

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR JOVEN Y ALGUNOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO DE MENORES EN VENEZUELA

FERNANDO PARRA ARANGUREN *

INTRODUCCION

- I. APARICION DEL ORDENAMIENTO TUITIVO. A. Trabajo de menores. B. Derecho del trabajo.
- II. LEGISLACION SOBRE EL TRABAJO DE MENORES EN VENEZUELA. A. Edad mínima de admisión al trabajo. B. Trabajos prohibidos a los menores. C. Capacidad negocial. D. Requisitos para la existencia y para la validez de los contratos. E. Jornada de trabajo. F. Remuneración. G. Vacaciones. H. Otras características.
- III. LOS PROBLEMAS DEL TRABAJO DE MENORES

I. APARICION DEL ORDENAMIENTO TUITIVO

Estas notas están divididas en tres partes: la primera, referida a la aparición del derecho del trabajo como disciplina autónoma, con especial mención a la normativa relacionada con los menores; la segunda presenta el marco legislativo vigente en el país en esa materia; y la última, destinada a exponer algunos de los problemas causados por la labor de este particular tipo de trabajadores en Venezuela e ideas para su solución¹.

* El autor es Jefe del Departamento de Derecho Social, Escuela de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV, desde 1978; Profesor Titular de la UCV, de la UCAB y de LUZ.

1. En este trabajo se entiende por joven la persona cuya edad oscila entre los 15 y los 19 años. En este sentido, República de Venezuela, Oficina del Ministro de Estado para la Participación de la Mujer en el Desarrollo: "Caracterización general de la situación laboral y ocupacional del joven en Venezuela", edición mimeografiada, Caracas, febrero de 1981, p. 1. Igualmente, se utilizan las siguientes abreviaturas: CC: Código Civil; CCo: Código de Comercio; EM: Estatuto de Menores; INAM: Instituto Nacional del Menor; INCE: Instituto Nacional de Cooperación Educativa; LOTPT: Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo;

A. Trabajo de menores

A fines del siglo XVII se inició en Inglaterra la revolución industrial que, en la centuria siguiente, se extendió a otros países. El desarrollo tecnológico resultante permitió el control de la naturaleza por medios mecánicos y energéticos, cambió el régimen de producción y proletarizó a los hombres.

Empezaron a instalarse fábricas, especialmente en la industria de tejidos, las cuales, al reemplazar a los talleres de artesanos, facilitaron la concentración de trabajadores en los centros industriales (y como no existían normas que los protegieran, se vieron obligados a aceptar las condiciones de empleo que se les ofreciesen para no morir de hambre) y el empleo de menores, cuya mano de obra era más barata que la de los adultos.

Con miras a evitar estos abusos, estadistas, empleadores y educadores empezaron a solicitar la promulgación de normas destinadas a regular la prestación de servicios de los menores trabajadores. Fueron necesarios, sin embargo, años para que se dictaran y, cuando al fin aparecieron, no pudieron ser cabalmente aplicadas por la carencia de órganos administrativos competentes para ello.

En efecto, y se menciona a título de ejemplo, el proceso tuitivo, iniciado en Inglaterra en 1802 con la finalidad de preservar la salud y la moralidad de los aprendices y demás personas empleadas en hilanderías de algodón y otros tejidos, concluyó, en la práctica, con la promulgación de la ley de 1878 reguladora del trabajo en las fábricas y talleres, por medio de la cual se redujeron a su mínima expresión los problemas surgidos con ocasión de la distinción entre unas y otros y la inspección del trabajo en éstos².

La misma lentitud caracterizó el proceso de la legislación protectora en los otros países industrializados, donde también fue el resultado de años de agitación y de los permanentes reclamos de estadistas y educadores.

Varias razones justifican esta característica:

1.—la mayoría de los países, como consecuencia de la revolución francesa, habían eliminado el sistema corporativo, lo cual los obligó a crear, de la nada, un nuevo sistema de protección que satisficiera

LT: Ley del Trabajo; LTM: Ley Tutelar de Menores; MT: Ministerio del Trabajo; PNB: Producto Nacional Bruto; RLT: Reglamento de la Ley del Trabajo; RTAC: Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría.

2. Para mayores detalles, véase: "Desarrollo de la legislación del trabajo de menores en el Reino Unido", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. XLVII, N° 1, enero de 1953, pp. 83-111.

las nuevas condiciones económicas y sociales resultantes de la industrialización;

2.—los cambios afectaron, en sus inicios, a sectores muy limitados de la economía y fue necesario el transcurso de los años antes de que los países pudieran ser calificados de industrializados: la mayoría de los inventos y descubrimientos modernos se realizaron en la segunda mitad del siglo XIX; las industrias más avanzadas fueron las de transformación (hilados y tejidos) pues las de bienes de producción, y especialmente la fundición de hierro, no habían comenzado a desarrollarse; el avance de la tecnología exigió un determinado nivel de conocimientos; la relación entre la evolución de la protección legal de los niños trabajadores y el crecimiento de los recursos económicos se tradujo en un incremento de los niveles de vida; y, finalmente, disminuyó considerablemente la rata de natalidad, lo cual, al reducir la carga que representan los hijos en una familia, contribuyó a eliminar el empleo prematuro de los niños; y

3.—la aparición de movimientos ideológicos que la facilitaron: económicos, a favor y en contra del capitalismo (Malinowsky, John Stuart Mill, socialismo utópico, darwinismo social, marxismo histórico y cooperativismo), y jurídicos, críticos del individualismo imperante.

B. *Derecho del trabajo*

1. Los teóricos del individualismo pensaron que, basados como estaban en la libertad, su posición sólo podía engenderar el bien: los acontecimientos posteriores dieron, sin embargo, un cruel mentís a estas ilusiones. Como consecuencia, sin afectar la estructura económica inspirada en el liberalismo, los Estados comenzaron a abandonar su actitud de indiferencia en el terreno social y surgió el derecho del trabajo, no ya como una rama protectora de los menores y de las mujeres trabajadores, sino de éstos en general.

Apareció, sin embargo, de diferente modo: en unos países fue el resultado del esfuerzo de la masa trabajadora unificada por el deseo de obtener una reglamentación que, igualando el poder las unidades sociales participantes, permitiera la creación de normas autónomas por vía de negociación o una regulación heteronómica de las condiciones de empleo (movimientos ascendentes); en otros, por el contrario, fue la consecuencia de una actitud paternalista de las autoridades, quienes, adelantándose a la organización de los trabajadores

y obviamente a sus pedimentos, voluntariamente, impusieron las condiciones de trabajo (movimientos descendentes).

2. La formación del movimiento obrero organizado, cuyos objetivos variaron de acuerdo con los diferentes países: en unos casos fueron políticos; en otros, estuvieron orientados a obtener libertad de acción (de asociación y de sindicación) como medio idóneo para lograr mejoras en sus condiciones de empleo.

II. LEGISLACION SOBRE TRABAJO DE MENORES EN VENEZUELA

Definitivamente establecido el Derecho del Trabajo en nuestro país, no era necesaria una referencia específica a las mujeres y los menores en nuestro ordenamiento constitucional, pues la especialidad de aquél tiene cada día un ámbito de validez más amplio. El artículo 93, sin embargo, señala que “la mujer y el menor trabajadores serán objeto de protección especial”, mención justificada sólo por “la tradición de esta rama jurídica, que comenzó abriendo la brecha al desarrollo del Derecho Laboral”⁴.

Normas relacionadas con la defensa del menor trabajador se encuentran en algunas de las ordenanzas y códigos de policía dictados por las diputaciones provinciales desde el inicio de la República. A nivel nacional, fueron incluidas en la legislación minera y en la del trabajo. En esta última, a partir de 1928⁵.

La protección a los menores, sin embargo, no está circunscrita al campo del trabajo (debe reflejarse en otras áreas: educación, policía, asistencia social, etc.), razón por la cual exige labor coordinada de los esfuerzos a realizarse en este sentido. En 1939, con este fin, se creó el Consejo Venezolano del Niño y se dictó una legislación especial: el Código de Menores, vigente hasta 1949, cuando se publicó el primer Estatuto del ramo, el cual, reformado en 1975, fue derogado

3. Para mayores detalles, véanse: “Desarrollo de la legislación sobre el trabajo de menores en algunos países industrializados”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. XLVIII, N° 6, diciembre de 1953, pp. 613-634; y Fernando Parra Aranguren: *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela, 1830-1928*, Talleres Gráficos de la Editorial Universitaria, Universidad del Zulia, Maracaibo, 1965, pp. 97-99.
4. Rafael Caldera: “Los derechos sociales en la Constitución de Venezuela”, en *Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social*, Año V, N° 16, 15 de diciembre de 1961, Caracas, pp. 26-27.
5. Para mayores detalles, véanse: Fernando Parra Aranguren: *Ob. cit.*, pp. 97-99; y “Nota Editorial”, en Estados Unidos de Venezuela, Ministerio del Trabajo, Servicio de Publicaciones: *Revista del Trabajo*, N° 1, Caracas, noviembre de 1950, pp. 7-14.

por la Ley Tutelar de Menores de 30 de diciembre de 1980. En el presente período constitucional, el Consejo Venezolano del Niño dio paso al Instituto Nacional del Menor, adscrito al Ministerio de la Juventud.

Los párrafos siguientes están dedicados al análisis de las normas reguladoras del trabajo de menores en el ordenamiento jurídico nacional.

A. *Edad mínima de admisión al trabajo*

Ninguna persona natural menor de 14 años puede, válidamente, poner sus servicios personales remunerados a la disposición de otra (artículos 23 LTM, 109 LT, 179 y 103 RLT). Se exceptúa a los menores de 12 años, autorizados por el INAM (en su defecto, por las autoridades del trabajo) siempre que existan causas debidamente justificadas y se les “garantice” su educación, en labores adecuadas a su estado físico (Art. 24 LTM). La obligación del empleador de “garantizar” la educación del menor trabajador ratifica, y amplía, la establecida en los Arts. 34 LTM y 196 RLT, de carácter más general, de conceder a los menores “facilidades” para que reciban instrucción. No se define qué debe entenderse por causa debidamente justificada para autorizar el trabajo, lo cual, como consecuencia, queda a la discrecionalidad del órgano competente.

B. *Trabajos prohibidos a los menores*

a.—A todos los menores se les prohíbe realizar trabajos peligrosos para su salud, su vida o su moralidad (Arts. 25 LTM, 112 y 113 LT), los cuales deben entenderse en concordancia con los Arts. 189 y 193 RLT.

El Art. 189 RLT incluye una enumeración ejemplificativa de labores que perjudican la moralidad y buenas costumbres de los menores, por una parte, y, por la otra, ofrecen riesgos para su vida y su salud. Faculta, además, al MT para prohibirles otros trabajos, previo informe del INAM. El Art. 190 RLT define el concepto de “detalles de licores”, donde tampoco pueden prestar sus servicios personales.

b.—Igualmente, se prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en espectáculos públicos, películas, teatros, programas de radio o televisión, mensajes comerciales de cine, radio, televisión y en pu-

blicaciones de cualquier índole, sin autorización del INAM y, en su defecto, del MT (Arts. 26 LTM, 183, 184 y 185 RLT).

Esta prohibición presenta dos casos de excepción: no se aplica a los menores de 14 años que estén expresamente autorizados por el INAM, previo estudio de cada caso concreto y dentro de los límites indicados en la autorización, por un lado, y, por el otro, se extiende a los mayores de 16 años cuando ejecuten sus labores en ambientes que puedan afectar su salud física o mental, atenten contra su moral y sus buenas costumbres o pongan en peligro sus vidas; donde se exalten los vicios, las malas costumbres, los falsos valores o se irrespete la dignidad de las personas; o en mensajes comerciales donde se incite al consumo de productos nocivos para la salud o a la adquisición de artículos considerados innecesarios o suntuarios (Art. 20 LTM, numerales 6, 7 y 8).

c.—Las normas vigentes no hacen referencia al trabajo rural: hasta 1980, esa materia estuvo regulada por los Arts. 64 RTAC y 90 EM, los cuales autorizaban la prestación de servicios personales de mayores de 10 años siempre que las situaciones concretas pudieran ser sumidas en los supuestos de hecho de dichas normas. El primero de ellos, sin embargo, fue derogado por el RLT puesto en vigencia el 1º de febrero de 1974 y el segundo por la LTM de 30 de diciembre de 1980.

Ninguno de los nuevos instrumentos normativos incluyó previsión alguna al respecto, lo cual no deja de sorprender por cuanto en la exposición de motivos de la LTM se indicó: “a pesar de que la mayoría de las legislaciones modernas mantienen la edad de catorce (14) años como límite por debajo del cual no se permite el trabajo por cuenta ajena, conscientes de que es la misma estructura económico-social de la sociedad venezolana la que exige en múltiples ocasiones el trabajo precoz de menores como un modo de subsistencia personal y hasta familiar, se permite el trabajo de menores de catorce (14) años y mayores de diez (10) única y exclusivamente en los trabajos rurales...”⁶.

C. *Capacidad negocial*

1. Considerado como trabajador, caben varias posibilidades:

6. Hermes Harting R.: “Comentarios sobre la Ley Tutelar de Menores”, en *Revista de Derecho Público*, N° 7, julio-septiembre 1981, Caracas, p. 125.

a.—los menores de 14 y 16 años no pueden contratar válidamente la prestación de sus servicios sino en los supuestos señalados anteriormente (A y B, b), respectivamente; y

b.—el mayor de 14 años está sometido a un régimen de emancipación precoz pues, dentro de las limitaciones citadas anteriormente (B, a), puede prestarle sus servicios personales remunerados a otro sujeto de derecho si lo autoriza para ello su representante legal (a falta de éste, el Inspector del Trabajo respectivo y, en su defecto, la autoridad civil correspondiente). Esta autorización complementa la personalidad del menor y se presume su existencia, salvo manifestación expresa en contrario, cuando habite con su representante legal o cuando existan otros indicios suficientes (Arts. 21 LT, 18 CC y 180 RLT).

Igualmente, requieren de permiso para ser miembros de asociaciones de trabajadores (aun cuando se les prohíben las funciones de dirección y administración) y para ejercer las acciones jurídicas que les correspondan (Arts. 21 y 178 LT, 56 y 61 LOTPT).

El Inspector del Trabajo y, en su defecto, la autoridad civil correspondiente están facultados para permitir el trabajo del menor cuando falta su representante legal (no si lo que falta es su consentimiento) y, por cuanto no existe norma laboral que indique qué debe entenderse por “falta” del representante legal, ello debe hacerse conforme al derecho común (Art. 64 CC).

En esta materia se aplican, además, las normas sobre emancipación a que se hará referencia en el numeral siguiente:

2. Considerados como empleadores, los menores de edad contratan a través de su representante legal o de su tutor, según el caso, salvo los emancipados. Estos tienen capacidad negocial plena para los actos de simple administración; para los de disposición requieren, por lo general, consentimiento del curador y autorización del juez, previa información de la utilidad o necesidad evidentes, con excepción de los autorizados para comerciar quienes se reputan mayores en el ejercicio de tal facultad (Arts. 383 CC, 11 y 12 CCo).

No existiendo norma laboral expresa en cuanto a la facultad de los menores emancipados para contratar, por aplicación analógica del Art. 1582 CC, se considera que no pueden celebrarlos a término cierto (tiempo determinado) por lapsos mayores de dos años.

D. *Requisitos para la existencia y para la validez de los contratos*

Estos negocios jurídicos deben satisfacer las condiciones requeridas por el derecho común para su existencia: consentimiento, objeto

y causa; y para su validez: además de la capacidad negocial mencionada anteriormente, la inexistencia de vicios del consentimiento (Arts. 1141 y 1142 CC). La falta de cualesquiera de los requisitos exigidos para la existencia de los contratos produce su nulidad y la de los necesarios para su validez, su anulabilidad.

Aun cuando la infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de los menores pueden ser denunciadas por cualquier ciudadano (Art. 121 LT), en la práctica la anulabilidad de los contratos se traduce en un modo de rescindirlos unilateralmente. Por ser de tracto sucesivo, no se cumple en estos casos la ficción de que nunca han existido: los efectos cumplidos no pueden borrarse. El RLT señala que sólo se aplicarán las sanciones previstas en la ley en los casos de incumplimiento de la prohibición legal para trabajar de menores de 14 años, sin que ello implique la pérdida de su derecho a las remuneraciones y a las demás prestaciones causadas por la labor ejecutada (Art. 179).

E. *Jornada de trabajo*

1. Regla general: la jornada de los menores de 14 años, en los casos permitidos, no puede exceder de 2 horas diarias (Art. 184 RLT) y la de los mayores de tal edad, de 6 horas diarias y de 30 por semana. La de estos últimos estará dividida en períodos de 3 horas por lo menos (el RLT indica “no mayores de tres horas”) separados por un receso mínimo de 2 horas, durante el cual podrán ausentarse del sitio donde prestan sus servicios para tomar alimentos o para descansar (Arts. 28 LTM, 110 LT y 181 RLT).

Se les prohíbe el trabajo de horas extras en cualquier día de la semana (Art. 28 LTM) y no sólo en los sábados y domingos como pauta el Art. 188 RLT.

Finalmente, se señala como tiempo hábil para el trabajo el comprendido entre las 6 a.m. y las 7 p.m. (Arts. 27 LTM, 111 LT y 181 RLT).

2. Excepciones:

a.—En relación con el trabajo nocturno, el Art. 111 LT, a título enunciativo, los autoriza para prestar sus servicios en labores de enfermería, servicio doméstico, hospitales, restaurantes, cafés y teatros.

b.—En la misma materia a que se refiere el literal anterior, el Art. 190 RLT lo permite cuando las labores son ejecutadas por mayores de 16 años en establecimientos o explotaciones donde sólo

prestan sus servicios personales los miembros de una misma familia; en los casos de fuerza mayor; y, a juicio de la Inspectoría del Trabajo correspondiente, en circunstancias graves (esto es, cuando lo exija el interés público). En estos supuestos, sin embargo, los menores tendrán un descanso continuo de 9 horas diarias por lo menos (Art. 191 RLT).

c.—Quienes prestan sus servicios personales como trabajadores domésticos deben disfrutar de un descanso mínimo de 12 horas por día, independientemente del que les corresponde durante las de las comidas (Arts. 187 y 226 RLT).

En los casos mencionados en los tres literales anteriores, el trabajo de los mayores de 16 años sólo puede ejecutarse hasta las 12 de la noche y el de los menores de tal edad, hasta las 8 p.m. (Art. 188 RLT).

d.—En cuanto a la limitación de la jornada, el RLT permite que los menores de 16 años permanezcan en su trabajo hasta por 8 horas diarias, si tuvieren un descanso mínimo de una hora durante tal período, en los casos de labores discontinuas o que requieran su sola presencia (Art. 182). No hace referencia especial, sin embargo, a la situación de los mayores de 16 años en los mismos supuestos.

Dentro de la jornada de trabajo de los menores aprendices debe computarse el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente (Art. 206 RLT).

F. *Remuneración*

El RLT prohíbe no sólo discriminar entre el salario de los menores hábiles para el trabajo y el de quienes no lo son, si las labores de ambos tipos de trabajador se prestan en condiciones de igualdad, sino también pactar con esta clase de servidores el sistema de remuneración “a destajo” o “por piezas”. En los casos de violación de esta disposición, se faculta al Inspector del Trabajo de la jurisdicción para determinar el monto de los salarios, tomando en consideración la índole de los servicios prestados y los tipos de remuneración corrientes en la localidad para los mismos (Arts. 194, 195 y 110).

G. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales de los menores deberá coincidir, en lo posible, con el de las escolares. Con este fin, los empleadores

están facultados para adelantar el disfrute del mismo hasta por un lapso de 3 meses y, si aún así no se pudiere, pueden postergarlo hasta por 4 meses (Arts. 197 y 99 RLT).

H. *Otras características*

1. Notificación a las autoridades competentes: los empleadores deben avisar al INAM, dentro de los 15 días siguientes al de su celebración, de los contratos pactados con menores (Art. 31 LTM). Esta misma obligación la impone el RLT a quienes los empleen como servicio doméstico o como aprendices (Arts. 192 y 205). En ambos casos, el requisito no es necesario ni para la existencia ni para la validez del contrato: su incumplimiento sólo acarrea una multa al infractor.

2. Registro: todos los empleadores se encuentran en la obligación de llevar un registro especial de los menores a su servicio, en el cual se hará constar la fecha de nacimiento de los mismos (Art. 120 LT). El RLT exige, además, se indique el nombre de los padres o representante legal, la residencia, el horario de trabajo, la naturaleza de la labor, el salario, el certificado de aptitud, el grado de instrucción y la escuela donde asiste el menor (Art. 201).

3. Libreta: el MT debe suministrar una libreta a los menores trabajadores. En ella debe indicarse su nombre y el de sus padres o representante legal con indicación del número de sus cédulas de identidad personales; la fecha de nacimiento del menor y la dirección de su residencia; el horario de trabajo, la naturaleza de la labor y el salario (Art. 200 RLT).

4. Exámenes médicos realizados por los servicios respectivos del MT (en su defecto, por los del de Sanidad o los del INAM) a fin de determinar la salud y la capacidad física de los menores para la labor a ejecutar (Arts. 29 LTM y 198 RLT) y, como consecuencia, poder iniciar la relación jurídica.

Además, deben someterse a exámenes médicos anuales, por cuenta de sus empleadores, tendientes a certificar que las tareas ejecutadas no menoscaban su salud o su desarrollo físico. En caso contrario, los empleadores, además de los gastos de recuperación, deberán proporcionarles trabajo adecuado, si les fuere posible (Arts. 30 LTM y 199 RLT).

5. Participación en las utilidades netas de los productos susceptibles de venta elaborados por establecimientos donde se imparta for-

mación profesional o por empresas donde laboren menores como aprendices: una cantidad no menor al cincuenta por ciento (50%) de la misma corresponderá a este tipo de trabajador. Esta suma será depositada en cuentas de ahorros abiertas a nombre de cada uno de ellos (Art. 32 LTM).

6. Inspección: corresponde a las autoridades del MT y del INAM, cuando los menores presten sus servicios personales en la industria o en el servicio doméstico (Art. 31 LTM). A estas mismas, conjuntamente con las del INCE, les compete la supervisión de las condiciones de trabajo y las de formación profesional en institutos o empresas donde trabajen menores como aprendices (Art. 33 LTM). Corresponde al INAM velar por el cumplimiento de las normas derivadas de la LTM y relacionadas con la protección intelectual, moral y laboral de los menores (Art. 35 LTM).

7. Sanciones: las contravenciones a los contenidos normativos de la LTM y de la LT son castigadas con multas impuestas por los tribunales de menores o las autoridades del trabajo, de oficio o a solicitud del INAM o de cualquier ciudadano (Arts. 36 LTM y 121 LT). Los empleadores que incurran en las mismas deben subsanarlas a la mayor brevedad posible y, si no lo hicieren en un lapso prudencial, serán multados por las autoridades competentes (Art. 267 LT).

III. LOS PROBLEMAS DEL TRABAJO DE MENORES

La problemática laboral del joven se inicia en el momento de su concepción. Por ello, y fue señalado anteriormente, el desarrollo del derecho del trabajo tuvo su origen en el interés de amparar a dos tipos específicos de trabajadores: los niños y las mujeres. Esta normativa tuvo su origen en razones de carácter biológico, eugenésico y demográfico. Las normas sobre mujeres tuvieron por objeto no sólo impedir que realizaran esfuerzos musculares considerables y garantizar el curso regular de la gravidez y el puerperio, sino también evitar que estas circunstancias pudieran afectarlas en su relación de trabajo o en su situación económica. A fin de proteger la maternidad, se les dio trato privilegiado antes y después del parto para permitir, además del desarrollo normal del feto, que la mujer pudiese recuperar su estado primitivo y atender las necesidades propias de su mantenimiento y el del niño.

En la primera infancia (0-3 años) el niño realiza sus aprendizajes más significativos: el andar, el habla, el temor, el placer, el descu-

brimiento de sí mismo y el de los demás. La edad preescolar (3-7 años) es, igualmente, una etapa de desarrollo físico y mental: busca su independencia, experimenta aguda curiosidad por lo que sucede a su alrededor, quiere la compañía de otros niños e imitar a los adultos, aumenta su vocabulario y adquiere comportamientos culturalmente aceptables.

Protegerlos, en el primer período, significa cuidar su integridad física, facilitarles un régimen adecuado a su crecimiento, promover su desarrollo psicomotor y aportarles las incitaciones requeridas para su despertar intelectual dentro de un ambiente de afecto y seguridad. En el segundo, dar atención constante a los cuidados exigidos por su salud, colmar su necesidad de aprender y ayudarlos a prepararse para el pensamiento lógico y simbólico.

Estas ideas justifican la necesidad de crear instituciones adecuadas para el "cuidado" de los niños, esto es, establecimientos que les proporcionen, durante un determinado número de horas, un entorno seguro y propicio para su desarrollo pleno. La existencia de estos servicios, satisfactorios en cantidad y calidad, permitirían a la madre elegir entre ejercer, o no, su actividad laboral, particularmente si se toma en cuenta la evolución experimentada en las ideas jurídicas en virtud de la cual se ha pasado del concepto de patria potestad al de autoridad parental (Art. 261 CC).

Tal importancia destaca más al observar el incremento de la mano de obra femenina en la fuerza laboral, la edad promedio de las mujeres trabajadoras y el porcentaje de la población menor de 4 años. En efecto, para el segundo semestre de 1981, las mujeres constituían el 27% de la fuerza de trabajo (1.226.628), lo cual significa un crecimiento, en cifras absolutas, de 436.000, aproximadamente, en relación con 1974; el 63% de estas mujeres (768.800) se encontraba entre los 15 y los 34 años, edad en la cual han concluido, generalmente, su lapso de reproducción; y el 16% de la población total del país (2.247.830), menor de 4 años. En otras palabras, el cuidado de los hijos de padres trabajadores durante la jornada de éstos nos plantea un problema impostergable, y de ningún modo ignorable, en los países en desarrollo⁷.

7. República de Venezuela, Presidencia de la República, Oficina Central de Estadística e Informática: Encuesta de hogares por muestreo, Resumen nacional, Segundo semestre 1981, Caracas, 1982, Cuadros 1 y 2, pp. 19-22; y República de Venezuela, Presidencia de la República, Consejo Nacional de Recursos Humanos: Indicadores de la fuerza laboral en Venezuela, Vol. 1, Caracas, 1981, Cuadro 3, p. 6.

La situación descrita se va agravando, en estas naciones, a medida que el niño va entrando en las edades subsiguientes gracias a los problemas de la educación y de la formación profesional. Además de faltar escuelas y de hallar una gran deserción escolar a nivel de los últimos años de educación primaria, en ésta no existe servicio prevocacional: no se ofrece información sobre las ocupaciones requeridas en las distintas unidades de trabajo existentes ni sobre la estructura del sistema educativo y de las posibilidades para continuar estudios que brinda, de conformidad con los intereses y aptitudes de cada alumno.

La formación profesional es prácticamente inexistente. La población se incorpora al mercado de trabajo de manera improvisada e inadecuada. Cuando se ofrece, se hace a nivel universitario y se limita a explorar las preferencias ocupacionales, las aptitudes específicas y los conocimientos generales básicos para el ejercicio de las profesiones.

A las fallas educacionales y de formación profesional, debe agregarse la necesidad en que se encuentran los niños de trabajar debido a la miseria imperante, la carencia de una infraestructura de esparcimientos adecuada (los domingos son cerradas algunas vías de tráfico para que la población pueda hacer deporte), el criterio de que todos deben contribuir al ingreso familiar olvidando los efectos dañinos del trabajo precoz y las tensiones e incertidumbres reinantes en los hogares, agravadas por las migraciones hacia los centros urbanos.

Los primeros en sufrir las nocivas consecuencias del trabajo de los niños, son éstos: les afecta su salud y su desarrollo físico, mental y moral. Esto es, son más propensos a los accidentes profesionales y a las más diversas enfermedades (crónicas o transitorias); el hacinamiento y la promiscuidad repercuten negativamente en su personalidad; disminuyen sus posibilidades de realizar tareas más especializadas en el futuro, pues no pueden aprenderlas; y los oficios callejeros los exponen a toda suerte de riesgos: vagancia, mendicidad, prostitución, drogas.

Los hechos descritos afectan también a la comunidad en general, entre otras cosas, por su influencia profunda sobre el desempleo. En efecto, careciendo los niños de poder de negociación, sus condiciones de trabajo están, generalmente, por debajo de los mínimos legales y, como consecuencia, de las vigentes para los adultos que ejecutan las mismas labores. Corresponde, pues, a la sociedad tomar las me-

didadas requeridas para combatirlos y reducirlos a su mínima expresión. Estas notas concluyen con la sugerencia de algunas de ellas:

1.—mejorar los actuales servicios de inspección del trabajo a fin de poder exigir el cumplimiento del marco legislativo vigente, lo cual sería suficiente para eliminar parte de los hechos mencionados, particularmente lo relativo a salas-cunas (Art. 118 LT). Aun cuando nuestra legislación, y va a título de ejemplo, prohíbe a los menores la ejecución de trabajos peligrosos, el diario *El Nacional* (24 de enero de 1983) informó del fallecimiento de un “novel” bombero de 17 años como consecuencia de las graves quemaduras sufridas en el incendio de la planta eléctrica de Tocoa;

2.—desarrollar servicios de guardería satisfactorios, cualitativa y cuantitativamente, que permitan a la mujer elegir entre ejercer, o no, una actividad laboral, pues la presencia de los niños en los sitios de trabajo no es favorable ni para su desarrollo ni para la productividad;

3.—crear servicios de educación y de formación profesional adecuados y orientados a enterar a los jóvenes sobre el mercado de trabajo, la índole de las diversas ocupaciones, el contenido de las labores que se ejecutan y las condiciones de las mismas, las perspectivas dentro de la estructura ocupacional y las posibilidades que se ofrecen de capacitación;

4.—elaborar políticas de acción social que ataquen directamente la miseria y algunas de sus secuelas: ausentismo escolar, falta de distracciones sanas y desorganización familiar. Podría, y se menciona también a título de ejemplo, canalizarse el llamado “bono alimentario” a fin de concebirlo como un subsidio a familias de reducidos ingresos que comprueben que sus hijos no realizan ninguna clase de trabajo (asalariado, familiar o por cuenta propia) y que, por el contrario, cursan, con éxito, sus estudios;

5.—cambiar la orientación de la política económica: en vez de dirigirla a incrementar el PNB, orientarla a lograr su más justa redistribución en forma de medidas sociales adecuadas y, sobre todo, en forma directa;

6.—sensibilizar a las organizaciones de trabajadores ante la injusticia del trabajo infantil para que tomen una actitud más enérgica con miras a su eliminación, por una parte, y, por la otra, para que reorienten sus pedimentos a través de la contratación colectiva (guarderías, salas-cunas, servicios pediátricos, etc.); y

7.—elaborar campañas dirigidas a hacer conocer los efectos perjudiciales del trabajo infantil y a informar sobre las posibilidades

de sustituirlo: organizar conferencias, y publicitar sus resultados, a fin de que la sociedad se entere de las condiciones requeridas para la madurez física y psíquica de nuestros niños y de las repercusiones, en la vida y en la salud de los menores, de cada uno de los oficios donde predomina este particular tipo de trabajador. Una entidad gubernamental, quizá el Ministerio de la Juventud, podría coordinar estas actividades respecto de todas las partes interesadas a fin de promover una profunda transformación económica, social y cultural que nos permita entender la carencia de significado de la explotación infantil⁸.

Caracas, febrero de 1983.

8. Para mayor información sobre la problemática del trabajo de menores, véanse: en la *Revista Internacional del Trabajo*, los siguientes ensayos: Elías Mendelievich: "El trabajo de los niños", Vol. 98, N° 4, pp. 465-477; M. C. Seguret: "Cuidado de los niños cuyos padres trabajan", Vol. 101, N° 1, pp. 17-31; Santiago Agudelo Mejía: "La orientación profesional en América Latina", Vol. 101, N° 2, pp. 235-247; y Lee Swepston: "Trabajo de los niños: su regulación según las normas de la OIT y según la legislación nacional", Vol. 101, N° 3, pp. 343-361.