excepciones que pueden ser realizadas por el poder Ejecutivo, como la de fijar mediante decreto, edades mínimas por encima del límite determinado para otros trabajos.

CONVENIO 182

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LAS ACCIONES INMEDIATAS PARA SU ELIMINACIÓN

El trabajo infantil en los países latinoamericanos se ha tornado una constante en la realidad social, ya que la situación creciente de pobreza y necesidades básicas insatisfechas que los Estados no pueden cubrir, hace que los niños a muy temprana edad se vinculen a trabajos demasiado pesados para su nivel fisiológico. Esta problemática expone un escenario de violación a los derechos fundamentales de los niños y niñas que contribuyen a mantener a sus familias por escasez de recursos, como la trasgresión al derecho a la educación y a un crecimiento sano. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo en 1999, aprobó el Convenio 182, por medio del cual se denuncian las peores formas de trabajo infantil.

A partir de ello, la mayoría de los países de la Comunidad Andina de Naciones, excepto Venezuela que se encuentra en proceso de ratificarlo, se acogieron a dicho convenio para tratar de solucionar y lograr progresivamente la erradicación total de las peores y penosas formas de trabajo en los niños y niñas. Sin embargo, a pesar de los grandes esfuerzos que se han realizado, se pueden elucidar serias falencias en las legislaciones laborales con respecto a la erradicación del trabajo infantil, ya que la normatividad de los países andinos, generalmente va dirigida a la protección del menor en trabajos formales. No obstante, debido a la situación socio-económica de estos países, la mayoría de los niños trabajan en labores informales que atentan contra su integridad.

En todas las Constituciones de los países andinos se protege la vida, la integridad física, la salud, la educación,

la seguridad social, la recreación, el deporte y la alimentación equilibrada (Bolivia Artículo 157 y 199 - Colombia Artículo 44 - Ecuador Artículo 48 y 50 - Perú Artículo 2 Numeral 1, Artículo 2 Numeral 24 literal b) y Artículo 23 -Venezuela Artículo 78 y Artículo 89). De igual forma, en las legislaciones de dichos países, se prohíben labores pesadas o peligrosas a menores de edad (Bolivia Ley General del Trabajo Artículo 59 y Código del Niño, Niña y Adolescente Artículo 134 - Colombia, Código del Menor Artículo 245 - Ecuador, Codificación del Código del Trabajo de 1997 Artículo 138 - Perú Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes Artículo 58 - Venezuela Ley Orgánica del Trabajo Artículos 249, 250 y 251).

A pesar de toda esa amplia normatividad es importante tener en cuenta que en todas las legislaciones se permite a menores de 14 años o a mayores de 12 años, desempeñar labores domésticas ligeras, siempre y cuando no interfiera con las labores académicas. Sin embargo, la realidad muestra que las tareas domésticas se tornan excluyentes en la medida en que limitan el tiempo del menor para asistir a sus labores académicas; además, no hay una clara definición de cuáles labores domésticas pueden ejercer. En esta medida los niños pueden ser explotados por sus propias familias al delegarles actividades laborales pesadas en su hogar. Por ello se les recomienda a los gobiernos de dichos países ser más explícitos a la hora de definir qué labores familiares pueden desempeñar los menores y bajo que condiciones y/o circunstancias.

CUADROS

CORRESPONDIENTES A LOS CONVENIOS ANALIZADOS

CONVENIOS

Nº	CONVENIOS	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
29	Sobre trabajo forzoso u obligatorio.	1 mayo 1932	No ha ratificado	4 marzo 1969	6 julio 1954	1 febrero 1960	20 noviembre 1944
87	Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.	4 julio 1950	4 enero 1965	16 noviembre 1976	29 mayo 1967	2 marzo 1960	20 septiembre 1982
98	Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.	18 julio 1951	15 noviembre 1973	16 noviembre 1976	28 mayo 1959	13 marzo 1964	19 diciembre 1968
100	Relativo a la igualdad de remuneración por trabajos equivalentes entre mujeres y hombres.	23 mayo 1953	15 noviembre 1973	7 junio 1963	11 marzo 1957	1 febrero 1960	10 agosto 1982
105	Sobre la abolición del trabajo forzoso.	17 enero 1959	11 junio 1990	7 junio 1963	5 febrero 1962	6 diciembre 1960	16 noviembre 1964
111	Relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.	15 junio 1960	31 enero 1977	4 marzo 1979	10 julio 1972	10 agosto 1970	3 junio 1971
138	Sobre la edad mínima de admisión al empleo.	19 junio 1976	11 junio 1997	02 febrero 2001	19 setiembre 2000	13 noviembre 2002	15 julio 1987
182	Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y las acciones inmediatas para su eliminación.	19 noviembre 2000	06 junio 2003	No ha ratificado	19 setiembre 2000	10 enero 2002	No ha ratificado

LEGISLACIÓN EN LA REGIÓN

CONVENIOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>29</p> <p>sobre trabajo forzado u obligatorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política: Art. 5-7. · Constitución Política: Art. 166 -169, sobre normas específicas en cuanto a la gente del campo. · LEY 2026: Titulo II denominado trabajo prohibido en el código de la niñez y el adolescente del 27 de octubre de 1999. Art. 133-134. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política de 1991: Art. 17, prohibición general a cualquier tipo de servidumbre; Art. 44 y 53, tratan el tema de trabajo forzado. · Código Sustantivo del Trabajo: obligaciones en materia laboral y disposiciones sobre trabajos prohibidos y sus condiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Nacional: Art. 23, prohibiciones a la esclavitud y servidumbre. · Código del Trabajo: Art. 2 y 3. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Nacional: Art. 1 y 2. · Ley N° 26941, por la cual se modifican diversos artículos de la ley núm. 26102 - Código de los Niños y Adolescentes: Se consideran formas esclavizantes el trabajo forzado y la explotación económica, así como la prostitución, entre otros. · Resolución legislativa N° 26726, por la cual disponen aprobar denuncias de convenios sobre trabajo nocturno y empleo de mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución política: Art. 54, sobre la esclavitud y servidumbre. · Ley Orgánica del Trabajo: Art.31, imposición de un trabajo forzado. · Ley Orgánica de Protección de los Niños y los Adolescentes: Art. 38.
<p>87</p> <p>Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto Supremo No. 7822 de 1966 por el que se promulga el reglamento de la ley general del trabajo. · Resolución Ministerial No. 284 de 1989 declaratoria en comisión para dirigentes sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto 1469 de 1978 por el cual se regulan disposiciones laborales sobre ingreso y retiro de los socios de los sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política Art. 23, 24, 35, 93 y 182. · Art. 450, 466 y 459 del Código de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política de 1993. Numeral 13 Art. 2. · Decreto Ley No 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Art. 52 y 53 de la Constitución Política. · Decreto No 3.235 20 de enero de 1999: Título III de la acción sindical.

CONVENIOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<ul style="list-style-type: none"> · Ley General del trabajo. Título IX referente a las organizaciones de patronos y trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> · DECRETO 2519 DE 1993: Por el cual se reglamentan los artículos 444 - 445 y 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 61, 62 y 63 de la Ley 50 de 1990. 		<ul style="list-style-type: none"> · Ley N° 27912, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 	
<p>98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto Supremo No. 7822 de 1966, por el que se promulga el reglamento de la ley general del trabajo. · Resolución Ministerial No. 284 de 1989, declaratoria en comisión para dirigentes sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> · LEY 584 DE 2000: por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo referentes a el derecho de formación de sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Codificación del Código del Trabajo, 1997: Título V, de las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política de 1993. Art. 28. · Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), de 1992, se inclina claramente por la intervención estatal y la reglamentación de la vida sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto No 3.235 20 de enero de 1999: por el que se reglamenta la ley orgánica del trabajo. Título III - de la acción sindical:
<p>100 relativo a la igualdad de remuneración por trabajos equivalentes entre mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto Supremo 24864 de octubre de 1997: por medio del cual se garantiza la igualdad en materia de remuneración entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 823 de 2003 por la cual se dictan las normas de igualdad de oportunidades para la mujer: Art. 5, numerales 1 y 2. · Decreto número 1262 de 1997: Ratifica el convenio sobre igualdad de remuneración en trabajos equivalentes. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política de Ecuador: Capítulo 4, Sección referente al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política: Art. 2. · Ley No. 27270: Cáp. IV del Código Penal. 	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto N° 3.235: promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo: Art. 379.

CONVENIOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>105 sobre la abolición del trabajo forzoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Ley General del Trabajo de Bolivia: Art. 39-43 · Ley 2026: Código de la niñez y el adolescente: Art. 134-135. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley Orgánica 10/1995: Código Penal: Art. 188. 	<ul style="list-style-type: none"> · Codificación 2002-100: Título V: del trabajo de niños, niñas y adolescentes. Art. 87.- Trabajos prohibidos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto Supremo núm. 002-2004-IN por el que se crea el Grupo de Trabajo Multisectorial Permanente contra la trata de personas. 	<ul style="list-style-type: none"> · No hay información disponible.
<p>111 relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Nacional: Art. 6. · Ley del Trabajo: Art. 3: estipula la participación de las mujeres en todo tipo de actividades laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política: Art. 13: igualdad de las personas. · Código Sustantivo del Trabajo: Art. 10, igualdad de los trabajadores en todo sentido; Art.143. · Decreto No. 1413 de 1997: por el cual se crea la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores. · Ley 581 de 2000: reglamenta la participación de la mujer en la rama pública. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política: Art. 23 y 36. · Código del Trabajo: Art. 42. · Ley de amparo laboral de la mujer de 1996: mercado Laboral. Art. 11. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política del Perú 1993: Art. 2-23 y 26. · Ley N° 27270, de mayo de 2000: Código Penal. 	<ul style="list-style-type: none"> · Constitución Política: Art. 21; Capítulo IV correspondiente a derechos políticos, Art. 89. · Ley de igualdad de oportunidades para la mujer. Gaceta Oficial, 1993-09-28, núm. 4635. Art. 1-4, 5-6.
<p>138 sobre la edad mínima de admisión al empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Art. 126 del Código de la niñez y adolescencia: Título VI: Derecho a la protección del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 515 de 1999: por medio de la cual se aprueba el "Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo", adoptada por la 	<ul style="list-style-type: none"> · Codificación del Código del Trabajo, 1997: legislación juvenil. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes: Edades requeridas para trabajar en determinadas actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley Orgánica Para La Protección Del Niño Y Del Adolescente (LOPNA): 1998: Capítulo III: Derecho a la Protección en Materia de Trabajo. Art. 96.

CONVENIOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
		58a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 26 de junio de 1973.		· Resolución Ministerial N° 128-94-TR , por la cual se aprueba directiva sobre autorización de trabajo del adolescente.	
<p>182</p> <p>sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y las acciones inmediatas para su eliminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Art. 189 del Código de la niñez y el adolescente: Título II, Capítulo I: Políticas de protección. · Art. 192 del código de la niñez y el adolescente: Capítulo II; entidades de protección. · Art. 194 - 196 de la Sección II del Código de la Niñez y el Adolescente: defensoría de la niñez y el adolescente. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 704 de Noviembre 21 de 2001 por medio de la cual se aprueba el "Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación", adoptado por la Octogésima Séptima (87ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo-OIT., Ginebra, Suiza, el 17 de junio 1999, que por el artículo primero de esta ley se aprueba; obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo. · Constitución Política de Colombia: en los artículos que se mencionan a continuación, consagra los derechos de los niños y la juventud: Art. 2, 3, 13, 25, 44, 45, 47, 53, 69, 93. 	<ul style="list-style-type: none"> · Codificación 2002-100: Título V: del trabajo de niños, niñas y adolescentes: Art. 81. 	<ul style="list-style-type: none"> · Decreto Supremo N° 087-2001-Re: Ratifican el Convenio N° 182 de la OIT sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ley Orgánica Para La Protección Del Niño y Del Adolescente (LOP-NA): 1998.

CONVENIOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
		<ul style="list-style-type: none"> · Decreto 2737 de 1989, por el cual se expide el Código del Menor, el cual mantiene estrecha relación con la Convención Internacional, establece los derechos y los principios que rigen las normas para la protección a la infancia. El Código del Menor en los capítulos 2, 3 y 6 incluidos en el Título noveno, artículos 242, 243, 244, 245, 246, 247, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260. · Decreto 2145 de 1992 en su artículo 29, numerales 14 y 15, consagra que corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Técnica del Trabajo, las funciones de coordinar y desarrollar acciones con las entidades públicas, privadas nacionales e internacionales, relacionadas con el menor trabajador, orientadas al mejoramiento de sus condiciones sociolaborales. · Decreto número 859 de 1995: Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador. 			

SOBRE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

De acuerdo a las disposiciones adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y después de haber decidido amparar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, la OIT expide el 28 de julio de 1930 el siguiente Convenio: *se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas*. Dada esta expresión, se entenderá el término trabajo forzoso u obligatorio como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>En Bolivia, el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio no es reconocido. Tanto la Constitución nacional como las demás normas no han definido criterios básicos para determinar las actividades que representarían algún tipo de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>A pesar de estas dificultades, es necesario resaltar que el Art. 5 de la Constitución prohíbe expresamente la realización del trabajo forzoso, resaltando especialmente el de la servidumbre, en cualquiera de sus formas. El Art. 7 estipula que "toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a una remuneración justa por su trabajo que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano".</p> <p>De otro lado, los Art. 166 y 169 de la Constitución establecen una protección especial al sector</p>	<p>El Estado ha reconocido que existen una serie de dificultades para calificar algunas situaciones cotidianas como trabajo forzoso de acuerdo a la definición del Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo, que señala: "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".</p> <p>La Constitución colombiana establece en el Art. 17, la prohibición general de cualquier tipo de esclavitud, servidumbre y trata de personas. Esto se relaciona con el Código Sustantivo del Trabajo, que indica que el trabajo es una obligación de carácter social. Sin embargo, esta norma debe ser interpretada a la luz de las disposiciones constitucionales de ese país que proscriben todas las formas de trabajo forzoso.</p>	<p>La Constitución nacional mediante el Art. 23 donde enumera los Derechos Fundamentales de la Persona, prohíbe expresamente la esclavitud, la servidumbre y el tráfico de personas, en cualquiera de sus formas (numeral 4) y señala que ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.</p> <p>El Código de Trabajo del Ecuador a la vez que dispone la obligatoriedad social del trabajo (Art. 2º), reconoce la libertad de trabajo y proscribe la imposición de servicios gratuitos remunerados (Art. 3º). Sin embargo, el Art. 3º de dicho Código abre la posibilidad de imponer por ley, trabajos obligatorios en caso de urgencia o de necesidad de inmediato auxilio. Por lo que en algunos casos especiales, algunos tipos de trabajo deben tener condiciones específicas y dignas para desarrollarlos, sino, se estaría</p>	<p>El Perú ha ratificado los Convenios 29 y 105 de la OIT que son los que regulan la problemática del trabajo forzoso, el 1 de febrero de 1960 y el 6 de diciembre de ese mismo año.</p> <p>La Constitución contempla en Art. 1º que "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad" y que todos tienen derecho a la integridad moral. Junto a estas normas que se constituyen como límites a cierto tipo de trabajo, como lo es efectivamente el trabajo forzoso, más aún en sus peores formas, el numeral 15 del Art. 2º reconoce la libertad de trabajo y, más adelante, el inciso b) del numeral 24 del mismo artículo establece en su parte final que "Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas".</p>	<p>La Constitución establece que nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre alguna; que la ley sanciona la trata de personas en especial de mujeres y menores de edad en todas sus formas (Art. 54º). Esta norma se ocupa especialmente del trabajo forzoso que recae sobre menores y mujeres.</p> <p>A nivel legislativo, el tema es abordado por la Ley Orgánica del Trabajo, la cual establece que existe libertad para el ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida (Art. 31º), además señala que nadie podrá obligar o impedir el trabajo contra la voluntad del otro.</p> <p>En relación a los menores de edad, la Ley Orgánica de Protección de los Niños y los Adolescentes señala expresamente, en su Art. 38º, la prohibición de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso para los niños y adolescentes.</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>campesino, al que se le considera como una de las fuentes de alto riesgo de trabajo forzoso por sus condiciones. Otra disposición legislativa corresponde a la Ley 2026: Código de la niñez y el adolescente del 27 de octubre de 1999, Título VI Derecho a la Protección en el Trabajo. Capítulo II trabajos prohibidos. Dentro de este aparte se consagran los Art. 133 y 134 que determinan la prohibición para el desempeño de trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes.</p> <p>No obstante, es indispensable reconocer que el Estado boliviano, quien es miembro de la Organización Internacional del Trabajo y consecuente con los principios rectores que se encuentran consagrados en la Constitución Política, se adhirió al contenido del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), a pesar que hasta hoy no ha sido ratificado por el Congreso Nacional. El gobierno boliviano y la OIT no han emprendido actividades de cooperación técnica ni para eliminar el trabajo forzoso u obligatorio ni para impulsar los cambios y reformas constitucionales antes descritos. No obstante, se acogería favorablemente la cooperación técnica con la OIT a fin de materializar el principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<p>Además de las anteriores normas, los Art. 44 y 53 de la Constitución tratan de alguna u otra forma el tema del trabajo forzoso. El primero determina que las personas gozarán de los derechos consagrados en los tratados internacionales ratificados por Colombia y el segundo determina la expedición del estatuto del trabajo, especificando que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.</p>	<p>incurriendo en violaciones y trabajos forzosos.</p> <p>Es importante observar que Ecuador no ha determinado elementos claves para estipular normas en cuanto al trabajo forzoso u obligatorio, por lo que sus principios no aplican las disposiciones del Convenio 29 de la OIT.</p>	<p>La Ley N° 26941, por la cual se modifican diversos artículos de la Ley 26102 -Código de los Niños y Adolescentes, establece en su nueva normativa que se consideran formas esclavizantes el trabajo forzado y la explotación económica, así como la prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.</p> <p>En relación a la anterior norma, también se determinó mediante la Resolución legislativa N° 26726, diferentes actividades que podrán ser consideradas actividades forzosas, por lo cual se disponen a aprobar denuncias de convenios sobre trabajo nocturno y empleo de mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas que van en concordancia con los principios rectores del Convenio 29 sobre trabajo forzoso u obligatorio.</p>	

SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

El 9 de julio de 1948, teniendo en cuenta la Declaración de Filadelfia, a través de la cual se afirma que *"la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"*, se adopta el Convenio 87, el cual tiene como objetivo garantizar la libertad de constitución, expresión y asociación de los trabajadores mediante la formación de sindicatos.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>La legislación nacional mediante el Decreto 7822 de 1966, define a los sindicatos como "asociaciones voluntarias de trabajadores, personas jurídicas de interés social. La afiliación es voluntaria. Los dirigentes gozan de fuero sindical. Entre sus fines están la celebración de contratos y convenios colectivos y la representación de sus asociados en los conflictos colectivos e individuales. En cada empresa podrá organizarse un sindicato que comprenderá a todos los trabajadores de la misma". Establece los requisitos del reconocimiento e inscripción de los sindicatos. Dispone la representación mayoritaria y minoritaria en la directiva sindical y una duración de los mandatos de dos años.</p> <p>De igual forma, la Resolución No. 284 de 1989, da reconocimiento a los fueros sindicales y a los dirigentes de las organizaciones de trabajadores.</p>	<p>Decreto 1469 de 1978 por el cual se regulan disposiciones laborales sobre ingreso y retiro de los socios de los sindicatos. A través de este Decreto se dispone en el Art. 15 que "los congresos sindicales son una reunión constituida por delegados o representantes de diversas organizaciones sindicales filiales de una o más confederaciones legalmente reconocidas, cuyo objeto sea el planeamiento, estudio y solución de los asuntos de orden sindical y de trabajo relacionado con las actividades propias de las entidades representadas y su mejor organización". Además en el artículo 18, se dicta que: "No pueden formar parte de ningún congreso sindical, ni hacerse representar en él sino las organizaciones que gocen de personería jurídica, estén funcionando legal y normalmente en el momento de la convocatoria del congreso y tengan sus juntas directivas inscritas". De igual forma, en los artículos 27 y 28 se dictamina</p>	<p>En el Art. 450 del Código del Trabajo, se establecen una serie de requisitos para la constitución de asociaciones, donde se dictamina que: "los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, en papel simple, los siguientes documentos: 1.Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital; 2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional; 3.Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado; 4.Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad,</p>	<p>En el Numeral 13) del Art. 2 de la Constitución peruana se estipula que: "toda persona tiene derecho a asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa"</p> <p>En el Decreto Ley N° 25593 de 1992, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En su Art. 1, estipula el derecho de sindicación sin autorización previa. El Art. 4 establece que el Estado, los empleadores y los representantes de ellos deberán abstenerse de los actos de injerencia en las organizaciones sindicales de trabajadores. El Art. 35, reconoce el derecho de constituir organizaciones de niveles superiores como son las federaciones y confederaciones. De igual forma, en el Art. 40 se reconoce el derecho de los empleadores a constituir organizaciones sindicales de distintos niveles.</p>	<p>En la legislación venezolana mediante los Art. 52 y 53, se dictamina que: "Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. El Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho".</p> <p>De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo en el Título VII, estipula una amplia normatividad al respecto. Sin embargo, como es común en todos los países andinos, existen una serie de limitantes en su legislación que restringen una correcta aplicación del Convenio 87, ejemplo de esto es el Art. 293 y la disposición transitoria octava de la Constitución Nacional que dictaminan que el Consejo Nacional Electoral tiene por función organizar las elecciones de los sindicatos y gremios profesionales, es decir que los procesos electorales serán convocados, organizados, dirigidos y supervisados por el Consejo Nacional Elec-</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>También la Ley General del Trabajo dispone, a través de su Art. 99, lo siguiente: "Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales". Art. 100 "La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los de trabajadores particularmente, tendrán facultades para celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes; representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc.; organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja". Art. 101 "Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc.; organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja". Art. 101 "Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc.; organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja".</p>	<p>que: "Toda federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir, un número no inferior a diez sindicatos, y toda federación nacional, profesional o industrial, no menos de veinte sindicatos"; y que "Las confederaciones requerirán para su constitución por lo menos diez federaciones". Por último en el artículo 38, se dispone que: "De conformidad con el Art. 41 del decreto ley 2351 de 1965, el empleador, cualquier representante suyo, o en general, la persona que incurriere en atentado contra el derecho de asociación sindical será sancionado con una multa de doscientos a diez mil pesos que le impondrá el funcionario administrativo de trabajo, previa comprobación completa de los hechos".</p> <p>De igual forma, el Decreto 2519 de 1993: Por el cual se reglamentan los Art. 444 445 y 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los Art. 61, 62 y 63 de la Ley 50 de 1990, se afirma en el Artículo primero, el cual fue modificado por el Decreto 801 de 1998, que: "La asamblea para optar por huelga o tribunal de arbitramento de que trata el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de</p>	<p>sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y 5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.</p> <p>Por otro lado, al igual que en otros países andinos, en el Art. 60 literal G de la ley de servicio civil y carrera administrativa, se prohíbe a los servidores públicos declarar huelgas, apoyar o intervenir en las mismas y formar sindicatos.</p> <p>Además, en el Art. 505 del Código del Trabajo el cual declara que: "La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica". Restringe la declaratoria de huelga por parte de las federaciones y/o confederaciones que lo quieran hacer.</p> <p>De igual forma, en el Decreto No. 105 del 7 de junio de 1967, se imponen penas de prisión a aquellos que participen en parrandas y huelgas ilegales. Finalmente, la legislación ecuatoriana</p>	<p>La Ley N° 27912 de 2002, modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual poseía serias restricciones que se contradecían con lo dispuesto en el presente Convenio. Ejemplo de esto era el Art. 12 literal c) de la antigua Ley, el cual negaba el derecho de sindicación y negociación colectiva a los trabajadores que se encontraban en período de prueba. De igual forma, en el Art. 14 de la mencionada ley, se exigía una cantidad de 100 trabajadores para constituir sindicatos. Ahora con la nueva ley de 2002 se exige una cantidad de 50 trabajadores, es decir la mitad de lo que antes se pedía.</p> <p>De igual forma, se eliminó la facultad de las autoridades administrativas de pedir informes a las organizaciones sindicales.</p> <p>Se modificó el artículo que prohibía al sindicato el participar en asuntos de política, estipulando que la prohibición aplica cuando el sindicato tiene como finalidad dedicarse exclusivamente a estos asuntos.</p> <p>De igual forma, se flexibilizaron los requisitos necesarios para pertenecer a la Junta Directiva de un sindicato, ya que se eliminó la exigencia de ser miembro activo y de tener por lo menos un año de labores en la</p>	<p>toral. No obstante, el gobierno en miras de solucionar esto, publica la nueva Ley Orgánica del Poder Electoral en el 2002, donde se prescribe que el Consejo Nacional Electoral está encargado de brindar apoyo técnico y organizar las elecciones de los sindicatos respetando su autonomía.</p> <p>De igual forma, es importante resaltar que Venezuela ha adelantado grandes reformas en su legislación para atender las exigencias del Convenio 87, como lo hizo con la resolución núm. 01-00-012 de la Contraloría General de la República, que disponía que los dirigentes sindicales están en la obligación de presentar una declaración jurada de bienes al inicio y al fin de su mandato; esta disposición fue derogada por una nueva resolución de la Contraloría de fecha 28 de marzo de 2003, la cual estipula que solo presentarán declaración jurada de bienes los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales que voluntariamente lo deseen.</p> <p>De igual forma, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en sus Art. 142, 147, Y 244, dispone que:</p> <p>Art. 142.- Definición: La libertad sindical constituye el dere-</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>lizarán sus actividades". Art. 102 "Las relaciones entre el poder público y los trabajadores se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales".</p> <p>Sin embargo, en el Art. 104 de la Ley General del Trabajo, se niega el derecho de sindicación a los funcionarios públicos, declarando que: "No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición". Además, en el Art. 103 se especifica que: "No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales".</p> <p>De igual forma, existen restricciones al derecho de huelga, ya que se necesita de la mayoría de tres cuartos de los trabajadores para su declaración, lo cual se consagra en el Art. 114 de la Ley General del Trabajo y en el Art. 159 del Decreto Reglamentario. Además, en los Art. 1 y 2 del Decreto Ley No 2565, se prescriben como ilegales las huelgas generales y de solidaridad, las cuales son castigadas bajo sanciones penales. De igual forma, en el Art. 1 del Decreto Supremo</p>	<p>1990, será convocada por el sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. Cuando el sindicato o sindicatos no reúnan más de la mitad de los trabajadores de la empresa, la decisión de optar por el tribunal de arbitramento se tomará por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa afiliados a este o estos sindicatos".</p> <p>Si en la empresa no existiere sindicato, la convocatoria la pueden hacer los delegados de los trabajadores a que se refiere el Art. 432 del "Código Sustantivo del Trabajo". De igual forma, en cuanto al arbitramento durante el desarrollo de la huelga, en el Art. 6 se dispone que: "Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar, someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Para tal efecto deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el primer caso, la lista de los trabajadores que optaron por la decisión, con la firma y número de identificación de cada uno de ellos, la cual deberá ser cotejada con la nómina de la empresa; y, en el segundo evento, copia de la</p>	<p>consagra en el Art. 466 del Código del Trabajo, que: "Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad". Lo cual restringe la capacidad de ser un líder sindical sólo a aquellas personas que poseen la nacionalidad ecuatoriana.</p>	<p>empresa, y la exigencia de ser mayor de edad. La norma incluye como único requisito el ser trabajador de la empresa.</p> <p>Finalmente, en el Art. 19 del Decreto Supremo núm. 003-82-PCM, se prohíbe a las federaciones y confederaciones de los funcionarios públicos de formar parte de organizaciones que representen a otras categorías de trabajadores.</p>	<p>cho de los trabajadores y los empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.</p> <p>Art. 147.- Derecho de sindicación: En ejercido de la libertad sindical, trabajadores y empleadores podrán constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimaren convenientes.</p> <p>Art. 244.- Práctica o conducta antisindical. Noción: Se consideran antisindicales las conductas o prácticas que causen alguna clase de discriminación o de lesión a los derechos de libertad sindical por razón de la afiliación o de la actividad sindical.</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>No. 1959 de 1950, se declaran como ilegales las huelgas en los bancos. Además, en el Art. 113 de la Ley General del Trabajo, se impone el arbitraje obligatorio por parte del ejecutivo para poner fin a una huelga. Por último es importante tener en cuenta que en el Artículo 118 de la anterior ley, se restringe el derecho de huelga a los servidores de servicios públicos, donde se declara que: "Queda prohibida la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público. Su contravención será penada con la máxima sanción de la ley".</p>	<p>parte pertinente del acta suscrita por el presidente y el secretario del sindicato o sindicatos".</p> <p>Decreto 1194 de 1994, Art. 10, por el cual se reglamentan los Art. 363 y 391 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los Art. 43 y 54 de la Ley 50 de 1990, respectivamente; el Art. 371 del mismo Código y el Art. 55 de la Ley 50, el cual estipula los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, como también la forma como se deben inscribir las juntas directivas sindicales.</p>			

SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó el primero de julio de 1949 dicho Convenio con el fin de brindar una adecuada protección a los trabajadores con respecto al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>La legislación boliviana regula este Convenio a través del Decreto Supremo No. 7822 de 1966, por el que se promulga el reglamento de la Ley General del Trabajo y la Resolución Ministerial No. 284 de 1989, declaratoria en comisión para dirigentes sindicales. Sin embargo, una de las grandes limitaciones que se pueden observar en la legislación como se mencionó anteriormente, es que se niega el derecho de sindicación a los funcionarios públicos, restringiendo de esta manera las posibilidades de estos de poder negociar colectivamente a través de sus organizaciones.</p>	<p>Ley 584 de 2000: Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo referentes al derecho de formación de sindicatos. A través de esta ley se modifican varios artículos del Código Sustantivo del Trabajo en lo relativo a, entre otras cuestiones, derecho de asociación, libertad de afiliación, condiciones de admisión, registro sindical, retención de cuotas sindicales, trabajadores amparados por el fuero principal. Asimismo, contempla los requisitos necesarios para ser miembro del comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, los estatutos de tales organizaciones y sus delegados. Establece el tipo de conflictos que deben ser sometidos a arbitramento obligatorio y las atribuciones y sanciones.</p>	<p>La legislación ecuatoriana en cuanto a este Convenio, se regula a través de la Codificación del Código del Trabajo, de 1997: en los Títulos III, el cual se refiere al contrato colectivo de trabajo y el Título V relativo a las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.</p> <p>Sin embargo, a pesar de que existe una gran normatividad al respecto, aún contiene una serie de restricciones que limitan una ejecución total. Ello, se puede elucidar en el artículo 5 literal g), de la ley de servicio civil y carrera administrativa; el cual declara que: "no están comprendidos en el servicio civil los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo"; y en el literal h) del mismo artículo: "El personal docente e investigadores universitarios, técnico-docente, profesional y</p>	<p>En el Art. 28 de la Constitución Política de 1993, se prescribe que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones". <p>De igual forma, este Convenio es regulado en el Perú a través de la Ley N° 27912, la cual modifica el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), de 1992, la cual se inclina claramente por la intervención estatal y la reglamentación de la vida sindical.</p>	<p>En este país, los Art. 95, 96 y 97, de la Constitución Política estipulan que:</p> <p>Art. 95:" Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<p>En el Capítulo IX del Decreto 1469 de 1978, en el Art. 46 se prescribe que: "Las empresas que hubieren firmado o que firmen convenciones colectivas de trabajo con sindicatos cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de trabajadores de cada una de ellas, no podrán suscribir pactos colectivos". De igual forma, en cuanto al procedimiento relativo a la conformación de pactos colectivos, el Art. 59 dispone que: "El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más que se depositará necesariamente en la División de Relaciones Colectivas de Trabajo del Ministerio del ramo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto". De igual forma, en el Art. 61, se establece que: "En ningún caso la existencia de un pacto colectivo en una empresa impedirá al sindicato de sus trabajadores presentar pliego de peticiones y suscribir convención colectiva de trabajo. Tampoco la existencia del pacto colectivo podrá alterar la aplicación del principio según el cual a trabajo igual desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".</p>	<p>directivo que están sujetos a la Ley Orgánica de Educación, Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional." En este sentido, se limita la negociación colectiva a los obreros o trabajadores de instituciones de derecho público y de instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, al igual que los docentes y directivos de instituciones educativas, que estén sujetos a las leyes orgánicas de educación y de escalafón y sueldos del Magisterio.</p>	<p>En esta ley se especifica que es posible la negociación en rama o gremio aunque no se cumplan los requisitos de mayoría, adquiriendo dicho acuerdo eficacia limitada.</p> <p>De igual forma, se eliminó la facultad que tenía el Ejecutivo para ordenar la inmediata reanudación de las labores cuando la huelga, por su duración, comprometa a la empresa, al sector productivo o a la población.</p> <p>Sin embargo, a pesar de que esta reforma a la ley de relaciones colectivas de trabajo, muestra la gran preocupación por adecuar cambios que se ajusten a lo dispuesto en el Convenio 98, aún guarda algunas restricciones como la de no garantizar el derecho de negociación colectiva de las federaciones y confederaciones.</p>	<p>requieran para el ejercicio de sus funciones".</p> <p>Art.96: "Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad"</p> <p>Art. 97: "Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley"</p> <p>El Decreto No 3.235 20 de enero de 1999: por el que se reglamenta la ley orgánica del trabajo. Título III de la acción sindical, regula lo estipulado por este Convenio. Mediante este Reglamento el gobierno ha adecuado una normatividad que tiene como fin el controlar y sancionar los actos de discriminación y de injerencia anti-sindicales.</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
				<p>Por ello, en los Art. 146, 154 y 245, se dispone que:</p> <p>Art. 146: "La negociación colectiva podrá verificarse para regir en un ámbito de validez centralizado, esto es por rama de actividad, o descentralizado, es decir a nivel de empresa, sin perjuicio de que ambos niveles puedan articularse".</p> <p>Art. 154.- Derecho a la defensa y al debido proceso: en los procedimientos disciplinarios que realice el sindicato en contra de alguno de sus miembros, se garantizará, sin perjuicio de la potestad del sindicato al respecto, el derecho a la defensa y al debido proceso.</p> <p>Art. 245.- Mecanismos de protección frente a las prácticas antisindicales: sin perjuicio de lo que dispongan los procedimientos especiales que tutelen la libertad sindical en alguno de sus contenidos, entre otros los previstos en los artículos 447, 453, 454, 455 y 456 de la Ley Orgánica del Trabajo, las víctimas de conductas o prácticas antisindicales podrán ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento.</p> <p>Los trabajadores lesionados por conductas o prácticas antisindicales imputables al empleador, de las contenidas en el literal</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
				<p>a) del Art.246, podrán dar por terminada la relación de trabajo invocando, por tal motivo, causa de retiro justificado, sin perjuicio de las acciones que correspondan al sujeto colectivo afectado, en tutela de la libertad sindical de la cual es titular.</p> <p>Parágrafo Único: Si un trabajador ejerciere la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento, la organización sindical a la cual estuviere afiliado o que representare a la mayoría de los trabajadores de la empresa en la que aquél prestare servicios, podrá actuar como parte coadyuvante en el proceso.</p>

RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS EQUIVALENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, después de haber decidido adoptar diversas disposiciones relativas al "*principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*", adopta el Convenio 100, mediante el cual se busca establecer una igualdad de condiciones entre las personas que pertenecen a ambos sexos en materia de remuneración.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>La legislación nacional de este país ha establecido mediante el Decreto Supremo 24864 de octubre de 1997, que el Estado garantice la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural, así como la incorporación transversal de contenidos de género en las políticas públicas. A partir de esto, lograr que en la sociedad exista un reconocimiento general de la igualdad que debería existir entre las mujeres y los hombres, lo cual demostraría la capacidad del Estado para generar una sociedad más equitativa.</p> <p>Así mismo, mediante este decreto se buscan promover las condiciones y fortalecer las bases institucionales para el diseño y gestión de políticas nacionales orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el marco del desarrollo humano</p>	<p>Este país posee una adecuada normatividad referente a la igualdad de remuneración, además, en asocio con la OIT, realiza una serie de proyectos para mejorar la situación laboral de la mujer y su remuneración. En razón al Convenio analizado, el gobierno nacional mediante la Ley 823 de 2003 estipula una serie de normas en cuanto a la igualdad de la mujer en el campo laboral, las cuales buscan fundamentalmente proveer acceso al campo rural y urbano a las mujeres, para así, garantizarles la obtención de ingresos equivalentes o iguales a los de los hombres.</p> <p>Estos objetivos se logran gracias al desarrollo de programas y políticas encaminados a la formación y capacitación laboral de las mujeres, con el fin de aplicar a cualquier tipo de trabajo, sin detrimento de su participación.</p>	<p>Las disposiciones normativas adoptadas por Ecuador se rigen bajo los principios fundamentales de la Constitución Política, la cual se establece en el Cáp. IV, denominado " del Trabajo". Dentro de esta normativa se estipula las condiciones generales para desempeñar cualquier tipo de actividad laboral, respetando los principios de libertad e igualdad que existen entre los hombres y mujeres que componen la sociedad ecuatoriana.</p> <p>La legislación del Ecuador estableció que corresponde al Estado la promoción de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, además, determina el criterio bajo el cual no debe existir la discriminación por razón de sexo, el denominado "criterio de remuneración", el cual constituye hoy en día una fórmula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa</p>	<p>La adopción del Convenio referente a la igualdad de remuneración ha determinado un nuevo proceso para la legislación laboral del Perú. Existen distintas disposiciones en torno a la legislación de la mujer y sus oportunidades laborales. El Art. 2 de la Constitución Política en donde se consagran dos principios fundamentales (igualdad y no discriminación) bajo los cuales se darán las relaciones dentro de la sociedad.</p> <p>Por otro lado, está la Ley No. 27270, la cual se encuentra incorporada en el Cáp. IV del Código Penal, y tiene como intención regular en aquellos casos en los que se considera que ha habido alteración de la igualdad de oportunidades o de trato y, además contempla las sanciones administrativas a dicho delito.</p>	<p>Mediante el Decreto N° 3.235, del 20 de enero de 1999, se expidió el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual buscaba fomentar y aplicar nuevos dispositivos en torno al trabajo y sus disposiciones. Además también encontramos los principios que da la Constitución Nacional en materia de derechos. En primer lugar, el Art. 2°. promulga que el Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad. El Art. 5 de la Constitución dispone que las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y Convenios, así como las previstas en Tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relacio-</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>sostenible, así como para el fortalecimiento de la democracia y la lucha contra la pobreza, considerando la diversidad étnica, cultural y regional.</p>	<p>Colombia, mediante el Decreto 1262 de 1997, promulgó el convenio referente a la igualdad de remuneración, lo cual permitió establecer nuevos puntos de referencia frente a la igualdad de remuneración y el papel de la mujer en el sector laboral.</p> <p>Sin importar la existencia de algunos problemas para velar por el cumplimiento y rigor del convenio, Colombia ha logrado varios objetivos en esta materia. Uno de los principales logros por parte de la legislación colombiana ha sido la eliminación paulatina de la prohibición a la mujer para realizar determinadas tareas, consideradas atentatorias a su salud física o moral. Otro de los objetivos alcanzados ha sido la promoción de una política de igualdad basada en 3 ejes: derechos humanos, justicia social, y desarrollo económico.</p>	<p>e indirecta, lo que ha sido interpretado como una herramienta esencial de control para la aplicación de la metodología de evaluación objetiva por cada país impuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> <p>En base a la legislación nacional y la normatividad laboral internacional, la Secretaría de la Mujer de las Centrales Sindicales y el Comité de Mujeres de la ISP del Ecuador buscan desarrollar programas que permitan y consagren que la equidad salarial es un derecho fundamental que se relaciona directamente con la justicia social y económica, la erradicación de la pobreza, el desarrollo y la defensa de la calidad de los servicios públicos. Para la realización de esto es necesaria la promoción de la equidad salarial desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros y en el marco de la lucha contra la pobreza.</p>	<p>En tercer lugar, mediante el Decreto Supremo No. 008-2002, por el que se aprueba el reglamento de organización y funciones del Ministerio de la Mujer y de Desarrollo Social. La función del Ministerio es garantizar, con la cooperación de los sectores público y privado, así como de la Sociedad Civil y la Cooperación Internacional, la atención integral de las personas y proveer elementos y herramientas que contribuyan a la lucha frontal contra la pobreza, al desarrollo social y mejora de la calidad de vida de la población con la inversión en capital social y la promoción de igualdad de oportunidades y equidad para las personas, mujeres y hombres.</p>	<p>nes de trabajo y seguridad social, ratificados por Venezuela, primarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador. La ley Orgánica del Trabajo maneja específicamente en el Art. 379 los aspectos más importantes sobre la igualdad de remuneración de la mujer, ya que considera que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.</p>

SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adopta el Convenio 105, que podrá ser citado como el Convenio sobre la *abolición del trabajo forzoso*.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>La legislación de este país en relación con la Conferencia Internacional del Trabajo considera que la abolición del trabajo forzoso se relaciona con el establecimiento de mecanismos de protección del salario que garantizan que el trabajador reciba efectivamente una contraprestación de la que pueda disponer libremente. Sobre este punto, el reglamento de la Ley General del Trabajo de Bolivia contiene una regulación detallada que determina que la remuneración sólo puede ser pagada en dinero (Art. 39), y la facultad de la autoridad de trabajo para vigilar todo tipo de sitios que se consideren de alto riesgo para los trabajadores y en donde deberán existir todas las medidas para garantizar su bienestar y buen vivir (Art. 43). Sin embargo, en Bolivia no se han puesto en práctica medidas específicas sobre la abolición del trabajo forzoso, ni se contempla su adopción, y el</p>	<p>Las normas que maneja el gobierno nacional se encaminan a establecer una legislación integral en materia de prohibición del trabajo forzoso. Al igual que en el Convenio 29 de la OIT, Colombia adoptó una serie de principios básicos y completos sobre la abolición del trabajo forzoso; en la Constitución con el Art.17, el cual se complementa con los Art. 44 y 53 respectivamente. Sin embargo, en la Ley Orgánica 10/1995, por la cual se establece el Código Penal, se dictan disposiciones fundamentales sobre aquellos trabajos que deben ser inhabilitados por sus características. El Art. 188 dispone que "El que determine, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, a persona mayor de edad a ejercer la prostitución o a mantenerse</p>	<p>Sobre la aplicación del Convenio 105 de la OIT en la legislación nacional, se establece mediante la Codificación 2002-100: Título V: Del trabajo de niños, niñas y adolescentes, en su Art. 87 se estipula toda clase de trabajos prohibidos que deben ser extinguidos inmediatamente.</p>	<p>En materia normativa, Perú afronta la abolición del trabajo forzoso mediante la creación de un grupo de trabajo multisectorial permanente con el objeto de que articule los esfuerzos que realizan entidades públicas y privadas para prevenir y combatir la trata de seres humanos y demás tratos que pongan en riesgo la vida y la integridad de las personas. (Decreto Supremo 002-2004-IN).</p> <p>Además se sustenta en las normas y Decretos expedidos con relación al Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio.</p>	

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>Gobierno no toma parte en actividades de cooperación a nivel bilateral ni multilateral encaminadas a restringir este tipo de prácticas.</p> <p>Dentro del análisis de este Convenio y su aplicación en este país, es necesario reconocer la aplicabilidad de la Ley 2026: Código de la niñez y el adolescente del 27 de Octubre de 1999, en materia de trabajos prohibidos en todo tipo de instalaciones y las actividades que se realicen dentro de ellas. Art. 134-135.</p>	<p>en ella, será castigado con las penas de prisión de dos a cuatro años y multa de 12 a 24 meses. En la misma pena incurrirá el que se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma". Se evidencia que la prostitución es uno de los trabajos que debe ser inhabilitado por sus prácticas y repercusiones para las personas. También aplica a situaciones en donde se incurra en situaciones de violencia o agresión, que perjudiquen a los menores de edad, y los cuales sean partícipes de la actividad de la prostitución. Se impondrá al responsable la pena superior en grado a la que corresponda.</p>			

RELATIVO A LA NO DISCRIMINACIÓN
EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

Dada la Declaración de Filadelfia, en donde se afirma que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" y, considerando que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se adopta el día 25 de junio de 1955 el Convenio 111 que busca evitar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>La Constitución Nacional estipula con respecto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Art. 6 el cual conviene una cláusula general de prohibición de la discriminación por razón de raza, sexo, idioma, religión, opinión pública o de otra índole e incluye todo tipo de relaciones laborales. También se puede encontrar el Art. 3 de la Ley del Trabajo donde se establece que las mujeres deben ocupar no menos del 45% de los puestos en algún sitio de trabajo, no obstante, esto ha sido sometido a estudio por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), en relación a la adecuada aplicación del Convenio 111. De otro lado, en la mayoría de los Capítulos de la Ley General de Trabajo se aprecia la existencia de una regulación protectora hacia la mujer.</p>	<p>La legislación nacional pretende constituir de manera formal y estructurada una legislación laboral que le garantice a la mujer el máximo desarrollo de sus capacidades en diferentes áreas, por lo que la Constitución de 1991 consagra en el Art. 13 que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."</p> <p>A partir de la promulgación de la Constitución de 1991 es que se desarrollan nuevas estructuras normativas y órganos estatales encargados de cumplir todos los parámetros dispuestos por el Convenio 111. Por ejemplo, encontra-</p>	<p>La Constitución Política de la República y el Código de Trabajo garantizan la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, lo que le permite acceder a cargos que antes sólo eran destinados para la población masculina.</p> <p>Los Art. 23 y 36 contienen las disposiciones generales en torno a la no discriminación frente a las mujeres. El primero hace referencia a las garantías que brinda el Estado a las personas en igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.</p>	<p>El Perú ratificó el Convenio 111 de la OIT el 10 de agosto de 1970. El principio de no discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o hacerla más difícil de aplicar.</p> <p>Este derecho ha sido abordado por la legislación nacional desde la norma fundamental. A nivel constitucional existe una norma de alcance general que se ocupa del tema, a saber, el numeral 2 del Art. 2° de la Constitución contempla la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación cuando ésta tenga como fundamento el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra</p>	<p>La Constitución de 1999 contempla en su artículo 21° la igualdad ante la ley prohibiendo las discriminaciones por raza, sexo, credo, condición social o aquellas cuyo objeto o resultado anule o menoscabe el reconocimiento, el goce o el ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.</p> <p>Además del anterior artículo, existe en el Capítulo IV, correspondiente a los Derechos Políticos y del Referendo Popular, el Art. 88° que estipula que el Estado garantiza la igualdad y equidad con respecto a los hombres en el derecho al trabajo, reconociendo el trabajo del hogar como actividad económica que produce riqueza y bienestar a la sociedad. En el tema del trabajo, el Art. 89° contempla como principio la prohibición de todo tipo de discriminación que tenga por</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<p>mos el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se acuerdan varias normas en torno a la no discriminación de la mujer en materia laboral y ocupacional. El Art. 10 determina que todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores. Existen otros artículos que vinculan la diferenciación y la no discriminación en términos generales, tal como el Art. 143, que extiende las causas de diferenciación prohibidas, refiriéndose no sólo al sexo, sino, además, a la edad, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p> <p>Amen de lo anterior, Colombia reconoce en materia de protección y no discriminación la Ley núm. 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980; Esta ley entró en funcionamiento mediante el Decreto 1398 del 3 de julio de 1990.</p> <p>Otro proceso esencial dentro de la normatividad jurídica fue la</p>	<p>El Art. 36 hace referencia a que el Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.</p> <p>El Código del Trabajo especifica condiciones para que las mujeres desarrollen actividades laborales sin perjuicio de sus derechos. El Art. 42 del Código establece una acción afirmativa destinada a la promoción del empleo de las mujeres, además, hay otras disposiciones referentes a la discriminación por invalidez y por trabajos nocturnos. El Estado vela por la participación de los instrumentos internacionales a través de los Convenios y Tratados, por lo cual consideran fundamental el papel de la OIT y de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEARC).</p>	<p>índole. Dentro de este artículo se incluyen otro tipo de motivos de discriminación, algunos de ellos no se contemplan en las disposiciones normativas del Convenio 111, además, contiene elementos reglamentarios que se relacionan con la aplicación del Art. 23° de la Constitución.</p> <p>Otras normas que se encuentran dentro de la Constitución Nacional determinan: En relación al tema laboral, el numeral 1 del Art. 26° establece que en la relación laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Por lo tanto, se aprecia que a nivel constitucional se encuentra reconocida la igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral, enfatizando en la protección a la madre, al menor y al discapacitado.</p> <p>En Perú existe una diversidad en materia de no discriminación, ya que se dan varias leyes o decretos que de alguna u otra forma manejan el tema de la discriminación a nivel laboral. La Ley N° 27270, de mayo de 2000, incorpora al Código Penal disposiciones que prohíben la discriminación en materia laboral. Existe otra disposición a nivel rural que busca brindarle a la mujer</p>	<p>motivo la política, edad, raza, sexo o credo u otra condición.</p> <p>Existe otro elemento normativo que fue integrado dentro del ordenamiento jurídico nacional. la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1999. La norma tiene como finalidad lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos (Art. 1- 4° de la Ley). Los Art. 5° y 6° definen que "El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina"; considerándose discriminatorias las normas o actos que contengan ventajas de los hombres sobre las mujeres, hechos fácticos que desmejoren su condición, el vacío o deficiencia legal y reglamentaria en sectores que obstruyan o nieguen sus derechos.</p> <p>Para realizar programas en torno a la no discriminación, se ha creado el Instituto Nacional de la Mujer que tiene carácter autónomo y se encuentra adscrito al Ministerio de Salud y Desarrollo Social y cuenta con apoyo de los gobiernos estatales y municipales para sus actividades en el interior del</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<p>creación de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores; mediante el Decreto No. 1413 de 1997. Es necesario recalcar que el Estado colombiano en asocio a la Comisión Interinstitucional, realiza el papel de la OIT y del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para la Defensa de los Derechos Humanos.</p> <p>Otra ley que ampara los derechos de las mujeres e impulsa su participación en el sector laboral público es la Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Además, existe La Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, entre cuyos objetivos se encuentra lograr un cambio cultural que permita alcanzar condiciones de equidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la actividad social.</p>		<p>todo tipo de posibilidades para acceder a cualquier actividad productiva (La Ley N° 27908; Ley de Rondas Campesinas).</p> <p>No obstante, a nivel legislativo no existe una norma general que regule uniformemente el tema de la discriminación, sino que el tema es abordado por la legislación de manera dispersa. Sin embargo, La OIT busca que esto cambie en pro de promover la equidad de género en el mundo del trabajo.</p>	<p>país. Se encarga de la definición, ejecución supervisión, etc. de las políticas relacionadas a la mujer. Asimismo existe la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer la cual tiene entre sus funciones el velar por el cumplimiento de las normas que tratan sobre los derechos de la mujer.</p>

SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

A partir de lo dispuesto en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo) y otros convenios. Se llegó a la necesidad de crear un instrumento general que reemplazara paulatinamente los ya dispuestos. Por ello, el 26 de junio de 1973 se adopta el Convenio Número 138, con el objetivo de lograr en un futuro la total abolición del trabajo de los niños.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>Art. 126 del Código de la niñez y adolescencia: Título VI: Derecho a la protección del Trabajo.</p> <p>Art. 126° (Edad mínima para trabajar).- Se fija en catorce años la edad mínima para trabajar. Los empleadores garantizarán que el trabajo del adolescente se desarrolle en actividad, arte u oficio que no perjudique su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, encomendándose la función de control a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de la jurisdicción a la que pertenece. De la misma forma, las Defensorías protegerán al adolescente trabajador de la explotación económica. Las instituciones privadas coadyugarán en la protección del adolescente trabajador tomando en cuenta las normas que rigen la materia y el presente Código.</p>	<p>Ley 515 de 1999: Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo", adoptada por la 58a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, el veintiséis (26) de junio de mil novecientos setenta y tres (1973) acatando cada uno de los artículos prescritos en dicho Convenio.</p> <p>El Código Sustantivo del Trabajo Cap IV: Trabajo de menores de edad Artículo 171. Modificado por el Decreto 13 de 1967, Artículo 4o. Edad mínima. El Artículo quedó así:</p> <p>"1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales: ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.</p> <p>"2. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar</p>	<p>Código de la Niñez y Adolescencia, publicado por Ley No. 100 en Registro Oficial 737 del 3 de enero de 2003, reglamentada en su Título V relativo al trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes que:</p> <p>Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país. La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo. El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código,</p>	<p>Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes: Edades requeridas para trabajar en determinadas actividades.</p> <p>Art. 51. Las edades requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia: <ol style="list-style-type: none"> a) Quince años para labores agrícolas no industriales; b) Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; c) Diecisiete años para labores de pesca industrial. 2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo, doce años. <p>Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para tra-</p>	<p>Ley orgánica para la protección del niño y del adolescente (LOPNA): 1998: Capítulo III: Derecho a la Protección en Materia de Trabajo. Art. 96 Art. 96. Edad Mínima. Se fija en todo territorio de la República la edad de catorce (14) años como edad mínima para el trabajo. El Poder Ejecutivo Nacional podrá fijar mediante decreto, edades mínimas por encima del límite señalado, para trabajos peligrosos o nocivos.</p> <p>Parágrafo Primero: Las personas que hayan alcanzado la edad mínima y tengan menos de dieciocho años de edad, no podrán ejercer ningún tipo de trabajo que esté expresamente prohibido por la ley.</p> <p>Parágrafo Segundo: En los casos de infracción a la edad mínima para trabajar, los niños y adolescentes disfrutarán de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corres-</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>Ley General del trabajo Art. 58: Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.</p>	<p>durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.</p> <p>"3. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.</p> <p>"4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas".</p> <p>De igual forma los numerales 1, 2 y 3 fueron derogados por la Ley 20 de 1982, por la cual se crea la Dirección General del Menor Trabajador como Dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se adopta el Estatuto del Menor Trabajador.</p> <p>Art. 4. Autorización para contratar. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.</p> <p>La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley cuando, a juicio del funcionario, no haya</p>	<p>la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.</p>	<p>bajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.</p> <p>Resolución Ministerial N° 128-94-TR, por la cual se aprueba directiva sobre autorización de trabajo del adolescente.</p> <p>Según esta resolución, el Ministerio de Trabajo otorgará permisos de trabajo a los adolescentes y llevará un registro de adolescentes que trabajan.</p> <p>La edad mínima será de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 14 años para labores agrícolas no industriales b) 15 años para labores industriales, comerciales o mineras. c) 16 años para labores de pesca industrial. <p>Excepcionalmente podrá otorgar autorizaciones a partir de los 12 años.</p> <p>El trabajo de los adolescentes entre los 12 y 14 años no excederá de cuatro horas diarias ni de 24 horas semanales.</p> <p>El trabajo de los adolescentes entre 15 y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales.</p>	<p>ponden, con ocasión de la relación de trabajo.</p> <p>Parágrafo Tercero: El Consejo de Protección podrá autorizar, en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de adolescentes por debajo de la edad mínima, siempre que la actividad a realizar no menoscabe su derecho a la educación, sea peligrosa o nociva para su salud o desarrollo integral o se encuentre expresamente prohibida por ley.</p> <p>Parágrafo Cuarto: En todos los casos, antes de conceder autorización, el adolescente deberá someterse a un examen médico integral, que acredite su salud y su capacidad física y mental para el desempeño de las labores que deberá realizar. Asimismo, debe oírse la opinión del adolescente y, cuando sea posible, la de sus padres, representantes o responsables.</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<p>perjuicio físico para el menor en ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas. Concedida la autorización el menor de dieciocho (18) años puede recibir directamente el salario y, llegado el caso ejercitar las acciones legales pertinentes.</p> <p>Art. 6. Prohibición. Prohíbese a los padres, tutores o curadores, y a los funcionarios señalados en el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo, autorizar el trabajo bajo dependencia de terceras personas y ocupar directamente en labores de cualquier índole, a los menores de catorce (14) años que estén bajo su patria potestad y/o cuidado y que no hayan terminado el quinto (5º.) año de enseñanza primaria.</p> <p>Art. 7. Excepción única. Los menores de catorce (14) años y mayores de doce (12) años de edad podrán realizar tareas de tipo familiar, siempre y cuando los horarios de ocupación continuos o discontinuos no superen tres (3) horas diarias, no afecten su asistencia regular a un establecimiento educativo y garanticen el tiempo necesario para su recreación y descanso. Todo lo anterior a juicio de los funcionarios que determine el gobierno nacional para la vigilancia y control de las normas relacionadas con el trabajo de menores.</p>		<p>Se prohíbe el trabajo nocturno, se podrá autorizar excepcionalmente para menores de 15 a 17 años.</p> <p>Se prohíbe el trabajo de adolescentes en subsuelos y en labores de manipulación de pesos excesivos, actividades peligrosas o nocivas para la salud, actividades en las que su seguridad o la de otros esté sujeta a la responsabilidad del menor y todo aquello que implique manejo de sustancias explosivas o inflamables.</p> <p>Se determinan las obligaciones de los establecimientos que contraten menores así como las reglas a las que deberá ajustarse la Inspección del Trabajo.</p> <p>En la base legal de esta norma se hace referencia a los Convenios núm. 10, 59 y 112.</p>	

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LAS ACCIONES INMEDIATAS PARA SU ELIMINACIÓN

El 17 de junio de mil novecientos noventa y nueve, teniendo en consideración la necesidad de "adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil; teniendo en cuenta que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga presente la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias". Se adopta el Convenio 182 con el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil.

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>La Constitución de Bolivia en su Art. 157, consagra la protección de los trabajadores menores de edad entre otras disposiciones. De igual forma en el Art. 199, se dispone que : "El Estado protegerá la salud física, mental y moral de la infancia, y defenderá los derechos del niño al hogar y a la educación". Por otro lado, la Ley General del Trabajo, dispone que: Art. 54: Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración. Art. 58: Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.</p>	<p>En el Art. 44 de la Constitución colombiana se dispone que: "Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los Tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y</p>	<p>Según los ATS 48 y 50 de la Constitución ecuatoriana, se prescribe que: Art. 48. Será obligación del Estado, la sociedad y la familia, promover con máxima prioridad el desarrollo integral de niños y adolescentes y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos. En todos los casos se aplicará el principio del interés superior de los niños, y sus derechos prevalecerán sobre los de los demás. Art. 50. El Estado adoptará las medidas que aseguren a los niños y adolescentes las siguientes garantías: Protección especial en el trabajo, y contra la explotación económica en condiciones laborales peligrosas, que perjudiquen su educación o sean nocivas para su salud o su desarrollo personal. Protección contra el tráfico de menores,</p>	<p>Según la Constitución de 1993 en su Numeral 1) del Art. 2, se dictamina que: "Toda persona tiene derecho:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece". De igual forma, en el Literal b) del numeral 24) del mismo Artículo, se prescribe que: "No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas". Finalmente, el Art. 23 dispone que: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el 	<p>La Constitución de Venezuela en su Art. 78, dictamina que: "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 un ente</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>Art. 59: Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres. Art. 60: Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.</p> <p>De igual forma, el Código del niño, niña y adolescente, en su TÍTULO VI, relativo al Derecho a la protección en el trabajo, prescribe que: Art. 125° (Protección). Todo adolescente tiene derecho a la protección en el trabajo, a la formación integral y la capacitación profesional de acuerdo con su vocación, aptitudes y destrezas en relación a las demandas laborales.</p> <p>Art. 128° (Prohibición).- Queda prohibida la contratación de adolescentes para efectuar cualquier tipo de trabajo en el exterior excepcionalmente y velando por el interés superior del adolescente, el Juez de la Niñez y la Adolescencia podrá autorizar dicha contratación, previa comprobación de la licitud de la actividad por desarrollar.</p> <p>Art. 130° (Beneficios de ley).- Los empleadores incorporarán a los adolescentes trabajadores a todos los beneficios establecidos por ley.</p>	<p>proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás".</p> <p>De igual forma, el Código del Menor, en su Título Noveno, relativo al Menor Trabajador en Condiciones no Autorizadas por la Ley, dispone que:</p> <p>Art. 237.- Se entiende por menor trabajador en condiciones no autorizadas por la ley, al menor de doce (12) años en cualquier caso de ocupación laboral y a quien, siendo mayor de esta edad pero menor de dieciocho (18) años, fuera de las excepciones contempladas en este Título, desempeñe actividades laborales expresamente prohibidas por la ley.</p> <p>Art. 238.- Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita para trabajar, del Inspector del Trabajo, en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia. Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a</p>	<p>pornografía, prostitución, explotación sexual, uso de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y consumo de bebidas alcohólicas.</p> <p>Por otra parte, la Codificación del Código del Trabajo de 1997: en sus Artículos 30°, 35° y 134° a 168°, estipula una serie de prohibiciones y restricciones de los menores con respecto a ciertos trabajos. Por ello se dicta que:</p> <p>Art.30. Queda expresamente prohibido el enganche de menores de dieciocho años de edad, para destinarlos a trabajos fuera del país.</p> <p>Art. 35. Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin perjuicio de las reglas siguientes, los mayores de catorce años y menores de dieciocho años necesitarán para contratar la autorización expresa de su representante legal, y, en su falta, la de sus ascendientes o personas que corran con su manutención o cuidado. A falta de ellos, otorgará la autorización el Tribunal de Menores, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Código de Menores. Los menores recibirán directamente su remuneración.</p> <p>En el Cap. VII relativo al Trabajo de Mujeres y Menores se</p>	<p>cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.</p> <p>Por otro lado, la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes, en su Cap. IV relativo al Régimen para el adolescente trabajador, dispone que:</p> <p>Art. 48. Ámbito de aplicación.- Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el presente Código. Se incluye a los que realizan el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente, así como a los que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado. Excluye de su ámbito de aplicación el trabajo de los aprendices y practicantes, el que se rige por sus propias leyes.</p> <p>Art. 49.- Instituciones encargadas de la protección del ado-</p>	<p>rector nacional dirigirá las políticas para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes. De igual forma en el Art. 89, se afirma que: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 6. 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> <p>Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo en sus Art. 247 a 273. (247, 248, 254, 263 y 264) derogados por la Ley Orgánica para la Protección del Niño y el Adolescente), establece que: Art. 249. Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>Art. 132° (Responsabilidad para la efectivización de derechos).- Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia y las dependencias pertinentes de las Direcciones Departamentales de Trabajo, tienen la responsabilidad de velar y asegurar para que se efectivicen los derechos y la protección integral, establecidos por el presente Título.</p> <p>En el Capítulo II correspondiente a este mismo Título, se especifican los trabajos que están prohibidos para los menores trabajadores:</p> <p>Art. 133° (Trabajos prohibidos).- Se prohíbe el desempeño de trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes.</p> <p>Art. 134° (Trabajos peligrosos e insalubres).- Son trabajos peligrosos e insalubres: 1.El transporte, carga y descarga de pesos desproporcionados a la capacidad física; 2.Los realizados en canteras, subterráneos, bocaminas y en lugares que representen riesgo; 3. La carga y descarga con el empleo de grúas, cabrias o cargadores mecánicos y eléctricos; 4. El trabajo como maquinistas, fogoneros u otras actividades similares; 5.El fumigado con herbicidas, insecticidas o manejo de sustancias que perjudiquen el normal desarrollo</p>	<p>los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce(12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente Código.</p> <p>Art. 240.- Si durante las diligencias previas a la autorización para trabajar o en desarrollo de su labor de vigilancia, los funcionarios competentes del trabajo, los Jueces de Menores o de Familia establecen que el menor se encuentra en situación de peligro o de abandono, lo reportarán de inmediato al Defensor de Familia con el objeto de que se tomen las medidas de protección pertinentes. Además, en el Cap. III se especifican los trabajos que están prohibidos para ser realizados por menores.</p> <p>Art. 245.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física: 1.Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud. 2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.</p>	<p>dispone que: Art. 134 Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los menores de catorce años, con excepción de lo dispuesto en los capítulos "Del servicio doméstico" y "De los aprendices".Con todo, el Tribunal de Menores, podrá autorizar el trabajo de los menores comprendidos entre los doce y los catorce años, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Código de Menores, siempre que se acredite que han completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley o que asisten a escuelas nocturnas, ateneos obreros o a algún plantel de enseñanza primaria.</p> <p>Esta autorización será concedida sólo cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajo para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quienes viva y que estuvieren incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores que se encontraren en igual situación.</p> <p>El empleador está obligado a obtener del Tribunal de Menores la autorización escrita que le faculte ocupar los servicios del menor de catorce años y mayor de doce. Si no lo hiciere, quien represente al menor, cualquiera que fuere la edad de éste, podrá reclamar la re-</p>	<p>lescente trabajador.- La protección al adolescente trabajador corresponde al PROMUDEH en forma coordinada y complementaria con los Sectores Trabajo, Salud y Educación, así como con los Gobiernos Regionales y Municipales.</p> <p>El PROMUDEH dicta la política de atención para los adolescentes que trabajan.</p> <p>Artículo 50. Autorización e inscripción del adolescente trabajador.- Los adolescentes requieren autorización para trabajar, salvo en el caso del trabajador familiar no remunerado. El responsable de la familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, inscribirá al adolescente trabajador en el registro municipal correspondiente. En el registro se consignarán los datos señalados en el Artículo 53 de este Código.</p> <p>Artículo 51. Las edades requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes:</p> <p>1. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> Quince años para labores agrícolas no industriales; Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; Diecisiete años para labores de pesca industrial. 	<p>vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.</p> <p>Art. 250. Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detalles de licores. No se considerarán detalles de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.</p> <p>Artículo 251. Los menores de diez y seis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas, el Instituto Nacional del Menor, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso. Cuando se lo autorice, el Inspector del Trabajo, asesorado por el Instituto Nacional del Menor, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.</p> <p>De igual forma, se condena la mendicidad en menores de edad inducida por mayores, según lo dispuesto en el Artículo 507 del Código Penal donde se dicta que: "Todo in-</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>físico o mental; 6.El manejo de correas o cintas transmisoras en movimiento; 7.El trabajo con sierras circulares y otras máquinas de gran velocidad; 8. La fundición de metales y la fusión o el sopleo bucal de vidrios; 9.El transporte de materias incandescentes; 10.Trabajos realizados en frontera que ponen en riesgo su integridad; 11. Los realizados en locales de destilación de alcoholes, fermentación de productos para la elaboración de bebidas alcohólicas o mezcla de licores; 12. La fabricación de albayalde, minio u otras materias colorantes tóxicas, así como el manipuleo de pinturas, esmaltes o barnices que tengan sales de plomo o arsénico; 13. El trabajo en fábricas, talleres o locales donde se manipula, elabora o depositen explosivos, materiales inflamables o cáusticos; 14. Los lugares donde habitualmente haya desprendimientos de polvos, gases, vahos o vapores irritantes y otros tóxicos; 15. Los sitios de altas temperaturas o excesivamente bajas, húmedos o con poca ventilación; 16. El trabajo en actividades de recolección de algodón, castaña y zafra de caña; y, 17. En general las actividades que crean riesgo para la vida, salud, integridad física y mental.</p> <p>Art. 135° (Trabajos atentatorios a la dignidad).- Son los realiza-</p>	<p>3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación. 4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles. 5. trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia. 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje. 7. Trabajos submarinos. 8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos. 9. Actividades que impliquen manejo de sustancias explosivas, inflamables, cáusticas. 10. Trabajo de pañoleros o fonderos, en los buques de transporte marítimo. 11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos. 12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares. 13. Trabajos en</p>	<p>muneración íntegra que corresponda a un trabajador mayor de edad, por similares servicios, si la asignada hubiere sido inferior. El Tribunal de Menores llevará un registro de tales autorizaciones y, bajo pena de destitución, remitirá a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, copia del acta correspondiente.</p> <p>Art. 136.- Límite de la jornada de trabajo de menores.- Prohíbese el trabajo de más de siete horas diarias y de treinta y cinco semanales a los menores de 18 años y mayores de 15. Los menores de esta última edad no trabajarán más de seis horas diarias y treinta semanales.</p> <p>Art. 137.- Prohibición de trabajo nocturno para menores.- Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.</p> <p>Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial. La prohibición de este artículo se refiere especialmente a las siguientes industrias: a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minio</p>	<p>2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo, doce años. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.</p> <p>Artículo 52.- Competencia para autorizar el trabajo de adolescentes.- Tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes que cuenten con las edades señaladas en el artículo precedente:</p> <p>a) El Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia; y,</p> <p>b) Los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.</p> <p>En todas las modalidades de trabajo, la inscripción tendrá carácter gratuito.</p> <p>Artículo 56.- Jornada de trabajo.- El trabajo del adolescente entre los doce y catorce años no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales. El trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.</p>	<p>dividuo que hubiere permitido que un menor de doce años, sometido a su autoridad o confiado a su guarda o vigilancia, se entregue a la mendicidad o sirva a otro para este objeto, será penado con arresto hasta de dos meses o multa de trescientos bolívares. En el caso de reincidencia en la misma infracción, el arresto será de dos a cuatro meses".</p> <p>Por otro lado, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA) de 1998, en su Artículo 38. Prohibición de Esclavitud, Servidumbre y Trabajo Forzoso. Dispone que: "Ningún niño o adolescente podrá ser sometido a cualquier forma de esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso"</p> <p>Artículo 94. Derecho a la Protección en el Trabajo. Todos los niños y adolescentes trabajadores tienen derecho a estar protegidos por el Estado, la familia 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.</p> <p>Artículo 97. Niños Trabajadores. Los niños trabajadores serán amparados mediante me-</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>dos en: 1.Salas o sitios de espectáculos obscenos, talleres donde se graban, imprimen, fotografían, filman o venden material pornográfico; 2. Locales de diversión para adultos como boites, cantinas, chicherías, tabernas, salas de juegos y otras similares; 3.Propagandas, películas y vídeos que atenten contra la dignidad.</p> <p>Por último es importante tener en cuenta que el marco jurídico en Bolivia ha creado organismos que cooperen para garantizar los derechos de los niños y niñas bolivianos, ejemplo de esto es la Defensoría del Niño, Niña y Adolescente. Mediante el Decreto Supremo 24447 del 20 de diciembre de 1996, en su Capítulo IV, reglamenta y especifica las funciones de este organismo, donde dispone:</p> <p>Artículo 33: La Defensoría del Niño Niña y Adolescente es un servicio municipal permanente de protección y defensa socio jurídica, dependiente del Gobierno Municipal. Su objeto es precautelar la vigencia de los derechos del niño, niña y adolescente, de conformidad al marco legal previsto en el Código del Menor y otras disposiciones legales.</p> <p>Artículo 34: Cada Gobierno Municipal creará la Defensoría</p>	<p>altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales. 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas. 15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad. 16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas. 17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria de la cerámica. 18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas. 19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos. 20. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo, dispone que:</p>	<p>y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias; d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas y cabrias; f) Los trabajos subterráneos o en canteras; g) El trabajo de maquinistas o fogoneros; h) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; i) La fundición de vidrio y de metales; j) El transporte de materiales incandescentes; k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas; y, l) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.</p> <p>Corresponde al Inspector de Trabajo informar a la Dirección General del ramo, o a las subdirecciones, sobre los trabajos o</p>	<p>Artículo 57.- Trabajo nocturno.- Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 19.00 y las 7.00 horas. El Juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes a partir de los quince hasta que cumplan los dieciocho años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias. Fuera de esta autorización queda prohibido el trabajo nocturno de los adolescentes.</p> <p>Artículo 58.- Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en subsuelo, en labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o de sustancias tóxicas y en actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad. El PROMUDEH, en coordinación con el sector Trabajo y consulta con los gremios laborales y empresariales, establecerá periódicamente una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes en las que no deberá upárseles.</p> <p>Finalmente es importante tener en cuenta que, la Resolución Ministerial N° 128-94-TR, por la cual se aprueba directiva sobre autorización de trabajo del adolescente. En ella se dispone que: "El Ministerio de Tra-</p>	<p>didias de protección. En ningún caso estas medidas pueden implicar perjuicios adicionales de los derivados del trabajo y deben garantizar al niño trabajador su sustento diario.</p>

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
<p>del Niño, Niña y Adolescente. La organización y funcionamiento estará en el marco de las características y estructura administrativa del Gobierno Municipal correspondiente.</p> <p>Artículo 35: La Defensoría del Niño, Niña y Adolescente tiene las siguientes atribuciones: 1.Promover acciones preventivas que favorezcan la salud mental y física de los niños, niñas y adolescentes. 2.Promover y desarrollar acciones destinadas a crear y mantener los centros públicos de recreación, protección y asistencia para los niños, niñas y adolescentes. 3.Presentar denuncia ante las autoridades competentes por infracciones o delitos cometidos en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes e intervenir como promotores de su defensa en las instancias administrativas que correspondan. 4. Disponer las medidas de protección social que considere adecuadas en favor de los niños, niñas y adolescentes, teniendo en cuenta la edad de los mismos.</p>	<p>Art. 30 (este artículo fue subrogado por el Art. 228 de Decreto 2737 de 1989), quedó así: "Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia. Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código.</p> <p>Art. 31.- Trabajo sin autorización. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas. Por último, se encuentra el Decreto N° 859 de 1995 por el cual se crea el Comité interinstitucio-</p>	<p>industrias que deben considerarse en tal situación, bajo pena de destitución.</p> <p>De igual forma, el Código de la Niñez y Adolescencia, publicado por Ley No. 100 en Registro Oficial 737 del 3 de enero de 2003, reglamenta en su Título V relativo al trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes, a partir del Artículo 81 al 95 que:</p> <p>Art. 81.- Derecho a la protección contra la explotación laboral.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.</p> <p>Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.</p> <p>La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales</p>	<p>bajo otorgará permisos de trabajo a los adolescentes y llevará un registro de adolescentes que trabajan.</p> <p>La edad mínima será de 14 años para labores agrícolas no industriales, de 15 años para labores industriales, comerciales o mineras, y de 16 años para labores de pesca industrial.</p> <p>Excepcionalmente podrá otorgar autorizaciones a partir de los 12 años. El trabajo de los adolescentes entre los 12 y 14 años no excederá de cuatro horas diarias ni de 24 horas semanales. El trabajo de los adolescentes entre 15 y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales. Se prohíbe el trabajo nocturno, se podrá autorizar excepcionalmente para menores de 15 a 17 años. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en subsuelos y en labores de manipulación de pesos excesivos, actividades peligrosas o nocivas para la salud, actividades en las que su seguridad o la de otros esté sujeta a la responsabilidad del menor y todo aquello que implique manejo de sustancias explosivas o inflamables.</p>	

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<p>nal para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador. Mediante este decreto se dictamina que:</p> <p>Art. 1. Créase con carácter permanente el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Art. 3. El Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, tendrá las siguientes funciones: 1. Asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a mejorar la condición social - laboral del menor trabajador y desestimar la utilización de la mano de obra infantil. 2. Elaborar y proponer el Plan Nacional de Acción para la Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre catorce (14) y dieciocho (18) años. 3. Fortalecer la coordinación y concertación entre las instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, relacionadas con el menor trabajador, a fin de definir alternativas y estrategias que reduzcan o eliminen las causas básicas que generan el trabajo infantil y que promueven la efectividad de la legislación sobre el trabajo de los menores entre</p>	<p>que le impone la relación de trabajo.</p> <p>El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley, y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.</p> <p>Art. 83.- Erradicación del trabajo infantil.- El Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y de los adolescentes que no han cumplido quince años. La familia debe contribuir al logro de este objetivo.</p> <p>Art. 84.- Jornada de trabajo y educación.- Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Los progenitores del adolescente que trabaja, los responsables de su cuidado, sus padres y las personas que quie-</p>		

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
	<p>catorce (14) y dieciocho (18) años. 4. Proponer, para su adopción por las entidades responsables, procedimientos que garanticen la evaluación y el seguimiento del Plan Nacional de Acción para la Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre (14) y dieciocho (18) años. 5. Convocar y asesorar a las entidades territoriales para la adopción, y aplicación dentro de sus respectivas jurisdicciones y competencias del Plan Nacional de Acción para la Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre (14) y dieciocho (18) años. 6. Las demás que determine el Comité y que sean de su naturaleza.</p>	<p>nes realizan una actividad productiva, tienen la obligación de velar porque terminen su educación básica y cumplan sus deberes académicos.</p> <p>Art. 85.- Registro de adolescentes trabajadores.- El Ministerio de Trabajo llevará un registro de los adolescentes que trabajan por cantones, debiendo remitir la información periódicamente a los concejos cantonales de la niñez y adolescencia. El reglamento establecerá la forma de llevar dicho registro y los datos que deben registrarse.</p> <p>Art. 86.- Excepción relativa a los trabajos formativos realizados como prácticas culturales.- La limitación de edad señalada en el artículo 82 no se aplicará a los trabajos considerados como prácticas ancestrales formativas, siempre que reúnan las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que respeten el desarrollo físico y psicológico del adolescente, en el sentido de asignárseles solamente tareas acordes con sus capacidades y etapa evolutiva; 2. Que contribuyan a la formación y desarrollo de las destrezas y habilidades del adolescente; 3. Que transmitan valores y normas culturales en armonía con el desarrollo del adolescente; y, 		

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
		<p>4. Que se desarrollen en el ámbito y beneficio de la comunidad a la que pertenece el adolescente o su familia.</p> <p>Art. 87.- Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; 2. En actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud; 3. En prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente; 4. En actividades que requieran el empleo de maquinaria peligrosa o que lo exponen a ruidos que exceden los límites legales de tolerancia; 5. En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan; 6. En las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador; y, 7. En hogares cuyos miembros tengan antecedentes como autores de abuso o maltrato. 		

BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
		<p>El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia determinará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.</p> <p>Finalmente, por medio del Decreto N° 792 se crea con carácter permanente el Comité Nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil, el cual está encargado de la elaboración y seguimiento del Plan Nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil.</p>		