

# La abolición efectiva del trabajo infantil

## Índice

	<i>Página</i>
Angola — Gobierno.....	251
Arabia Saudita — Gobierno.....	252
Australia — Gobierno.....	253
Austria — Gobierno.....	272
Bahamas — Gobierno.....	277
Bahrein — Gobierno.....	279
Bangladesh — Gobierno.....	280
Brasil — Gobierno.....	283
Cabo Verde — Gobierno.....	290
Canadá — Gobierno.....	291
República Checa — Gobierno.....	301
Colombia — Gobierno.....	305
República Democrática del Congo — Gobierno.....	310
Eritrea — Gobierno.....	312
Estados Unidos — Gobierno.....	316
Estonia — Gobierno.....	327
Gambia — Gobierno.....	328
Guinea-Bissau — Gobierno.....	331
India — Gobierno.....	332
Irán, República Islámica del — Gobierno.....	335
Japón —	
Gobierno.....	337
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo).....	343
Letonia — Gobierno.....	343
Líbano — Gobierno.....	345
Malí — Gobierno.....	349
Mauritania — Gobierno.....	351
México — Gobierno.....	352
Mozambique — Gobierno.....	358
Myanmar — Gobierno.....	359
Namibia — Gobierno.....	361
Nigeria — Gobierno.....	363
Nueva Zelanda —	
Gobierno.....	366
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Nueva Zelanda.....	374
Observaciones presentadas a la Oficina por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU).....	375
Panamá — Gobierno.....	378
Perú — Gobierno.....	385
Qatar — Gobierno.....	388
Reino Unido — Gobierno.....	390
Senegal — Gobierno.....	390
Seychelles — Gobierno.....	394
Singapur — Gobierno.....	395
República Arabe Siria — Gobierno.....	398
Sri Lanka — Gobierno.....	399
Sudáfrica — Gobierno.....	405
Suriname — Gobierno.....	408
Tailandia — Gobierno.....	410
Trinidad y Tabago — Gobierno.....	416
Uganda — Gobierno.....	416
Viet Nam — Gobierno.....	418
Zimbabwe — Gobierno.....	421

## Angola

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El decreto núm. 58/82, de 9 de julio, prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 14 años de edad y restringe el empleo de los menores cuyas edades están comprendidas entre 14 y 18 años de edad.

La ley constitucional (ley núm. 23/92, de 16 de septiembre):

- la ley general del trabajo (ley núm. 6/81, de 24 de agosto);
- el decreto núm. 58/82, de 9 de julio.

El decreto núm. 58/82 fija en 14 años la edad mínima de admisión al empleo.

El artículo 2, párrafo 1, de ese decreto prohíbe a los menores el trabajo en las minas y los trabajos subterráneos; el artículo 6 les prohíbe el trabajo nocturno. Por su parte, el artículo 3 prohíbe a los menores el trabajo en los teatros, cines, discotecas, salas de baile, cabarets, etc.

El trabajo de los menores sólo está permitido en las empresas en que trabajan exclusivamente personas de la familia, dirigidas por el padre (artículo 1 del decreto mencionado *supra*).

#### *Evaluación de la situación en la práctica*

La nueva ley general del trabajo, recientemente aprobada por la Asamblea Nacional, prevé ciertas disposiciones encaminadas a una abolición progresiva del trabajo infantil.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Se ha realizado un esfuerzo con miras a respetar, promover y lograr la abolición efectiva del trabajo infantil:

- el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), ya ha sido presentado a la Asamblea Nacional para su ratificación.
- Existe el INC que recoge a los niños de la calle.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

UNTA-CS, CGSILA y CCIA.

## **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No han formulado ningunas observaciones divergentes.

## **Arabia Saudita**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Aunque agradece la sugerencia realizada por la Oficina Internacional del Trabajo de considerar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) como parte integral del elemento de seguimiento relacionado con el seguimiento anual de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Reino de Arabia Saudita afirma que el trabajo infantil es un fenómeno inexistente en el país. Sin embargo, como medida preventiva, la legislación del trabajo contiene algunas disposiciones que regulan estas cuestiones, por ejemplo:

El artículo 160 de la ley del trabajo prevé que se prohíbe el empleo de adolescentes y de jóvenes en trabajos peligrosos y en industrias que puedan ser perjudiciales para la salud, etc. No se autoriza el empleo de adolescentes ni de jóvenes entre el crepúsculo y el amanecer. El artículo 162 prevé que no se autoriza el empleo de jóvenes y de adolescentes durante un período superior a 6 horas al día. El artículo 163 prohíbe el empleo de un menor que no haya cumplido los 13 años de edad; en virtud de este artículo no se le autoriza a entrar en un lugar de trabajo.

Dado que en el Reino de Arabia Saudita no existe el fenómeno del trabajo infantil, no existe vínculo alguno entre éste y la terminación de la escolaridad obligatoria; no se considera necesario definir el trabajo, el trabajo peligroso ni establecer una lista de estas categorías. Esto también es aplicable a las demás cuestiones que figuran en el cuestionario sobre el seguimiento.

## **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha enviado una copia de la presente memoria al Consejo de Cámaras de Comercio e Industria para que la transmita al Sr. Abd Allah Sadek Dahlan, representante de los empleadores; se ha transmitido otra copia al Sr. Mohammad Al-Hajiry de la compañía Aramco, representante de los trabajadores.

## **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

El Ministerio no recibió ninguna observación de su parte.

## Australia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

En Australia, la responsabilidad de la abolición efectiva del trabajo infantil incumbe fundamentalmente (pero no exclusivamente) a la jurisdicción de los gobiernos constituyentes de los estados y los territorios.

El siguiente informe incorpora información relativa a la abolición efectiva del trabajo infantil en relación con las siguientes jurisdicciones: Commonwealth; Nueva Gales del Sur (NSW); Victoria (VIV); Australia occidental (WA); Australia meridional (SA); Territorio del Norte (NT), y Territorio de la Capital de Australia (ACT).

Aún no se han recibido las contribuciones al informe de las jurisdicciones restantes (a saber, Queensland y Tasmania). Una vez recibidas se transmitirán a la OIT copias de sus contribuciones. El término «Commonwealth» utilizado en este informe se refiere al Gobierno federal de Australia.

[Nota: Pueden obtenerse ejemplares de los textos completos de toda la legislación federal y la de algunos estados por intermedio del sitio Internet de Australasian Legal Information Institute's: <http://www.austlii.edu.au/>.]

#### *Federal*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en Australia a través de una serie de leyes del Commonwealth, de los estados y de los territorios que prevén la asistencia escolar obligatoria hasta por lo menos los 15 años de edad, que es la edad mínima para el empleo en ocupaciones seleccionadas, la legislación sobre el bienestar infantil y las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En esta sección del informe se examinan cuestiones específicas relativas a la incapacidad de Australia de cumplir con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

#### *Convenios sobre la edad mínima ratificados por Australia*

Excepto el Convenio núm. 138, Australia ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT: Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), ratificado el 28 de junio de 1935; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10), ratificado el 24 de diciembre de 1957; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15), ratificado el 28 de junio de 1935 (dejado de lado por la OIT); Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), ratificado el 11 de junio de 1972; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), ratificado el 15 de junio de 1971, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123), ratificado el 12 de diciembre de 1971.

El cumplimiento de esos Convenios por Australia se expone en detalle en el artículo 22 del informe anteriormente sometido a la OIT.

#### *Convenios de la OIT relativos a la edad mínima no ratificados por Australia*

Australia no ha ratificado los siguientes Convenios sobre la edad mínima:

Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5); Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59); Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60) (dejado de lado por la OIT en espera de su posible derogación); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Ya no se prevé la ratificación de los Convenios núms. 5, 59 y 60 habiéndose observado su revisión de conformidad con el Convenio núm. 138, y la OIT ha dejado de promover su ratificación.

Actualmente, los gobiernos del Commonwealth, los estados y los territorios consideran activamente la ratificación del Convenio núm. 182.

### *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) — Cuestiones de ratificación*

#### *El derecho y la práctica en Australia*

El hecho de que la legislación de Australia establezca la enseñanza obligatoria, la edad mínima para el empleo en determinadas ocupaciones, el bienestar y la seguridad y la salud del niño en el trabajo, demuestra que el país apoya los principios del Convenio núm. 138. Estas disposiciones legislativas se basan en una tradición caracterizada por una actitud de protección de la infancia, y medios de información bien dispuestos a denunciar ejemplos de explotación infantil. Esta combinación de legislación y permite evitar que los niños realicen trabajos que les resulten perjudiciales y promueve su pleno desarrollo físico y mental.

Australia considera que sus leyes y prácticas actuales aplicadas en todos los niveles de la administración, cumplen los requisitos del artículo 2 de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de «respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución» los principios relativos a la abolición del trabajo infantil.

#### *Cuestiones de ratificación*

Al considerar si Australia debía ratificar o no este Convenio, los gobiernos tuvieron en cuenta la ausencia de pruebas de que en el país hubiese problemas significativos de formas perjudiciales de trabajo infantil. La mayoría de los niños australianos que trabajan, lo hacen durante los fines de semana y las vacaciones escolares para completar el dinero que reciben de sus padres o para ayudar a solventar sus propios gastos de educación. También puede considerarse que esa actividad contribuye a que el niño adquiera una experiencia útil para su vida. Además, los niños australianos cuentan con un sistema educativo altamente desarrollado y existe un avanzado sistema de reglamentación de las relaciones laborales que proporciona una red de seguridad en forma de condiciones de empleo mínimas, incluidas normas de seguridad y salud muy apropiadas.

A la luz de esos factores, los gobiernos de Australia no están preparados para definir una edad legal mínima general de admisión al empleo (conforme al artículo 2 del Convenio núm. 138). Como las actuales leyes y prácticas son suficientes para proteger a los niños de las diferentes formas de explotación o de trabajo perjudicial, no se considera necesario disponer de una legislación adicional.

#### *La posición de la OIT sobre la ratificación*

Australia considera que no se atiende lo suficiente al Convenio núm. 138 como para ratificarlo. No obstante, cabe observar que la legislación en todos los estados y territorios prohíbe el empleo de los niños en edad escolar durante las horas de clase. En Tasmania,

según la ley, la edad escolar finaliza a los 16 años y en todos los demás estados y territorios, a los 15 años.

Australia podría considerar más favorablemente la ratificación del Convenio núm. 138, si la OIT estuviese dispuesta a aceptar que a través de su legislación, sobre la educación obligatoria, y de las demás leyes y políticas de promoción del niño expuestas en este informe, cumple efectivamente el Convenio.

### *Leyes y prácticas del Commonwealth*

La abolición efectiva de las formas inaceptables del trabajo infantil se pone en práctica, en primer lugar a través de la legislación de los Estados y los territorios. No obstante, un cierto número de cuestiones relativas al trabajo infantil se abordan, por lo menos parcialmente, a través de la política y la legislación del Commonwealth.

### *Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7) y Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)*

El artículo 48A(1) de la ley de navegación (Navigation Act) (Commonwealth) establece que se debe exigir una edad mínima para el empleo en trabajos marítimos. La Marine Order (MO) 53, Employment of Crews (en el marco de la ley de navegación), establece que la edad mínima para el empleo en trabajos marítimos es 16 años. Los acuerdos entre un capitán y los miembros de su tripulación se deben efectuar de conformidad con la MO 53. El capitán debe suministrar la lista de nombres y fechas de nacimiento de todas las personas menores de 18 años empleadas a bordo. En MO 3, Seagoing Qualifications, también se detallan las edades mínimas de admisión en el empleo para diferentes niveles y actividades relativos a los trabajos marítimos (véanse los informes, artículo 22, de Australia para los convenios núms. 7 y 58).

### *Reclutamiento para las Fuerzas Armadas Australianas (Australian Defence Force)*

La edad mínima para el reclutamiento por parte de la Australian Defense Force (ADF) y participar en combate armado está regida por las políticas del Departamento de Defensa del Commonwealth.

Las personas de 17 años de edad que escojan enrolarse como voluntarias para el servicio militar, puedan ser reclutadas por la ADF, aunque principalmente para el entrenamiento y aprendizajes. La política del Gobierno australiano establece que no podrá ponerse en situación de combate a ningún recluta de menos de 18 años.

### *El Programa de servicio de cadetes (Australian Services Cadet Scheme — ASCS)*

El ASCS comprende tres elementos diferentes: Naval Reserve Cadets (NRG), con el apoyo de la Marina Real Australiana, el Army Cadet Corps (ACC), con el apoyo del Ejército Australiano y el Air Training Corps (AIRTC), con el apoyo de la Real Fuerza Aérea Australiana.

Si bien la estructura jerárquica y los uniformes de la ASCS corresponden a los del servicio patrocinador, los miembros del ASCS no forman parte de la ADF. Los cadetes no participan en ningún tipo de despliegue operativo de la ADF, no participan en las maniobras de entrenamiento, pero sí pueden participar en actividades de rutina de la ADF y en el entrenamiento con riesgo en determinadas condiciones.

### *Ejemplos de las actividades de los cadetes*

Cada uno de los programas para cadetes prevé una capacitación acorde con las principales actividades orientadas al servicio. Ejemplos de actividades de entrenamiento obligatorias y opcionales en un período de 12 meses.

### *Estados y territorios*

#### *Nueva Gales del Sur*

Nueva Gales del Sur no tiene una legislación general que se refiera específicamente al empleo de niños en edad escolar. No hay una edad mínima establecida por ley para el empleo infantil, aparte de algunas disposiciones referidas específicamente a los menores en las leyes detalladas más adelante. La mayor parte del trabajo infantil no es objeto de ninguna reglamentación, sino que está regulado por el derecho en materia de relaciones industriales y la legislación sobre salud y seguridad que son de aplicación general. Sin embargo, constituye un delito poner en peligro el bienestar físico o emocional de una persona de menos de 18 años de edad, y puede obtenerse la separación de un menor de 18 años de un empleo ilegal.

Nueva Gales del Sur considera que una edad mínima rígida para el empleo infantil no es compatible con las ideas modernas en materia de desarrollo infantil. La experiencia del trabajo y la oportunidad de desarrollar competencias y de demostrar su capacidad permiten a los niños beneficiarse desde el punto de vista económico, social y educativo a condición de que la experiencia sea positiva y de que estén protegidos contra los entornos inapropiados, los malos ejemplos, la explotación y el abuso, y de que no se afecte negativamente su educación.

El enfoque general de la legislación de protección del niño ha consistido en abordar los problemas que se plantean en relación con el empleo infantil sobre la base de la administración con arreglo a la excepción. Cuando existe un problema sistémico, la ley de 1987 sobre cuidado y protección del niño es un instrumento suficientemente eficaz que permite intervenir. Cuando se carece de pruebas (situación a la que se ve generalmente confrontado el Departamento de Servicios Comunitarios de Nueva Gales del Sur), el niño y sus padres tienen la libertad (dentro de los límites previstos por la ley) de tomar decisiones sobre el empleo de la misma forma en que lo hacen con respecto a toda una serie de distintos aspectos que influyen en el desarrollo infantil. La opinión consensual es que la legislación de Nueva Gales del Sur se está apartando aún más del enfoque rígido del Convenio.

### *Reglamentación legislativa y administrativa*

Ley (de cuidado y protección) del niño de 1987 (*Children Care and Protection Act*), ley de modificación núm. 51 relativa al niño (cuidado y protección) (empleo infantil) de 1992 (*Children (Care and Protection) (Child Employment) Amendment Act*) (que entró en vigor el 1.º de septiembre de 1993), ley de relaciones industriales de 1996 (*Industrial Relations Act*), ley de días feriados anuales de 1944 (*Annual Holidays Act*), ley de días feriados y feriados bancarios de 1912 (*Banks and Banks Holidays Act*), gestión de accidentes del trabajo e indemnización de trabajadores, 1998 (en parte) (*Workplace Injury Management and Workers Compensation 1998 (import)*), ley de salud y seguridad en el trabajo de 1983 (*Occupational Health and Safety Act*), ley de educación de 1990 (*Education Act*), ley de fábricas, comercios y ramas de actividad de 1962 (*Factories, Shops and Industries*), ley de bebidas alcohólicas de 1982 (*Liquor Act*), ley de control de casinos de 1992 (*Casino Control Act*) y ley de clubes registrados de 1976 (*Registred Clubs Act*).



*Ley (de cuidado y protección) del niño de 1987*

El artículo 50 de la parte 4 de la ley regula algunos tipos de empleos remunerados o retribuidos con algún beneficio material, cuando el niño tiene menos de 15 años de edad. En el caso de niños que ocupan este tipo de empleos, el empleador debe contar con una autorización específica expedida por el Departamento de Servicios Comunitarios (DOCS) de Nueva Gales del Sur.

El artículo 52 de la ley prevé la reglamentación específica del trabajo en producciones cinematográficas, de televisión o de teatro; el empleo como modelo de fotografía; la venta puerta por puerta (excluida la venta de periódicos) y demostraciones en los centros comerciales.

*Reglamentación (de cuidado y protección — empleo infantil) del niño (Children (Care and Protection — Child Employment) Regulations 1993)*

Los reglamentos y un Código de Prácticas completo rigen el empleo infantil en los ámbitos de actividad abarcados. Existe la posibilidad de ampliar estas categorías de empleo mediante un reglamento. Se adjunta un ejemplar del Reglamento y del Código de Prácticas vigentes.

Están comprendidos varios aspectos del empleo infantil, incluidos los registros de empleo, las horas de trabajo, las sanciones prohibidas, el calendario de trabajo, el empleo de niños de menos de 12 años, la venta puerta por puerta, etc.

Un niño sólo puede estar empleado un turno por día, y no más de cuatro horas durante cualquier día de clase. Los niños no pueden trabajar después de las 21 h. si deben asistir a la escuela el día siguiente, y han de disponer de un reposo de diez minutos como mínimo por hora y de una hora cada cuatro horas.

Se aplican también condiciones específicas a determinadas situaciones de trabajo. Por ejemplo, la cláusula 27 del Código de Prácticas limita el empleo infantil en ventas puerta por puerta a los niños de por lo menos 13 años de edad.

Los niños pequeños y de meses pueden participar en actuaciones artísticas, en el marco de la reglamentación de la industria cinematográfica y de esparcimiento, compatible con las disposiciones del artículo 8 del Convenio. Los niños no deben interpretar papeles inapropiados para su edad, madurez, y desarrollo emocional y psicológico, no deben estar expuestos a escenas que puedan perturbarlos, ni trabajar desnudos o en presencia de otros adultos desnudos, y en todos los casos se requiere una supervisión adecuada.

La cláusula 14 del Código establece que cualquier permiso de empleo de niños en el marco del reglamento está sujeto a las disposiciones de cualquier convención o acuerdo en vigor en el marco de la ley de relaciones laborales de 1996.

La vigilancia del trabajo está a cargo de la Unidad de empleo infantil DOCS, que efectúa inspecciones prioritarias de producciones en que se emplea a niños, asesora a los empleadores y realiza investigaciones sobre las infracciones y los requisitos relativos a las licencias.

Las disposiciones de la legislación no pretenden abordar todas las situaciones en las que un menor de 15 años (edad mínima de fin de escolaridad) pueda trabajar, pero reglamenta las esferas de trabajo que más se prestan al abuso de los niños.

*Ley de relaciones laborales de 1996*

*Ley de vacaciones anuales de 1994*

*Ley de bancos y feriados bancarios de 1912*

*Gestión de accidentes del trabajo e indemnización de trabajadores, 1998 (en parte)*

*Ley de salud y seguridad en el trabajo de 1983*

En la medida de lo posible las leyes indicadas *supra* reglamentan las cuestiones relativas a condiciones de empleo, remuneración, acceso a licencia remunerada y feriados públicos, y la conciliación en caso de reclamación de indemnización por los trabajadores, tanto adultos como niños.

No se establece ninguna distinción entre adultos y niños, salvo con respecto a las tasas de los jóvenes aplicables a los salarios mínimos y otros instrumentos sobre las relaciones laborales en el marco de la ley de relaciones laborales de 1996.

Se señala que la ley dispone específicamente que los niños empleados por los padres no están comprendidos en el ámbito de la misma. El artículo 5 (4) establece que una persona empleada o contratada por su cónyuge o su padre o madre no es un empleado a los efectos de la presente ley.

Se señala asimismo, que un ejemplo proporcionado en el marco de la definición general de una cuestión relativa a las relaciones laborales abarcadas por la ley, es el empleo de personas en cualquier rama de actividad (incluidos el empleo de menores, cursillistas y aprendices), artículo 6 (2) (a).

En Nueva Gales del Sur no hay una edad legal mínima para el empleo de los niños, aparte de lo establecido en las disposiciones específicas de las leyes mencionadas *supra*. La escolarización es obligatoria hasta los 15 años de edad como mínimo, de conformidad con la ley de educación núm. 8 de 1990.

Excepto cuando lo autoricen los certificados expedidos en el marco de la ley de educación de 1990, los niños de menos de 15 años de edad no pueden ocupar un trabajo a tiempo completo debido a la obligación de continuar su escolaridad. Sin embargo, está ampliamente aceptado que trabajar en un empleo ocasional puede beneficiar a los niños, y se reconoce que la experiencia de trabajo en el marco del sistema de educación forma parte de un programa de estudios intermedio destinado a proporcionar experiencia práctica a los estudiantes en determinadas ramas de actividad. Las disposiciones legales existentes y los procedimientos de protección del niño con respecto a los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo se detallan en el documento adjunto preparado por el Departamento de Educación y Formación de Nueva Gales del Sur.

No hay ninguna lista específica de trabajos considerados peligrosos en Nueva Gales del Sur, si bien algunas esferas de trabajo potencialmente peligrosos para los niños y jóvenes están sujetos a las disposiciones de las siguientes leyes.

*Ley de fábricas, comercios y ramas de actividad de 1962*  
*(Factories, Shops and Industries Act 1962)*

La parte 3 de la división 7 de la ley está administrada por el organismo llamado Work Cover y reglamenta el empleo de los jóvenes en las fábricas. Este artículo de la ley establece disposiciones específicas aplicables a los niños de hasta 15 años de edad y a los jóvenes de 15 a 17 años de edad.

En el marco de la ley, ningún niño menor de 15 años puede estar empleado en una fábrica, excepto si cuenta con una autorización ministerial que no se puede otorgar a un niño de menos de 14 años de edad (artículo 49 (1)). Los niños de 14 a 16 años de edad pueden trabajar en fábricas a condición que dispongan del certificado médico apropiado (artículo 49 (2)).

El encargado de una fábrica tiene que proporcionar un certificado médico de aptitud para toda persona de menos de 16 años de edad, si lo solicita un inspector (artículo 49 (5)).

Si un inspector de Work Cover considera que el joven está incapacitado para trabajar diariamente durante el horario prescrito por la ley en una fábrica, por enfermedad o incapacidad física, puede terminarse o interrumpirse el empleo de dicho joven si tiene menos de 16 años de edad. Tras haber recibido la nota de advertencia de un inspector que solicita la terminación del empleo de un joven en una fábrica determinada, el empleador está obligado a no emplear más a ese joven, a menos que un médico habilitado legalmente haya examinado, después de la fecha de la nota de advertencia, al joven y certificado que no está inhabilitado (artículo 49 (6)).

También existen disposiciones específicas con respecto al empleo de jóvenes durante la noche (artículo 54) y con maquinarias peligrosas (artículo 51). La ley dispone que:

- el ministro puede prohibir el empleo de un niños de menos de 16 años de edad en una fábrica en relación con máquinas peligrosas (artículo 51 (1));
- ningún niño de menos de 18 años de edad está autorizado a trabajar con máquinas de transmisión que se encuentren en movimiento (artículo 51 (2)) o entre la parte fija y móvil de cualquier máquina automática mientras ésta se encuentra en funcionamiento (artículo 51 (3)).

Ningún niño de menos de 16 años de edad puede estar empleado para trabajar en una fábrica entre las 18 h. y las 6 h., excepto cuando se trate de horas extraordinarias, autorizadas a cambio de una indemnización. Obsérvese asimismo que el ministro tiene derecho a eximir a las fábricas de esta obligación (artículo 52 (2)).

El artículo 55 (1) de la ley prevé la facultad de establecer reglamentos que prohíban o restrinjan el empleo en las fábricas a las personas de menos de 21 años de edad. Las restricciones impuestas por esos reglamentos pueden estar relacionadas con el número de horas semanales o con el número de veces que haya estado empleado un joven (artículo 55(2)).

El artículo 71 establece que el padre, la madre o el tutor de que dependa un joven de menos de 16 años de edad deberá conformarse a los requisitos establecidos en la división 7 sobre el empleo de los jóvenes. El incumplimiento de las disposiciones constituye una infracción de la ley, a menos que haya sido cometida sin el consentimiento, la complicidad o la omisión culpable del padre, la madre o el tutor.

Obsérvese que la parte 3 de la ley sobre fábricas y comercios (*Factories, Shops and Industries Act*) será revocada por la ley de enmiendas sobre salud y seguridad en el trabajo (*Occupational Health & Safety Amendment Act 1997 (núm. 51 de 1997)*) en una fecha que se anunciará ulteriormente. Se entiende que la ley sobre salud y seguridad en el trabajo y su reglamentación, incluirá en consecuencia las disposiciones de protección consideradas pertinentes para el empleo de los niños y de los jóvenes en las fábricas.

*Ley sobre bebidas alcohólicas (Liquor Act 1982)*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 116a de la ley comete un delito un menor de menos de 18 años de edad que ingrese o permanezca en una zona restringida de un hotel salvo si es exclusivamente con la finalidad de seguir una formación como aprendiz o cursillista, a condición de que esta capacitación no sea para vender, suministrar o despachar bebidas alcohólicas.

*Ley de control de Casinos (Casino Control Act 1992)*

En virtud del artículo 101 de la ley no se autoriza a una persona de menos de 18 años de edad a ingresar o permanecer en un casino, con excepción de los aprendices y cursillistas con el solo objeto de que sigan una instrucción o formación.

*Ley de clubes registrados (Registered Clubs Act 1976)*

Esta ley no autoriza a una persona de menos de 18 años de edad a permanecer en un bar o en una zona de máquinas de juegos de azar, excepto con el objeto de que siga una capacitación como aprendiz o cursillista. El criterio de la legislación antes detallada es regular solamente en sectores específicos de empleo, y no de los diferentes factores posibles de empleo infantil.

Se entiende que hay abuso en el empleo, en el sentido que establece la ley de (cuidado y protección) del niño de 1987 (*Children Care and Protection Act*).

En el artículo 51 de la parte 4 de la ley (Situación de peligro para los niños en el empleo) se establece que «una persona que es responsable de que un niño participe en cualquier empleo durante el cual se ponga en peligro el bienestar físico o emocional del niño es culpable de un delito».

Circunstancias inapropiadas, tales como un entorno de trabajo peligroso o inadecuado, pueden servir de base para que el Departamento de Servicios Comunitarios de Nueva Gales del Sur emita una solicitud para obtener una orden del Tribunal de Menores estableciendo que un niño necesita cuidados. El Tribunal tiene atribuciones más limitadas con respecto a la emisión de órdenes aplicables a niños de 16 y 17 años de edad que en el caso de niños de menor edad.

Con respecto a otras esferas en que pueden emplearse niños, hay sanciones previstas en los convenios y acuerdos laborales, en los requisitos en materia de asistencia escolar y en los delitos criminales en que interviene la policía.

***Evaluación de la situación en la práctica***

Las estadísticas proporcionadas por la Oficina de Estadísticas de Australia, sobre la base de los datos del Censo de Población y Vivienda de 1996, publicado en septiembre de 1998 sobre los jóvenes en Nueva Gales del Sur, 1996, muestran que entre los jóvenes de 15 a 19 años de edad, el 23 por ciento trabajaban a tiempo parcial y el 14 por ciento a tiempo completo.

Según las estadísticas de la mano de obra para enero de 1999 proporcionadas por la Oficina de Estadísticas de Australia sobre el empleo de adolescentes, en Nueva Gales del Sur 74.000 jóvenes de 15 a 19 años de edad trabajaban a tiempo completo sin asistir a ningún establecimiento escolar ni a ninguna institución de formación terciaria a tiempo completo.

Estadísticas de lesiones en el trabajo (proporcionadas por Work Cover)

- En 1995/1996 se registraron en Nueva Gales del Sur 62.469 reclamaciones por lesiones en el trabajo, 1.794 fueron presentadas por trabajadores de 18 o menos años de edad (lo que representa el 3 por ciento del total), de las cuales 1.298 eran de sexo masculino (72 por ciento), 494 de sexo femenino (28 por ciento) y 2 sin especificar.
- De las 1.794 reclamaciones, 10 eran víctimas mortales; 225 se referían a incapacidades permanentes; 118 a incapacidades temporales, de seis meses de paro laboral; y el resto correspondía a incapacidades temporales asociadas a seis o menos meses sin trabajar.
- Las reclamaciones procedían en su mayoría del sector de ventas al por mayor y al por menor (33 por ciento); el sector manufacturero (22 por ciento); servicios de esparcimiento y otros servicios personales (17 por ciento); el sector de la construcción (11 por ciento), y el sector agrícola, etc. (5 por ciento).
- Los tipos más comunes de accidentes eran: esguince muscular provocada por el levantamiento de pesos (15,1 por ciento), golpes provocados por objetos en movimiento (13,4 por ciento), caídas (11,8 por ciento), golpes de objetos en movimiento (8,8 por ciento), caídas de lugares altos (6,9 por ciento).
- El tipo más común de lesiones eran: esguinces y distensiones (33,8 por ciento), heridas abiertas (24,6 por ciento), fracturas (11,4 por ciento), contusiones y aplastamientos (8,6 por ciento), quemaduras (7,4 por ciento).

### *Victoria*

El Gobierno de Victoria, recientemente elegido, reconoce que el objeto de la Declaración es reafirmar el compromiso contraído por los Estados Miembros de la OIT de respetar los principios fundamentales de la Organización, y se complace en informar que las políticas del Gobierno se proponen mantener y cumplir las normas establecidas en los tratados y convenios internacionales. Además, las políticas indican que el Gobierno garantizará que cualquier ley que introduzca y administre se ajustará a las obligaciones dimanantes de los tratados internacionales suscritos por Australia y a los derechos fundamentales del trabajo.

### *Australia occidental*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido por el gobierno de Australia occidental, donde la ley sobre el bienestar del niño no permite que los niños de:

- a) menos de 15 años de edad estén empleados durante el horario escolar, excepto si cuentan con la aprobación del Director General de la Educación;
- b) menos de 15 años de edad trabajen entre las 21 h. 30 y las 6 h.;
- c) menos de 12 años de edad, trabajen como vendedores callejeros;
- d) 12 a 15 años de edad, trabajen en actividades callejeras durante las horas en que deben asistir a la escuela, salvo exención, y entre las 19 h. y las 6 h.

Estas restricciones relativas al empleo infantil abarcan todos los sectores y las categorías de trabajo y todos los tipos de empresa.

Además de las disposiciones de la ley de bienestar del niño, expuesta *supra*, en virtud de la ley de educación es obligatoria la asistencia a la escuela para todos los niños de hasta 15 años de edad inclusive. El Código Penal, la ley de clasificación y control de vídeos y la ley de publicaciones y artículos obscenos contienen disposiciones con sanciones previstas para los adultos que explotan a los niños con fines pornográficos u otros fines obscenos.

La ley de seguridad y salud en el trabajo de Australia occidental contiene disposiciones para exigir a los empleadores que proporcionen un lugar de trabajo seguro a todos los empleados, independientemente de su edad. En agosto de 1999 se introdujo un nuevo código de prácticas que regula los lugares de trabajo donde pueden estar empleados niños y jóvenes, a efectos de que se tengan en cuenta los riesgos que enfrentan los jóvenes en el lugar de trabajo.

El Gobierno de Australia occidental opina que las peores formas de trabajo infantil especificadas en el Convenio núm. 182 no existen en el Estado y que las disposiciones legislativas vigentes limitan, de manera adecuada, los arreglos de trabajos realizados por niños. Por ejemplo, los arreglos para la venta y distribución de periódicos por jóvenes se efectúan de conformidad con la ley de bienestar del niño.

Australia occidental no dispone de datos estadísticos ni de informaciones detalladas formales sobre la naturaleza y el alcance del trabajo infantil. Numerosos jóvenes que trabajan lo hacen en pequeñas empresas familiares, de las cuales no se dispone de datos formales al respecto.

#### *Australia meridional*

En Australia meridional no se contempla la abolición de todo el trabajo infantil. Sin embargo, hay restricciones considerables impuestas al trabajo infantil por la legislación que prevé la enseñanza obligatoria, una edad mínima para el empleo en determinadas ocupaciones, el bienestar del niño y la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

La principal ley referida al empleo en Australia meridional es la ley de relaciones laborales y de asalariados de 1994 («ley IER»). La ley IER no prevé ninguna edad mínima legal de trabajo para los niños.

La ley IER prevé la creación de instrumentos sobre relaciones laborales como acuerdos y convenios de empresa que especifican las condiciones de trabajo de los asalariados. Las condiciones de trabajo establecidas por estos instrumentos incluyen salario mínimo, horas de trabajo, horas extraordinarias y sanciones diversas, interrupciones para las comidas y períodos de descanso para los asalariados. Los acuerdos que incluyen a niños comprenden los correspondientes a los actores de películas de largometraje (South Australia) y actores de televisión, que reglamentan las condiciones de trabajo mínimas de los asalariados en la industria del cine y la televisión. El acuerdo sobre el comercio al por menor (Australia meridional) prohíbe el empleo de los niños menores de 13 años en las ventas puerta por puerta y se establecen condiciones estrictas relativas al empleo y la supervisión de niños mayores que participan en este tipo de actividad. Si los niños están empleados y no son beneficiarios de las condiciones y disposiciones mínimas previstas en el acuerdo o convenio pertinente podrá considerarse que el empleador infringe dicho acuerdo y puede ser objeto de una acción judicial en el marco de la ley IER.

En otras diversas disposiciones legislativas se prohíbe o restringe el empleo de niños en algunas esferas.

El artículo 78 de la ley sobre minas (*Mining Act 1971*) estipula que:

1. Ninguna persona de menos de 16 años de edad está habilitada para ser titular de un derecho minero o de una concesión de minería.
2. Las obligaciones impuestas por esta ley se aplican a las personas de 16 y más años de edad que sean titulares de un derecho minero o de una concesión de minería.

Además, en el artículo 17 de la ley sobre minas y trabajos de inspección (*Mines and Works Inspection Act 1920*) se establece que una persona no deberá, excepto con el consentimiento escrito del ministro, emplear o permitir que se emplee, para el trabajo subterráneo en una mina, a ninguna persona de menos de 18 años de edad. La multa prevista en ese caso es de 500 dólares.

El artículo 107 de la ley sobre la venta de bebidas alcohólicas (*Liquor Licensing Act 1997*) prohíbe que se emplee a menores de 18 años de edad para vender, suministrar o despachar de bebidas alcohólicas en locales autorizados. Establece que:

- 1) si se emplea un menor para vender, suministrar o despachar bebidas alcohólicas en locales autorizados, el titular de la autorización es culpable de haber cometido un delito;
- 2) sin embargo, el artículo no impide el empleo de un menor para vender, suministrar o despachar bebidas alcohólicas en locales autorizados si el menor tiene 16 o más años de edad y es hijo del titular de la autorización o del administrador de los locales autorizados.

De conformidad con el artículo 78 de la ley de educación (*Education Act 1972*) el empleo de los niños en edad de escolaridad obligatoria (de 6 a 14 años inclusive) es objeto de algunas restricciones.

El artículo 78 establece que:

#### Empleo de niños en edad de escolaridad obligatoria

- 1) Ninguna persona (aunque sea el padre o la madre del niño) deberá emplear a un niño en edad de escolaridad obligatoria ni promover o permitir que sea empleado:
  - a) durante las horas en que debe asistir a la escuela;
  - b) durante cualquier parte del día o de la noche, en cualquier trabajo u ocupación susceptible de impedir que el niño esté en condiciones de asistir a la escuela como se establece en esta parte o de obtener un beneficio adecuado de la instrucción que se le imparte.

Multa prevista: 500 dólares.

- 2) El Ministro puede conceder una exención de todas o cualquiera de las disposiciones del presente artículo con respecto a un niño si, a discreción suya, considera apropiado hacerlo.

El horario escolar es generalmente de 8 h. 30 a 15 h. 30, de lunes a viernes.

También la ley de protección del niño (*Children's Protection Act 1993*) («la ley CP») es pertinente para este convenio. La ley CP procura proporcionar cuidado y protección al niño. Esta ley no está directamente relacionada con la cuestión del trabajo infantil, pero sí se refiere «al trato abusivo o descuido» del niño. Puede invocarse esta ley en relación con una situación de trabajo, según los hechos y las circunstancias del caso particular.

De conformidad con la ley sobre la salud, el bienestar y la seguridad en el trabajo (*Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986*) — «ley OHSW» un empleador tiene la obligación de proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo seguro, que lo proteja de los riesgos que atenten contra su integridad física o su salud. Por consiguiente, las disposiciones de esta ley exigen que el empleador adapte el entorno de trabajo a cada empleado, lo que en algunas situaciones exige condiciones especiales para los niños.

La ley de rehabilitación e indemnización de los trabajadores (*Workers Rehabilitation and Compensation Act 1986* — «WR&C Act») establece un sistema de indemnización financiera y rehabilitación para un empleado lesionado durante el trabajo. Esta ley abarca a todos los asalariados, independientemente de su edad.

La ley de recaudación con fines caritativos (*Collection for Charitable Purposes Act 1939*) establece un Código de Prácticas donde se recomienda que no se emplee a los niños menores de 15 años como recaudadores puerta por puerta, a menos que lo hagan bajo la supervisión de un adulto. Las infracciones de este Código pueden desembocar en la revocación de la licencia en el marco de la ley para un individuo o un organismo.

El proyecto de ley de modificación de las relaciones laborales de 1999 (relaciones en el lugar de trabajo) (*Industrial and Employee Relations (Workplace Relations Amendment Bill)*), que actualmente estudia el Parlamento de Australia meridional, establece la prohibición del empleo de niños menores de 14 años de edad en esferas/ramas de actividad prescritas por la reglamentación de aplicación de la ley IER. En la etapa actual el Gobierno se propone limitar la aplicación de esa prohibición de la venta puerta por puerta.

Además, el gobierno de Australia meridional aprobó la continuación de la elaboración de un Código de Prácticas en el marco de la ley OHSW, referida a los niños de 14 años de edad que trabajan en la venta puerta por puerta. En relación con el Código de Prácticas, la ley OHSW faculta al ministro a aprobar códigos de prácticas, previa recomendación del Comité Consultivo Ministerial Tripartito (compuesto por representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores y representantes del Gobierno), creado en el marco de la ley OHSW. En el caso en que un empleador no cumpla con el Código de Práctica aprobado se considerará, de no probarse lo contrario, que no ha aplicado la norma de atención establecida en la ley OHSW.

El principal instrumento legislativo relativo al empleo en Australia meridional es la *Industrial and Employee Relations Act 1994* («ley IER»), que no establece ninguna edad mínima para el trabajo infantil.

No hay ninguna categoría de empleos o trabajo, sectores económicos o tipos de empresas que estén excluidos de la legislación de Australia meridional.

En el marco de las leyes IER y OHSW se han establecido los siguientes organismos para garantizar su aplicación eficaz: el Tribunal de Relaciones Laborales de Australia Meridional («el Tribunal»); la Comisión de Relaciones Laborales de Australia Meridional («la Comisión»); el Comité Consultivo de Relaciones Laborales («IRAC»); el Mediador de los Asalariados; los inspectores situados en la División del Servicio Laboral del Departamento de Servicios Administrativos y de Información; el Comité Consultivo de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo («OHS&WAC»).

La jurisdicción del Tribunal se expone detalladamente en los artículos 11 a 15 de la ley IER, y consiste en interpretar un acuerdo de empresa; entender en cuestiones de derecho que le remita la Comisión, así como las cuestiones de jurisdicción sobre las determinaciones de la Comisión, y dirimir esas cuestiones; emitir juicios declaratorios; entender en declaraciones pecuniarias presentadas por asalariados y antiguos asalariados, y



dirimirlas, y emitir mandamientos judiciales contra las personas que infrinjan o no cumplan una disposición de la ley o un acuerdo de empresa.

La jurisdicción de la Comisión se expone detalladamente en los artículos 26 y 27 de la ley IER y consiste en: aprobar acuerdos de empresa, efectuar acuerdos de relaciones laborales, resolver diferencias laborales, entender en cualquier cuestión de relaciones laborales y dirimirlas, entender en otras jurisdicciones definidas por la ley y hacer averiguaciones sobre las cuestiones que el ministro remita a la Comisión, e informarlo.

La jurisdicción de la Comisión relativa a las diferencias en materia de relaciones laborales se ejerce a través de un sistema que comprende conversaciones voluntarias y obligatorias de mediación (véanse los artículos 195 a 205 de la ley IER).

El Comité IRAC es un comité tripartito establecido en el marco de la ley IER para ayudar al ministro a formular las políticas en materia de relaciones laborales y asesorarlo con respecto a su aplicación, asesorar al ministro sobre las propuestas legislativas de alcance laboral y examinar las cuestiones que le remita el ministro o que remitan sus propios miembros (véanse los artículos 46 a 56 de la ley IER).

El Mediador de los Asalariados es un funcionario independiente cuyas funciones incluyen: el asesoramiento a los asalariados sobre sus derechos, la investigación de las reclamaciones formuladas por los asalariados o los sindicatos sobre coerción en la negociación de los acuerdos de empresas el análisis de los acuerdos de empresa, presentados para su aprobación en el marco de la ley IER, la representación de asalariados no representados en determinados procedimientos laborales, el asesoramiento de los trabajadores a domicilio que no están cubiertos por un acuerdo de empresas o acuerdo laboral relativo a contratos individuales y la investigación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio y el asesoramiento sobre los derechos de los asalariados en materia de salud, seguridad y bienestar en el trabajo (véanse los artículos 57 a 63 de la ley IER).

Las funciones de los inspectores (que incluye al Mediador de los Asalariados) son: investigar las reclamaciones de no cumplimiento de la ley IER, de acuerdos de empresa, alentar el cumplimiento y, si procede, tomar medidas para el cumplimiento efectivo (véanse los artículos 64 y 65 de la ley IER).

La inspección tiene atribuciones importantes para ingresar a los lugares de trabajo, inspeccionar el trabajo e interrogar a las personas sobre cuestiones laborales (véase el artículo 104 de la ley IER). La inspección garantiza el cumplimiento de la ley IER proporcionando asesoramiento, instrucciones orales y estimulando el cumplimiento.

El comité tripartito OHS&WAC está establecido en el marco de la ley OHSW y sus funciones incluyen: prestar ayuda al ministro para formular las políticas en materia de salud, seguridad y bienestar en el trabajo y lo asesora sobre su aplicación, así como asesorar al ministro sobre las propuestas legislativas en materia de salud, seguridad y bienestar en el trabajo (véase el artículo 8 de la ley OHSW).

En el marco de la ley OHSW los inspectores están facultados a expedir avisos de mejoramiento y/o prohibición para facilitar el cumplimiento de la ley. El inspector decide sobre la pertinencia de expedir dichos avisos. Se contempla la posibilidad de entablar procesos en caso de violaciones más graves y a la luz de otros factores como el comportamiento de la empresa involucrada. Si bien no hay ningún requisito legal para las advertencias con respecto a la posibilidad de entablarse una acción judicial, en la práctica el riesgo de que se entable un proceso tiende a definirse como un componente del procedimiento de investigación.

En numerosos artículos de las leyes y reglamentos se prescriben sanciones aplicadas por los inspectores del Departamento de los Servicios Administrativos y de Información. Por ejemplo, por una segunda o ulterior violación del artículo 19 (el deber principal de la obligación de atención) de la ley OHSW, se puede aplicar una multa que no supere los 100.000 dólares, mientras que en el marco de la ley IER se puede aplicar una multa de 20.000 dólares por incumplimiento del principio de libertad de asociación y libertad sindical (artículo 116a).

Se puede aplicar una multa de hasta 15.000 dólares por obstruir o entorpecer la acción de un inspector de salud y seguridad en el trabajo (artículo 38 (8) de la ley OHSW). Se puede aplicar una multa de hasta 1.250 dólares a toda persona que entorpezca o obstruya la acción de un inspector de cuestiones laborales (artículo 104 (8) de la ley IER).

De conformidad con el artículo 80 de la ley de educación, se autoriza a las siguientes personas a hacer efectivo el cumplimiento de la parte 6 de esa ley, relativa a la escolaridad obligatoria:

- a) cualquier miembro de la fuerza policial; o
- b) cualquier persona autorizada por escrito por el Director General de la Seguridad Social Comunitaria a ejercer las facultades de un funcionario autorizado en el marco de la ley de educación; o
- c) cualquier persona autorizada por escrito por el Director General para ejercer las facultades de un funcionario autorizado en el marco de la ley de educación.

Si un funcionario autorizado observa la presencia de un niño en edad escolar en un lugar público a una hora en que normalmente ese niño debería asistir a la escuela, puede recabar personalmente del niño la siguiente información:

- a) su nombre y su dirección;
- b) su edad, y
- c) las razones por las cuales no asiste a la escuela.

Cualquier persona a quien se solicite esa información que no responda o no proporcione la información según su leal entender y saber, o que deliberadamente proporcione una información falsa, estará en infracción y será objeto de una sanción pecuniaria de 200 dólares como máximo.

En virtud del artículo 16 de la ley CP los funcionarios encargados de la reglamentación de dicha ley están facultados a rescatar a los niños de las situaciones peligrosas cuando tengan la convicción, sobre la base de motivos razonables, de que:

- a) un niño se encuentra en una situación que podría poner gravemente en peligro su seguridad si no se le sustrae de la misma de conformidad con este artículo, y
- b) el niño no está acompañado ni por sus padres ni sus tutores, en cuyo caso el funcionario podrá hacerlo evacuar del local o el lugar, utilizando la fuerza (incluida la irrupción en el local) razonablemente necesaria a ese efecto.

Un funcionario que procede a la evacuación de un niño de conformidad con el artículo 16 deberá hacer todo lo posible para hacer regresar al niño a su lugar de residencia a menos que opine que ello no sería conveniente para el niño.

Todos los equipos y oficinas regionales encargados de relaciones laborales de la División de Servicios de Relaciones Laborales del Departamento de Servicios Administrativos y de Información, llevan estadísticas mensuales. Las estadísticas recolectadas se incorporan en el informe anual elaborado por el Departamento y comprenden, por ejemplo: el número de avisos de prohibición y mejoramiento expedidos por los inspectores y el motivo en que se basaron; el número de accidentes mortales durante el período; el número de accidentes relacionados con el trabajo inmediatamente notificables comunicados y el número de accidentes investigados; el número y la causa de las situaciones peligrosas; el número de reclamaciones recibidas relativas al cumplimiento de la ley OHSW y su reglamentación; el número de investigaciones sobre salario mínimo y licencias prolongadas realizadas por inspectores y el número de reclamaciones completadas.

No se llevan datos estadísticos separados sobre los niños que ocupan empleos, si bien los inspectores, a efectos de identificación, registran la fecha de nacimiento de los asalariados involucrados en una reclamación.

### *Territorio septentrional*

En virtud de la parte IV de la ley de educación, el padre o la madre de un niño en edad de escolaridad obligatoria (un niño de seis o más años de edad y menos de 15) están obligados a inscribirlo en una escuela u ofrecerle una educación que, a juicio del Secretario del Departamento de Educación, sea eficaz y apropiada.

Las solicitudes de exención de esta disposición legislativa sólo se aprueban en circunstancias excepcionales cuando el padre o la madre, el director de la escuela y el Departamento consideran que lo más beneficioso para el niño es eximirlo de la asistencia escolar.

La parte XI de la ley de seguridad social comunitaria aborda el empleo de los niños. El artículo 92 establece que ninguna persona, salvo con el consentimiento escrito del Ministro de Salud, puede emplear a un niño de menos de 15 años de edad, entre las 22 h. y las 6 h. de la mañana siguiente. La sanción aplicada en caso de infracción de esta disposición es una multa de 500 dólares australianos o tres meses de encarcelamiento.

El artículo 93 de la ley de seguridad social comunitaria establece que ninguna persona, excepto con el consentimiento escrito del ministro, puede emplear a un niño cuando el trabajo implica la participación del niño en una actividad peligrosa para su salud y seguridad. La sanción aplicada por infringir esta disposición es una multa de 1.000 dólares australianos o seis meses de encarcelamiento.

Estas disposiciones legislativas están en conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 138 y, como tales, deben considerarse como un obstáculo sustancial a la utilización de la mano de obra infantil.

### *Territorio de la Capital de Australia*

El Departamento de Educación y Servicios Comunitarios de este territorio se encarga de administrar la ley de educación de 1973 y la ley de servicios para niños de 1986, que conjuntamente prevén la escolarización obligatoria y reglamentan el empleo infantil.

### *Escolaridad obligatoria*

La parte 11 de la ley de educación de 1937 establece la obligación de que los niños asistan a la escuela entre los seis y los 15 años de edad. Sus disposiciones prohíben, asimismo, el empleo de un niño que no haya cumplido la edad necesaria para terminar la escolaridad

obligatoria (aparte de las excepciones y exenciones previstas en la ley) en caso de que éste debiera asistir a la escuela.

### *Reglamentación del empleo*

La parte VIII de la ley de servicios para el niño se refiere al empleo infantil, es decir niños menores de 18 años de edad y niños en edad escolar, es decir 15 años de edad. La ley describe el empleo de los niños desde el punto de vista de la participación o la ayuda en una empresa, una actividad comercial, o una ocupación ejercidas en el marco de intereses privados independientemente de que el niño esté remunerado o reciba otro tipo de retribución.

En el Territorio de la Capital de Australia las empresas y/o personas privadas pueden emplear a los niños menores de 15 años, cuando se trate de un trabajo ligero, tal como se describe en el artículo 129 de la ley. La ley entiende por trabajo ligero actividades como el cuidado de niños pequeños, la venta y entrega de periódicos, la jardinería, los mandados, etc., que no sean perjudiciales para los niños de poca edad. La única exención se admite para los niños empleados por el padre, la madre o una empresa dirigida por uno de los padres del niño (artículo 130 de la ley).

El artículo 131 de la ley (no interferencia del empleo con la escolaridad, etc.) respalda los requisitos de la ley de educación y prohíbe el empleo cuando pueda ser perjudicial para la salud, la seguridad o el desarrollo personal o social de un niño o para su capacidad de aprovechar la educación o formación que se le imparta. Esta disposición prevalece sobre las situaciones de empleo admisibles, incluido el empleo por los padres si es perjudicial para el niño.

Se espera que los empleadores hagan todo lo necesario y razonable para garantizar la salud y seguridad del niño. El Territorio de la Capital de Australia aplica penas para sancionar infracciones específicas de la legislación cometidas por los padres y/o los empleadores.

El Departamento de Educación y Servicios Comunitarios del Territorio señala que tanto su ley de educación de 1937 y su ley de autoridad escolar de 1976 son objeto de una revisión y probablemente el Gobierno presente el informe correspondiente a mediados del año 2000. Se prevé que cualquier legislación nueva estará encaminada a reflejar las ideas actuales sobre la administración de la educación y la escolaridad y serán la base de la enseñanza escolar en el siglo XXI. La ley de servicios para el niño de 1986 (*The Children Services Act*) ha sido recientemente revisada pero no fue necesario modificar las disposiciones relativas al empleo infantil.

Los programas de experiencia laboral no están comprendidos en las disposiciones reglamentarias sobre el empleo aplicables en el Territorio. Sin embargo, el Departamento de Educación y Servicios Comunitarios ha formulado directrices que proporcionan una protección máxima a todas las partes que intervienen en las colocaciones. El Comité Tripartito Asesor del Territorio sobre Experiencia Laboral y Colocaciones Profesionales procedió en 1995 a la revisión de las directrices tituladas: El valor de la experiencia (*Experience Counts*), que abarcan temas como deber de prodigar cuidados que incumben a las escuelas, la salud y seguridad en el trabajo incluida la comunicación de la información sobre los accidentes, y las responsabilidades de los estudiantes y los empleadores. El Comité Consultivo está compuesto por miembros del sector público y del sector privado, por sindicatos y autoridades de la educación.

En síntesis, la legislación del Territorio de la Capital de Australia establece la prioridad de que los niños en edad escolar asistan a la escuela, así como en la salud, seguridad y desarrollo personal y social del niño. En nuestra opinión la legislación abarca debidamente

las medidas de protección de los intereses del niño, por lo cual consideramos que el Territorio cumple los principios fundamentales del Convenio sobre edad mínima.

## **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

### *Federal*

El Gobierno de Australia ha adoptado una serie de medidas para promover la abolición efectiva del trabajo infantil, tanto en Australia como en la región de Asia y el Pacífico.

### *Explotación sexual comercial de los niños*

Australia firmó la Declaración de Estocolmo y el Programa de acción resultante del Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños de 1996. Por consiguiente, Australia se compromete a elaborar un Plan Nacional de Acción (NPA) para poner fin a la explotación sexual comercial de los niños.

Se ha creado un Comité de dirección para fomentar el cumplimiento de los resultados del Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños, a fin de que establezca lo antes posible un marco para un plan nacional de acción. El comité de dirección está compuesto por departamentos del Gobierno del Commonwealth y representantes de los gobiernos de los estados y territorios, así como de organizaciones no gubernamentales. En el marco del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción, se pidió a los gobiernos de los estados y territorios que examinasen sus actuales leyes y prácticas a fin de determinar si proporcionan una protección contra la participación en la prostitución de los menores de 18 años de edad (en aquellos estados donde la edad de consentimiento para las relaciones sexuales es inferior a 18 años), y análogamente, si se proporciona protección contra la participación de menores de 18 años en la producción de material pornográfico.

### *Participación de Australia en la acción internacional*

#### *Consulta con organizaciones no gubernamentales (ONG)*

El Departamento Federal de Asuntos Exteriores y Comercio celebra consultas formales dos veces por año con representantes de las ONG australianas encargadas de derechos humanos, sobre cuestiones de actualidad. Los representantes del Departamento y de las ONG establecen conjuntamente el orden del día. Se debaten, entre otras cosas, cuestiones relativas a los derechos humanos que se examinan en los foros de las Naciones Unidas, además de cuestiones temáticas.

El delegado de Australia en la Comisión del Trabajo Infantil de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, presentó una ponencia a la reunión consultiva celebrada el 30 de agosto de 1999 sobre la adopción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

### *Programas de ayuda regionales*

El Gobierno de Australia ha respaldado, a través de su programa de ayuda, esfuerzos regionales para suscitar y fomentar la conciencia pública sobre la explotación infantil. Estos esfuerzos incluyen el apoyo a las ONG que participan en actividades para impedir el abuso sexual de los niños, así como el apoyo a seminarios y talleres regionales en el marco del Programa de Acción de Estocolmo. Se firmó un Memorándum de Entendimiento con

los Gobiernos de la República de Filipinas y Fiji para cooperar con la lucha contra la explotación sexual comercial de los niños.

Australia aborda el problema de la explotación de la mano de obra infantil en la región de Asia y el Pacífico tratando de resolver los problemas económicos y sociales subyacentes a que se ven confrontados los países en desarrollo. El programa de ayuda logra ese propósito centrándose en el desarrollo sostenible, reforzando los sistemas de educación y estableciendo instituciones sobre los derechos humanos.

Específicamente, el programa de ayuda de Australia dedica programas de intervención y rehabilitación a los niños que más lo necesitan. En 1997-1998, Australia destinó más de 14 millones de dólares a intervenciones de este tipo. Estos programas comprenden: programas de salud para los niños de la calle en varios países; educación y formación para las niñas de los poblados en situación particular de riesgo de explotación sexual, y programas de enseñanza comunitaria de amplio alcance.

Australia también ayuda a los organismos encargados de la vigilancia y aplicación de las leyes a escala nacional en los países en desarrollo mediante programas de creación de capacidades y formación de funcionarios públicos.

En 1995, Australia donó 100.000 dólares de los Estados Unidos al programa IPEC, en dos cuotas; 50.000 dólares en 1995 y el resto en 1996.

En 1999 el Gobierno de Australia dedicó 800.000 dólares a un proyecto coordinado principal del PNUD destinado a combatir la trata de mujeres y niños en la región del Mekong.

### *Estados y territorios*

#### *Nueva Gales del Sur*

En un documento de trabajo de 1997 para examinar la ley (de cuidado y protección) del niño de 1987 se reconoció la existencia de motivos que justificaban la reglamentación del empleo de los niños y que los niños necesitaban protección contra: todas las formas de explotación y discriminación en el empleo debidos a la edad, dependencia o vulnerabilidad; las ocupaciones que exponen a los niños a riesgos especiales; las exigencias excesivas o no razonables impuestas a un niño por un empleador, y las situaciones de trabajo que interfieran con la capacidad de un niño de prestar la debida atención al trabajo escolar o que limitan sus oportunidades de socialización o esparcimiento.

En 1998, el gobierno de Nueva Gales del Sur estableció un grupo de trabajo sobre la legislación del empleo infantil para determinar si era necesario fijar edades mínimas para el trabajo infantil, y en caso afirmativo, hacerlo en relación con las distintas categorías de trabajo en función de sus consecuencias en el desarrollo y el bienestar del niño, así como con diferentes consideraciones relativas a la salud y la seguridad.

El mandato del grupo de trabajo es el siguiente: examinar toda la legislación de Nueva Gales del Sur actualmente relacionada con el empleo de los niños y jóvenes de menos de 18 años de edad; examinar las recomendaciones de la revisión de la ley (de cuidado y protección) del niño de 1987, con fecha diciembre de 1997, y preparar un documento de trabajo para establecer en qué medida la legislación de Nueva Gales del Sur aborda en forma apropiada las necesidades de los niños materia de empleo (remunerado o no), con propuestas claras de reforma legislativa si se consideran necesarias y cualesquiera cambios conexos de los procedimientos y procesos administrativos. Se prevé que el grupo de trabajo finalizará sus recomendaciones a fines de 1999.

*Victoria*

Sin comentarios.

*Australia occidental*

Sin comentarios. Véase la respuesta anterior.

*Australia meridional*

Véase la respuesta de Australia meridional en la sección anterior.

Además, en virtud del artículo 16 de la ley CP los funcionarios encargados de la reglamentación de dicha ley están facultados a rescatar a los niños de las situaciones peligrosas cuando tengan la convicción, sobre la base de motivos razonables, de que:

- a) un niño se encuentra en una situación que podría poner gravemente en peligro su seguridad si no se le sustrae de la misma de conformidad con este artículo, y
- b) el niño no está acompañado ni por sus padres ni sus tutores, en cuyo caso el funcionario podrá hacerlo evacuar del local o el lugar, utilizando la fuerza (incluida la irrupción en local) razonablemente necesaria a ese efecto.

Un funcionario que procede a la evacuación de un niño de conformidad con el artículo 16 deberá hacer todo lo posible para hacer regresar al niño a su lugar de residencia a menos que opine que ello no sería más conveniente para el niño.

Se señala asimismo que la seguridad social pertenece al ámbito de la jurisdicción del Commonwealth.

El gobierno de Australia meridional se compromete a fomentar y estimular el cumplimiento y el respeto de todos los aspectos de sus disposiciones legislativas.

*Territorio septentrional*

Sin comentarios.

*Territorio de la Capital de Australia*

Véase la respuesta en las secciones anteriores.

**Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han transmitido copias del presente informe a la Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI) y al Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU).

**Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Cualesquiera observaciones que se reciban de estas organizaciones serán comunicadas a la Oficina (no se ha recibido ninguna).

## **Anexos (no se reproducen)**

### *Nueva Gales del Sur*

- Reglamento (cuidado y protección-empleo infantil) del niño de 1993.
- Políticas y disposiciones en materia de colocación laboral para los jóvenes en la educación y la formación — proyecto de documento de trabajo.

### *Territorio de la Capital de Australia*

- Ley de educación de 1937.
- Ley de servicios para el niño de 1986.
- *Experience Counts* (El valor de la experiencia) — guía para las escuelas.
- Se pueden encontrar ejemplos de elementos de formación básica y selectiva de programas de cadetes en Naval Reserve Cadets, Army Cadets Corps y Air Training Corps.

## **Austria**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Austria reconoce plenamente el principio de abolición efectiva del trabajo infantil y garantiza la protección de los niños y adolescentes contra el empleo ilícito, a través de una serie de leyes. Estas disposiciones protectoras se hallan principalmente en las leyes siguientes:

- Ley de 1987 sobre el Empleo de Niños y Adolescentes (KJBG), Boletín Oficial núm. 599 en la versión de la ley federal, Boletín Oficial núm. 126/1997 (KJBG — anexo 1);
- Ley de 1984 sobre Trabajo Agrícola (LAG), Boletín Oficial núm. 287 en la versión publicada en el Boletín Oficial núm. 101/1998 (LAG), especialmente en los párrafos 101-110 (anexo 2).

Por otra parte, las reglamentaciones siguientes de la legislación del trabajo contienen disposiciones especiales en las que se tiene en cuenta la necesidad especial de proteger a los trabajadores jóvenes:

- Ley de 1993 sobre Inspección Laboral (ArbIG), Boletín Oficial núm. 27 (anexo 3),
- Ley de 1994 sobre Inspección Laboral en el Sector del Transporte (VAIG), Boletín Oficial núm. 650 (anexo 4).
- Ley Constitucional sobre el Trabajo (ArbVG), Boletín Oficial núm. 22/1974 (anexo 5).



- Ley Constitucional sobre la Actividad de los Servicios de Correos (P-BVG), Boletín Oficial núm. 326/199 (anexo 6).
- Ley Constitucional sobre la Actividad de los Servicios de Ferrocarril (B-BVG), Boletín Oficial núm. 66/1997 (anexo 7).
- Ley de 1992 sobre la Cámara de Trabajo (AKG), Boletín Oficial núm. 626/1991 (anexo 8).
- Ley sobre la Formación Profesional (BAG), Boletín Oficial núm. 142/1969, y ramas que rigen el aprendizaje de una profesión en especial, las cuales se basan en este principio (anexo 9).
- Ley sobre la formación profesional dirigida a los Trabajadores de la Agricultura y la Silvicultura (LFBAG), Boletín Oficial núm. 298/1990 (anexo 10).

[No se reproducen los anexos.]

De conformidad con la versión modificada del apartado 1), párrafo 2 de la ley de 1987 sobre el empleo de niños y adolescentes (KJBG), publicada en el Boletín Oficial I, núm. 79/1997, en Austria se considera *niño* «*todo menor que todavía no ha cumplido los 15 años o que, aun habiéndolos superado, todavía no ha finalizado su escolarización obligatoria*». Esta definición ahora también figura en la versión enmendada, el apartado 6), párrafo 110 de la ley sobre trabajo agrícola (LAG), Boletín Oficial núm. 287, publicada en el Boletín Oficial I, núm. 101/1998.

En virtud del párrafo 3 de la KJBG y del apartado 1), párrafo 109 de la LAG, *adolescente es* «*toda persona que todavía no ha cumplido los 18 años* y que no se considera niño según la definición del apartado 1), párrafo 2 de la KJBG y del apartado 6), párrafo 110 de la LAG.

Por consiguiente, las personas que ya han cumplido 15 años pero que todavía no han concluido el período de escolarización obligatoria, se consideran niños hasta su finalización. La escolarización obligatoria se rige por la ley de 1985 sobre escolarización obligatoria (Boletín Oficial núm. 76/1985), publicada en el Boletín Oficial I, núm. 134/1998. De conformidad con los párrafos 2 y 3, la escolarización obligatoria comienza el 1.º de septiembre que sigue a los seis años cumplidos y dura nueve años escolares. De conformidad con el párrafo 14 de la ley sobre la duración del período escolar (Boletín Oficial núm. 77/1985), publicada en el Boletín Oficial I, núm. 45/1998, el fin de la escolarización obligatoria corresponde al término del último año de enseñanza, es decir, al principio de las vacaciones de verano, entre el 28 de junio y el 11 de julio.

De conformidad con el párrafo 5 de la KJBG y del apartado 1), párrafo 110 de la LAG, en principio no se debe recurrir a los niños para ningún tipo de trabajo; ahora bien, este principio tiene algunas salvedades (para mayores detalles, véase la pregunta iv)). Sólo se autorizan los trabajos ligeros y puntuales, de corta duración, que *no son peligrosos* y siempre que se ciñan a condiciones rígidas.

Existe toda una serie de actividades que, debido al peligro que entraña para los jóvenes, o están totalmente prohibidas o bien sólo se autorizan bajo ciertas condiciones (por regla general, una edad mínima más elevada). No existe una definición global de trabajo peligroso, pero la propia KJBG cita diversas actividades que son especialmente peligrosas; en particular, estipula la prohibición del trabajo a destajo para los jóvenes que todavía no han cumplido los 16 años, así como la prohibición de que los jóvenes manejen importantes cuantías de dinero o bienes de gran valor bajo su propia responsabilidad (párrafos 21 y 22,

a)). Se ha elaborado una disposición en la que figura una lista completa de trabajos peligrosos.

De conformidad con el apartado 2), párrafo 23 de la KJBG, una disposición puede prohibir, o acompañar de ciertas condiciones, el empleo de los jóvenes en determinadas empresas, para determinados trabajos o en determinados contextos que presentan riesgos particulares para su seguridad, salud o moralidad. Por regla general, estos trabajos sólo se autorizan bajo estrecha vigilancia y a partir de la edad mínima más elevada, según el nivel de riesgo que entrañen.

De conformidad con el apartado 2), párrafo 23 de la KJBG, esta disposición sobre las prohibiciones y limitaciones del empleo de jóvenes se ha modificado en el Boletín Oficial II, núm. 436/1998, donde figura una lista detallada de los trabajos peligrosos y se definen las condiciones en las que los jóvenes pueden realizarlos. En el anexo 13 figura una copia de esta disposición [no se reproduce].

Para los jóvenes a quienes se aplica la ley sobre trabajo agrícola, la ley de ejecución ha de determinar los trabajos que los jóvenes no pueden realizar a no ser que cumplan ciertas condiciones muy precisas, a raíz de los peligros que presentan (apartado 2)), párrafo 109 de la LAG).

El campo de aplicación de la KJBG es muy amplio, en virtud del apartado 1), párrafo 1, de manera que no contempla ninguna excepción a la aplicación del principio. La KJBG, se aplica *al trabajo infantil en todas sus formas*.

No obstante, de conformidad con el apartado 2), párrafo 1, la KJBG no se aplica a los *trabajos ligeros, puntuales y mínimos realizados por niños, con fines serviciales*, siempre y cuando sean de *corta duración*. Ahora bien, por su propio carácter, estas actividades no han de corresponder a una prestación realizada por un asalariado, aprendiz o trabajador a domicilio; los niños no han de ser expuestos a ningún riesgo de accidente y ni su salud o desarrollo físico o mental, ni su moralidad han de verse amenazados.

En virtud del párrafo 1, apartados 3), Z, 1, sólo se excluye del campo de aplicación de la KJBG a los niños y jóvenes a los que se aplica la ley sobre trabajo agrícola. Sin embargo, la LAG contiene normas que básicamente son similares a las de la KJBG, por lo que garantiza un nivel de protección de magnitud similar. No obstante, según la ley sobre el trabajo agrícola, *el empleo infantil cuyo único objetivo es el aprendizaje o la enseñanza, y el empleo de los propios hijos en trabajos ligeros y de corta duración en el seno de la familia, no se considera trabajo infantil aunque éstos sean regulares* (apartado 3), párrafo 110 de la LAG).

No obstante, las dos *excepciones que se acaban de mencionar no impiden la aplicación del principio y de los derechos relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil*, puesto que las actividades citadas no pueden considerarse «trabajos» en el sentido estricto del término, cuya abolición es el objetivo del Convenio. Para que se determine su prohibición, las actividades en cuestión han de sobrepasar cierto volumen, condición que no se cumple en este caso; por otra parte, hay que tener en cuenta el carácter voluntario («obsequiosidad») o el objetivo de enseñanza o aprendizaje. Las excepciones relativas al empleo de jóvenes en los hogares, o incluso en empresas familiares como pastelerías (apartados 3), Z, 2) y 4), párrafo 1 de la KJBG) no se contemplan en el Convenio sobre la edad mínima.

De conformidad con el párrafo 5, a) de la KJBG, los niños de *más de 12 años* están autorizados a ejercer *los trabajos puntuales y ligeros* siguientes, fuera del horario escolar obligatorio:

1. Actividades ejercidas en empresas donde sólo trabajan los miembros de la familia del propietario, si los niños son parientes del propietario hasta el tercer grado o si se trata de los hijos del consorte o de hijos adoptivos, y si viven en su casa.
2. Actividades ejercidas en el seno del mismo hogar.
3. Recados, servicios prestados en los terrenos de deporte o de juego, recolección de flores, hierbas, setas y frutas, y actividades tradicionales similares que no se pueden efectuar en una empresa ni en el marco de un contrato de trabajo.

De conformidad con el párrafo 6 de la KJGB, se puede contratar a niños para *representaciones públicas*, como conciertos de música, representaciones teatrales y otros espectáculos, así como para realizar sesiones fotográficas y grabaciones sonoras, filmar películas o realizar programas televisivos, aunque existe toda una serie de restricciones.

El empleo de niños ha de exigir una autorización, y ésta sólo debe concederse cuando el empleo presenta un interés particular en materia artística, científica o pedagógica, o si se trata de una grabación publicitaria que, por su carácter especial se justifique el recurso a niños.

Los niños sólo pueden ser empleados en los dos casos anteriores (párrafos 5, *a*) y 6) si su salud, desarrollo físico e intelectual, así como su moralidad no se ven amenazados, si estos trabajos no son perjudiciales para su asiduidad escolar y su aptitud para beneficiarse de la instrucción recibida, y si no inciden en el cumplimiento de sus deberes religiosos. Por regla general, el representante legal del niño ha de dar su acuerdo por escrito y, en ambos casos, se contempla la prohibición absoluta de trabajar entre las 11 de la noche y las 8 de la mañana. En lo que concierne a los trabajos que se engloban en el párrafo 5, *a*), la prohibición del trabajo nocturno comienza a las 8 de la tarde y, además, se prohíbe el trabajo dominical.

De conformidad con el apartado 3), párrafo 110 de la LAG, un empleador puede dar trabajo a sus propios hijos, cuando éstos han cumplido los 12 años y si se trata de *trabajos ligeros y puntuales*, sólo en los casos de una empresa familiar que no emplee más que a miembros de la familia del propietario. Por hijos propios, la ley federal hace referencia a aquellos que viven en la misma casa que la persona que los emplea y con quien tienen vínculos de parentesco hasta el tercer grado, los niños que son parientes políticos del empleador, los hijos de su cónyuge o los hijos que ha adoptado.

Las tres excepciones que acaban de señalarse *tampoco obstaculizan la aplicación del principio ni de los derechos relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil*, puesto que el artículo 7 del Convenio autoriza que se emplee para realizar trabajos ligeros a personas de 13 a 15 años, y el artículo 8 prevé derogaciones de la prohibición de emplear a niños en los casos, por ejemplo, de espectáculos artísticos. La situación jurídica actual establece un límite de edad de 12 años para los trabajos ligeros teniendo en cuenta los criterios estrictos que condicionan la autorización de dichos trabajos, puede decirse que la ley respeta íntegramente el espíritu del Convenio.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

El control de la aplicación de las disposiciones protectoras de Austria es competencia de la Inspección General del Trabajo.

Las estadísticas adjuntas (anexo 12) sobre el trabajo infantil, proporcionadas por la Inspección del Trabajo, aportan un panorama general de la situación actual en Austria [no se reproduce].

De estas estadísticas se deduce que, en Austria, el trabajo infantil no plantea ningún problema. Por consiguiente, en Austria donde desde hace años existen un sistema educativo obligatorio y un régimen universal de seguridad social y de protección familiar, no ha sido necesario adoptar medidas con respecto a las disposiciones de protección anteriormente citadas.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Al comparar las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) con la legislación austriaca se puede concluir que en este país se aplican los principios esenciales de este Convenio. Sólo es preciso ajustar ligeramente los párrafos 1 y 3 del artículo 7 y el artículo 9, como deja entrever el proyecto de comentarios destinados al Consejo de Ministros y al Parlamento de Austria, que figura en el anexo 11. El Gobierno austriaco decidió emprender el proceso de ratificación del Convenio durante el primer semestre de 1999 y el Consejo de Ministros adoptó las siguientes decisiones:

1. Aprobar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y su traducción al alemán, así como los comentarios.
2. Transmitir el Convenio traducido al alemán, junto con los comentarios, al Consejo Nacional para su aprobación, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 50 de la Constitución.
3. Con ocasión de la aprobación del Convenio, proponer al Consejo Nacional que decreta que éste ha de aplicarse mediante la adopción de leyes, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 50 de la Constitución.
4. Tras su aprobación, proponer que el Presidente de la República ratifique el Convenio.

Desafortunadamente, por razones prácticas el Parlamento no pudo actuar antes de las vacaciones de verano de 1999, y las reelecciones previstas para el 3 de octubre de 1999. En cuanto se establezca el nuevo Gobierno, el proyecto de ratificación del Convenio núm. 138 volverá a proponerse al Consejo de Ministros y al Parlamento.

### **Anexos (no reproducidos)**

- Ley de 1987 sobre el Empleo de Niños y Adolescentes (KJBG), Boletín Oficial núm. 599 en la versión de la ley federal, Boletín Oficial núm. 126/1997 (KJBG — anexo 1);
- Ley de 1984 sobre Trabajo Agrícola (LAG), Boletín Oficial núm. 287 en la versión publicada en el Boletín Oficial núm. 101/1998 (LAG), especialmente en los párrafos 101-110 (anexo 2).
- Ley de 1993 sobre Inspección Laboral (ArbIG), Boletín Oficial núm. 27 (anexo 3),
- Ley de 1994 sobre Inspección Laboral en el Sector del Transporte (VAIG), Boletín Oficial núm. 650 (anexo 4).
- Ley Constitucional sobre el Trabajo (ArbVG), Boletín Oficial núm. 22/1974 (anexo 5).

- Ley Constitucional sobre la Actividad de los Servicios de Correos (P-BVG), Boletín Oficial núm. 326/199 (anexo 6).
- Ley Constitucional sobre la Actividad de los Servicios de Ferrocarril (B-BVG), Boletín Oficial núm. 66/1997 (anexo 7).
- Ley de 1992 sobre la Cámara de Trabajo (AKG), Boletín Oficial núm. 626/1991 (anexo 8).
- Ley sobre la Formación Profesional (BAG), Boletín Oficial núm. 142/1969, y ramas que rigen el aprendizaje de una profesión en especial, las cuales se basan en este principio (anexo 9).
  - Ley sobre la formación profesional dirigida a los Trabajadores de la Agricultura y la Silvicultura (LFBAG), Boletín Oficial núm. 298/1990 (anexo 10).

## Bahamas

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en las Bahamas.

Es reconocido por la legislación (ley de educación enmendada de 1995; ley de relaciones laborales de 1970; ley de normas laborales equitativas de 1969).

Se aumentó la edad escolar obligatoria de 14 años a 16 años. Se exceptúa el trabajo realizado en el contexto de los programas de intercambio para los estudiantes de la escuela secundaria.

El trabajo infantil está definido. Un joven puede empezar a trabajar a partir de los 16 años de edad. Esto corresponde al final de la escolaridad obligatoria. Sin embargo, no se es un adulto hasta los 18 años de edad.

La edad mínima para realizar trabajos peligrosos es 18 años. El trabajo peligroso abarca las minas, las canteras, los productos químicos peligrosos, y el de marinería de cubierta a bordo de barcos o buques.

No hay categorías de trabajo que estén excluidas de la aplicación del principio y derecho relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil.

Los estudiantes pueden realizar trabajos ligeros en el contexto de programas de prácticas de trabajo y en las empresas familiares, siempre que no interfieran con la escuela y las tareas escolares.

Los funcionarios que controlan el ausentismo escolar así como la policía y los inspectores del trabajo garantizan la aplicación del principio por vía administrativa. También participa una unidad especial: la unidad de menores que pertenece al Departamento de Servicios Sociales.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Sólo el aumento continuo de la población escolarizada confirma que los niños están en la escuela y no están trabajando.

La tendencia es que la edad promedio en la que se deja de estudiar es 17 años o 18 años de edad según el tipo de escolarización, por ejemplo enseñanza pública o enseñanza privada.

La fuerza de trabajo es de 148.000 personas y su edad oscila entre 16 años y 65 años de edad. El grupo de 16 a 19 años de edad representa al 6,75 por ciento del total de la fuerza de trabajo.

La mayor concentración de nuestra población vive en New Providence (185.000 personas); el 45 por ciento tiene menos de 25 años y aproximadamente 50.000 niños están escolarizados entre la primaria y el nivel terciario. La situación en las islas es comparable pero las cifras son muy inferiores.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Hemos mantenido un sistema de educación obligatoria que en un principio abarcaba de los cinco a 14 años de edad; en 1995 aumentó a 16 años de edad.

Los medios desplegados con miras a la abolición efectiva del trabajo infantil.

- Funcionarios especializados en ausentismo escolar, inspectores del trabajo y la policía prestan ayuda en materia de asistencia escolar y abolición del trabajo infantil.
- La unidad de menores del Departamento de Servicios Sociales.
- El Consejo Cristiano y los sindicatos.

El Gobierno del Commonwealth de las Bahamas promueve y respeta esos principios y derechos.

Existen las condiciones necesarias para cumplir esos objetivos.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha enviado copia de esta memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores siguientes:

- Confederación de Empleadores de las Bahamas
- Congreso Nacional de Sindicatos
- Congreso de Sindicatos del Commonwealth de las Bahamas

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno ha recibido comentarios officiosos de los representantes de los trabajadores en lo que respecta a la abolición efectiva del trabajo infantil.

## Bahrein

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El Código del Trabajo en el sector público promulgado por el decreto legislativo núm. 23 de 1976 prohíbe, en el artículo 50, el empleo de cualquier persona, de sexo masculino o femenino, menor de 14 años. Esto se ve reforzado por la adhesión de Bahrein a la Convención sobre los Derechos del Niño por el decreto legislativo núm. 16 de 1991, y al Convenio árabe sobre el empleo de menores por el decreto legislativo núm. 8 de 1998, y las disposiciones del artículo 5 de la Constitución, que establece que la familia es la piedra angular de la sociedad y que como tal ofrece protección a la madre y al niño y protege a los jóvenes contra la explotación.

El artículo 5 de la Constitución y los artículos 49 a 58 del Código del Trabajo, el decreto legislativo núm. 16 de 1991, por el que se aprueba la adhesión a la Convención sobre los Derechos del Niño, el decreto legislativo núm. 8 de 1998, por el que se aprueba la adhesión al Convenio sobre el empleo de menores, y el decreto legislativo núm. 3 de 1996, por el que se aprueba la adhesión al Convenio árabe núm. 17 de 1993, sobre el empleo de los discapacitados y el decreto legislativo núm. 17 por el que se aprueba la adhesión al Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

La edad mínima para el empleo de los niños (menores) que se estipula en el artículo 50 del Código del Trabajo es superior a la edad de escolaridad obligatoria; el objeto de esta disposición es que los niños reciban una educación mínima.

La edad mínima para la admisión a trabajos peligrosos es superior para proteger al niño, su salud y su vida.

No hay excepciones en cuanto a la aplicación de este principio y derecho.

Los medios de aplicación del principio son constitucionales y legislativos.

Las disposiciones constitucionales así como las establecidas en la legislación y la adhesión a los convenios (tanto árabes como internacionales) contribuirán a mejorar la protección del niño.

### Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Entre estas medidas cabe citar: el apoyo a la protección social del niño al convertir el derecho en una prestación para los niños en virtud de los artículos 75, 80 y 135 de la ley de la seguridad social núm. 24 de 1976, y al prever la asistencia social para los niños en virtud del decreto ministerial núm. 2 de 1995.

Se están adoptando muchas medidas a favor de la protección del niño, como por ejemplo la aprobación del Consejo de Ministros para constituir un Comité del Niño el 11 de enero de 1998, y otras medidas gubernamentales destinadas a la formación y educación de los jóvenes y a prestarles la debida atención, como por ejemplo el programa destinado a formar a los niños que abandonan la escuela. En lo que respecta a las organizaciones no gubernamentales, están actuando en distintos planos mediante la organización de seminarios, conferencias y campañas de sensibilización. Asimismo, se están desplegando especiales esfuerzos en relación con los discapacitados y su rehabilitación como lo reafirmó la adhesión de Bahrein al Convenio árabe sobre los discapacitados núm. 17/1993 y al Convenio núm. 159 de la OIT (1983) como se indicó más arriba.

No hay trabajo infantil, pero hemos adoptado algunas medidas, como se indicó anteriormente, para promover la protección de los niños a nivel público y del gobierno.

Las organizaciones no gubernamentales y las empresas están trabajando para promover la sensibilización a los peligros del trabajo infantil y para reforzar la protección del niño.

El objetivo del Gobierno es reforzar la protección prescrita para los jóvenes ya que son el futuro de nuestra nación y el objeto de nuestras esperanzas. Esto se refleja en las disposiciones de la Constitución, y en las diversas leyes promulgadas en Bahrein así como en nuestra adhesión a muchos convenios internacionales y árabes.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Comité General de Trabajadores de Bahrein y Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Existen actividades de coordinación sobre la cuestión con estas organizaciones.

## **Bangladesh**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

En Bangladesh se reconoce el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) todavía no se ha ratificado pero nuestras leyes nacionales reconocen el principio. Las leyes laborales determinan la edad mínima para el empleo y la educación. Las leyes laborales pertinentes son: la ley sobre industrias, 1965; la ley sobre empleo de niños, 1998; la ley sobre negocios y establecimientos, 1965; la ley sobre trabajadores de transportes de carretera, 1961 y la ley sobre el trabajo en las plantaciones de té, 1962. En consecuencia no se emplean en industrias, establecimientos y fábricas a niños con edades inferiores a la estipulada en nuestras leyes. Dentro de su línea de acción Bangladesh se propone la eliminación progresiva del trabajo infantil en consonancia con el Convenio núm. 138.



La edad mínima para admisión al empleo o para trabajar está definida en diferentes leyes laborales según la forma y la naturaleza de los trabajos. La edad en que termina la educación obligatoria es de 12 años.

En los casos en que existan riesgos o en que el trabajo sea peligroso la edad límite es más alta. Por ejemplo la conducción de un vehículo puede resultar peligrosa o riesgosa. En consecuencia el límite para conducir está fijado a un nivel superior, de 21 años. Según la ley sobre industrias, una persona que haya alcanzado los 16 años pero que no tenga aún 18 es considerada adolescente o joven. Esta ley dispone que ningún joven trabajará con ninguna maquinaria a menos de que sea completamente informado sobre los riesgos relacionados a la utilización de la maquinaria, debe ser informado asimismo sobre las precauciones que debe adoptar. Deben haber recibido suficiente formación en el trabajo en relación con la maquinaria o ser adecuadamente supervisados por alguien que tenga conocimientos profundos y experiencia en el uso de la máquina. Esta ley contiene disposiciones relacionadas a enfermedades ocupacionales, situaciones de peligro, etc.

Ningún sector ni trabajo está excluido de la aplicación del principio de abolición efectiva del trabajo infantil. Los trabajos desarrollados en negocios y establecimientos son trabajos ligeros, y por esa razón las leyes pertinentes autorizan a los niños a partir de 12 años a trabajar en negocios y establecimientos.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En el sector formal el trabajo infantil es irrelevante. Existe trabajo infantil en la industria del vestido pero ha sido reducido a un porcentaje irrelevante (menos del 4 por ciento). La mayoría de los niños trabajan en el sector informal. Debido a los esfuerzos del Gobierno, grupos de trabajo, conciencia del público, artículos de los periódicos, mejor conciencia entre los empleadores, etc., el número de niños que trabaja en el sector informal está disminuyendo ligeramente. Por el momento no se disponen de cifras exactas, pero en general el número de niños trabajadores se está reduciendo lentamente. Se proporciona educación formal y no formal, así como formación técnica, a través de programas de «ganar y aprender». Se requieren más programas de acción para realizar los progresos esperados.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Tanto el Gobierno como los empleadores y agencias internacionales de ONG están desarrollando acciones para eliminar el trabajo infantil. Se envía a los niños a la escuela en el marco de programas de educación obligatoria y se proporciona gratuitamente becas, ayudas y libros.

Las leyes son obligatorias para los empleadores. La violación de cualquier disposición constituye un hecho punible a inspecciones laborales gubernamentales integradas por, por ejemplo, inspectores médicos o ingenieros que visitan sitios de trabajo así como las tareas realizadas. Los inspectores informan a los empleadores acerca de las disposiciones de la ley y en algunos casos se impulsan acciones legales, si se constatan violaciones. También existen equipos de inspección que comprenden BGMEA, OIT e inspectores dependientes del Gobierno.

El Gobierno desarrolla determinados programas y proyectos para abolir el trabajo infantil y proporcionar educación. La inspección laboral regular contribuye asimismo a este objetivo. El Gobierno firmó un Memorándum de entendimiento con la OIT en

1994 a fin de aplicar el Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil IPEC (IPEC) que comenzó sus actividades en Bangladesh en 1995. Desde entonces se han implementado 48 programas de acción y 28 están siendo desarrollados por el Gobierno, ONG, sindicatos, empleadores, etc. El Memorándum fue firmado por organizaciones como por ejemplo BGMEA, OIT y UNICEF a fin de eliminar el trabajo infantil en la industria del vestido. Se formaron equipos de inspección, los cuales fueron sumamente vigilantes con relación a la inspección de estas industrias. Como resultado la incidencia del trabajo infantil se ha reducido a porcentajes muy pequeños y se espera que no habrá más trabajo infantil en la industria del vestido en el futuro próximo.

El Departamento de Educación, el Servicio de Bienestar Social, etc. también están adoptando acciones en esta dirección. Con el fin de promover y realizar estos principios y derechos los objetivos del Gobierno son el compromiso en programas de escolarización seguido de rehabilitación. Los programas de ayuda a la pobreza y los proyectos que se están desarrollando también contribuyen a la abolición efectiva del trabajo infantil. La cooperación técnica, la asistencia financiera, etc., ayudarán a realizar estos objetivos.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

La memoria se envió a la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEEF) y a las 23 federaciones de trabajadores siguientes:

1. Liga Jatiya Sramik.
2. Centro Sindical de Bangladesh.
3. Jatiyatabadi Sramik Dal de Bangladesh.
4. Federación Jatiya Sramik.
5. Federación Jatiya Sramik de Bangladesh.
6. Partido Jatiya Sramik.
7. Federación Songjukta Sramik de Bangladesh.
8. Sindicato Songha de Bangladesh.
9. Sramik Jote de Bangladesh.
10. Liga Jatiya Sramik de Bangladesh.
11. Federación de Sindicatos de Bangladesh.
12. Congreso de Sindicatos de Bangladesh.
13. Frente Samajtantrik Sramik.
14. Federación de Trabajadores de Bangladesh.
15. Jatiya Sramik Jote de Bangladesh.
16. Federación Nacional de Trabajadores.
17. Jatiya Sramik Karmachary Jote de Bangladesh.
18. Foro Jatiya Sramik de Bangladesh.
19. Congreso de Sindicatos Libres de Bangladesh.

20. Federación Sramik de Bangladesh.
21. Federación Sramik Kalyan de Bangladesh.
22. Federación Nacional de Sindicatos.
23. Federación Sramik de Bangladesh.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

El Gobierno ha recibido comentarios de la BEEF pero no de las organizaciones de trabajadores.

## **Brasil**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El Brasil reconoce el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil no sólo en términos de protección jurídica sino también mediante medidas efectivas que promueven tanto el Gobierno federal como los gobiernos de los estados y municipios, así como organismos no gubernamentales. Proteger a los niños y garantizar su escolarización son preocupaciones que movilizan al conjunto de la sociedad, cada vez más consciente de los efectos perjudiciales de la introducción precoz de los niños en el mercado de trabajo.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está plenamente reconocido en el sistema jurídico nacional, y las normas que protegen a los niños contra su ingreso precoz en el mercado de trabajo tienen carácter constitucional. El artículo 7, párrafo XXXIII, de la Constitución federal establece claramente la prohibición de trabajar para los niños menores de 16 años, excepto como aprendices y, aun en esos casos, sólo a partir de los 14 años de edad. Se debe también destacar la prohibición impuesta a todas las personas menores de 18 años de realizar cualquier tipo de trabajo nocturno, insalubre o penoso. La disposición constitucional correspondiente establece lo siguiente:

Artículo 7. Los trabajadores urbanos y rurales gozan de los derechos que se enumeran a continuación, además de otros derechos tendentes a mejorar su condición social:

(...)

XXXIII — La prohibición de todo trabajo nocturno, peligroso o insalubre para los menores de 18 años y de cualquier tipo de trabajo para los menores de 16 años, excepto en la situación de aprendiz a partir de los 14 años de edad.

Además de las disposiciones constitucionales, la ley núm. 8069/90 sobre la condición jurídica del niño y del adolescente refuerza y amplía en su artículo 67 las disposiciones constitucionales relativas a las condiciones de trabajo de los aprendices como sigue:

El adolescente empleado como aprendiz, en régimen de trabajo familiar, como alumno de una escuela técnica o con la ayuda de un organismo gubernamental o no gubernamental, no puede realizar los trabajos siguientes:

I — trabajo nocturno efectuado entre las 22 h. y las 5 h. del día siguiente;

II — trabajos peligrosos, insalubres o penosos;

III — trabajos que se realicen en locales perjudiciales para su formación o su desarrollo físico, mental, moral y social;

IV — trabajos que se lleven a cabo en horarios o lugares que puedan impedirle asistir a la escuela.

Los legisladores han procurado también crear mecanismos destinados a prevenir las peores formas de trabajo de los niños y adolescentes, en particular aquellas que los privan de sus derechos laborales y que se llevan a cabo en circunstancias que puedan considerarse comparables a la esclavitud. En este sentido, cabe destacar la modificación del artículo 207 del Código Penal introducida por la ley núm. 9777/98 (se adjunta copia en el anexo I), para prevenir la acción de quienes tratan de captar mano de obra para trasladarla a otro lugar:

I. Captación de trabajadores para llevarlos de un lugar a otro del territorio nacional.

Artículo 207. Captar trabajadores con el fin de llevarlos de una localidad a otra dentro del territorio nacional:

Pena — de 1 a 3 años de prisión, y multa (...)

§ 2. La pena se aumenta de un sexto a un tercio si la víctima es menor de 18 años, es una persona de edad, una mujer en cinta, un miembro de una comunidad indígena o una persona con incapacidad física o mental.

La misma ley se refiere también expresamente a la privación de derechos, y prevé una pena mayor cuando la víctima es menor de 18 años:

Privación de derechos garantizados por la legislación del trabajo.

Artículo 203. Privar a alguien, mediante fraude o violencia, de derechos garantizados por la legislación del trabajo:

Pena — 1 a 2 años de prisión, y multa, además de la pena correspondiente por la violencia ejercida.

§ 2. La pena se aumenta en un sexto a un tercio si la víctima tiene menos de 18 años, es una persona de edad, una mujer en cinta, un miembro de una comunidad indígena o una persona con incapacidad física o mental.

En la Constitución de 1988 se había establecido inicialmente como edad mínima de admisión en el empleo los 14 años, excepto para los aprendices, en cuyo caso la edad mínima legal era 12 años. Esa edad límite de 14 años corresponde también a la edad en que normalmente se completa la enseñanza básica obligatoria. Sin embargo, en virtud de la enmienda a la Constitución núm. 20, aprobada recientemente por el Congreso Nacional, la edad mínima para ingresar en el mercado de trabajo pasó de 14 a 16 años, y la edad mínima para ser admitido como aprendiz se elevó de 12 a 14 años.

Los trabajos peligrosos son también objeto de atención especial en la Constitución ya que se fija la edad mínima en esos casos en 18 años. La Secretaría de Seguridad y Salud en el

Trabajo que dependía del Ministerio de Trabajo y Empleo <sup>1</sup>, definió las actividades que se consideran peligrosas (cuadro de actividades en el anexo II).

La disposición legal por la cual se confiere competencia en la materia a dicha Secretaría figura en el compendio de leyes del trabajo (CLT), que contiene además una disposición expresa relativa al menor formulada en el artículo 405 como sigue:

Artículo 405. No se permite trabajar a los menores:

I — en locales o servicios peligrosos o insalubres, de acuerdo con el cuadro aprobado a tales efectos por la Secretaría de Seguridad y Salud en el Trabajo;

II — en locales o servicios que sean perjudiciales para su moralidad.

La legislación del Brasil prohíbe totalmente el trabajo infantil. Puede afirmarse que el Gobierno y las instituciones competentes en la materia dan prioridad a la abolición de las peores formas de trabajo infantil, esto es, las que ponen en peligro la salud y la seguridad de los niños, sin perder de vista, no obstante, el objetivo central que consiste en la abolición de todas las formas de trabajo infantil sin distinción alguna.

En el Brasil no hay una definición específica de los trabajos ligeros, pero hay proyectos de carácter social que integran la escuela, las actividades recreativas y la formación para el trabajo, sin que esto suponga en ningún caso introducir a los niños en una rutina de trabajo. El artículo 7, párrafo XXXIII, de la Constitución federal excluye claramente a los niños de «todo trabajo».

En el Brasil, los niños están protegidos por entidades públicas o privadas que actúan de forma directa, retirando a los menores de los ambientes de trabajo, o indirecta, mediante actividades educativas y programas que ofrecen alternativas al trabajo.

En la esfera administrativa, el Gobierno, se esfuerza constantemente por elaborar y poner en práctica programas y actividades al respecto, ya sea mediante la aplicación de sus propias políticas o en conjunción con otros sectores sociales conscientes del problema que representa el trabajo infantil.

En ese contexto, cabe destacar también la participación de algunas entidades, cuya preocupación central es la cuestión del trabajo infantil, entre ellas las siguientes: el Consejo Nacional de los Derechos del Niño y del Adolescente (CONANDA), el Foro Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, así como los Consejos Tutelares y los Consejos de Derechos del Niño y del Adolescente, previstos en el Estatuto del Niño y del Adolescente.

Instituido por la ley núm. 8242/91, el Consejo Nacional de los Derechos del Niño y del Adolescente (CONANDA) centra sus actividades en la puesta en práctica de la política de protección integral del niño y del adolescente, con el fin de garantizar el derecho a la vida y al desarrollo integral. Durante una asamblea celebrada en octubre de 1995, el CONANDA aprobó las directrices nacionales relativas a la aplicación de dicha política en los ámbitos de la salud, la educación, la asistencia social y la garantía de los derechos; esas directrices deben tenerse en cuenta para la aprobación y ejecución de programas orientados

<sup>1</sup> La reestructuración del Ministerio del Trabajo y Empleo, en virtud del decreto núm. 3219 de fecha 9.8.1999, dio lugar al reemplazo de la antigua Secretaría de Seguridad y Salud en el Trabajo por el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que depende de la Secretaría de Inspección del Trabajo.

hacia la infancia en los tres niveles de gobierno. Por lo que respecta al trabajo infantil, esas directrices pueden resumirse como sigue:

- erradicación del trabajo de los niños menores de 14 años;
- ratificación del Convenio núm. 138 de la OIT;
- protección del adolescente trabajador;
- promoción de medidas de fiscalización;
- fomento de los programas de generación de ingresos.

El Foro Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil surgió como resultado de la necesidad de promover una mejor articulación entre las diversas entidades gubernamentales y civiles capaces de actuar en lo relativo a la eliminación del trabajo infantil, habida cuenta del número considerable de denuncias relativas a la explotación del trabajo infantil en situaciones degradantes. El Foro está integrado por representantes del Gobierno federal, de los trabajadores, de los empleadores, de la Iglesia, del poder legislativo y de otras organizaciones no gubernamentales, así como del UNICEF y de la OIT. El cometido del Foro consiste en discutir las medidas propuestas para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proponer intervenciones coordinadas en los ámbitos de mayor riesgo. Esas discusiones apuntan esencialmente a encontrar soluciones viables con miras a retirar a los niños de los lugares de trabajo y asegurar su escolarización de manera continua. Uno de los métodos que ha tenido más éxito a tales efectos ha consistido en la conjunción de esfuerzos para asegurar medios de subsistencia para las familias de estos niños: se trata de garantizar a los familiares adultos un empleo e ingresos suficientes para que puedan mantener a su familia sin depender del trabajo de sus hijos menores (véase el documento titulado *Ações e Perspectivas — Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil*, anexo III (no se reproduce)).

El Estatuto del Niño y del Adolescente, ley núm. 8069/90, estableció dos instituciones para actuar en defensa de los niños: los Consejos de Derechos del Niño y del Adolescente y los Consejos Tutelares.

Los Consejos de Derechos del Niño y del Adolescente, de alcance municipal o estatal, son autónomos (no están subordinados ni a los poderes públicos ni a otro consejo), tienen una composición paritaria y una doble finalidad: i) discutir y formular una política de protección integral de la infancia y la juventud; ii) asociar a los diversos órganos públicos con iniciativas privadas con miras a instaurar un sistema de protección integral del niño y del adolescente.

El Consejo Tutelar actúa únicamente en la órbita municipal como órgano independiente y autónomo, no jurisdiccional, encargado de velar por el respeto de los derechos del niño y del adolescente. Está compuesto por cinco miembros, todos ellos integrantes de la sociedad civil, nombrados por un período de tres años por los ciudadanos del municipio correspondiente mediante un procedimiento establecido por el Consejo de Derechos, de conformidad con las normas municipales y bajo la supervisión del Ministerio Público.

Por último, es importante destacar también la labor de los núcleos de lucha contra el trabajo infantil y protección del trabajador adolescente, constituidos en las unidades regionales del Ministerio de Trabajo y Empleo. Además de las funciones de fiscalización y coordinación, mediante las cuales el Gobierno federal ejerce su competencia y participa como actor social en las discusiones regionales sobre el trabajo infantil, esos núcleos se encargan también de recopilar datos sobre los focos de trabajo infantil existentes en el país,

así como de determinar las actividades correspondientes y las repercusiones que esto tiene para la salud y la seguridad de los menores, a fin de poder subvencionar las acciones que llevan a cabo entidades públicas y privadas con miras a la erradicación del trabajo infantil.

Por intermedio de esos núcleos, varias unidades regionales del Ministerio de Trabajo y Empleo (Río Grande del Norte, Alagoas y Sergipe) han recopilado datos sobre las repercusiones de algunas actividades sobre la salud de los niños, particularmente en los sectores relacionados con el tejido, la producción de harina, el cultivo de tabaco y la producción citrícola. Esta labor ha permitido determinar los principales factores de riesgo y los signos y síntomas que presentan los niños afectados, así como los principales índices de riesgo para la salud.

Además de estos núcleos, hay un cuerpo de agentes de inspección que están prontos en todo momento para actuar de forma inmediata a fin de investigar e intervenir en los casos que sigue habiendo de explotación de la mano de obra infantil asegurándose siempre de retirar inmediatamente a esos niños del medio ambiente de trabajo.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

No hay actualmente cifras precisas sobre el trabajo infantil en el Brasil. Los datos resultantes de la PNAD (Encuesta nacional por muestreo de hogares) realizada en 1995 por el IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística) revelan la tendencia siguiente:

#### **Tasa de participación de los niños por grupo de edad**

Edad	Niños que trabajan	Número total de niños	Tasa de participación (%)
5 a 9 años	581.307	16.348.827	3,56
10 a 14 años	3.289.262	17.571.091	18,72
5 a 14 años	3.870.569	33.919.918	11,41

Además de los datos de la PNAD, se pueden utilizar también los datos del cuadro indicativo sobre el trabajo infantil elaborado por el Ministerio de Trabajo <sup>2</sup> (anexo IV (no se reproduce)) y, asimismo, los datos proporcionados por el Ministerio de Educación, que revelan una disminución del número de niños que no están escolarizados.

El principal obstáculo con que tropieza toda persona que desee efectuar una evaluación más precisa del número de niños que trabajan en Brasil es la falta de estudios rigurosos en la materia. Esto ha llevado al Gobierno federal a discutir con la OIT la posibilidad de utilizar los recursos disponibles del IPEC para realizar una encuesta basada en un módulo especial, a efectos de reunir datos sobre el trabajo infantil a partir de la PNAD 2001.

En la actualidad, se observa una tendencia a la disminución del trabajo infantil. Asimismo, los órganos del poder ejecutivo nacional han emprendido proyectos con miras a promover la integración de los niños en la sociedad, siempre por intermedio de la escuela.

El Gobierno federal ha demostrado una voluntad política inquebrantable a fin de que el trabajo infantil deje de formar parte de la realidad nacional. Se trata no sólo de un compromiso político sino sobre todo de un doble objetivo: la erradicación total de todas las formas de trabajo infantil y la escolarización de todos los niños.

<sup>2</sup> Se están actualizando esas informaciones para abarcar el período que termina en julio de 1999, y su publicación está prevista para finales de este semestre.

## Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Durante los últimos cuatro años, el Ministerio de Previsión y Asistencia Social ha tratado de retirar a los niños del medio ambiente de trabajo (sobre todo en las actividades que entrañan riesgos o pueden ser perjudiciales para la salud de los niños) y procurar que asistan a la escuela. Para ello, ha puesto en práctica un sistema de becas — el Programa de Becas del Niño Ciudadano — en favor de las familias de los niños que dejan de trabajar para asistir a la escuela.

Este Programa ha tenido éxito en los estados de Mato Grosso do Sul (carbonerías, cultivo de erva mate, alfarería, aserraderos, cosecha de algodón, recolección de latas y basura); Pernambuco (plantaciones de caña, molinerías y horticultura); Bahía (canteras y procesamiento de sisal); Sergipe (cultivo de cítricos y canteras); Paraíba (plantaciones de caña y procesamiento de sisal); Rondônia (minas de piedras preciosas); Río de Janeiro (plantaciones de caña, cultivo de cítricos y de hortalizas); São Paulo (fabricación de calzado) y Pará (alfarería).

En los últimos cuatro años, ese Programa abarcó 125.263 niños de diferentes regiones del país (anexo V (no se reproduce)). Cabe señalar que el Programa no se aplicó de manera uniforme sino que se tuvieron en cuenta las particularidades de cada región. El monto de los ingresos percibidos por cada familia varía también de una región a otra.

La legislación brasileña, modificada hace poco, contiene disposiciones extremadamente rigurosas con respecto al trabajo infantil. Además, se están examinando y formulando nuevos programas sociales para plasmar en los hechos las intenciones del legislador.

Se procura también mejorar la coordinación y la comunicación entre los diversos sectores de la sociedad a los cuales afecta el problema del trabajo infantil.

Los órganos de fiscalización desempeñan un papel importante en este sentido, ya que, cada vez que detectan una situación de explotación de mano de obra infantil o adolescente, procuran entablar negociaciones con todos los actores sociales interesados a fin de alcanzar los dos objetivos esenciales, es decir, la erradicación del trabajo infantil y la regularización de la situación de los trabajadores adolescentes. Las Delegaciones Regionales de Trabajo y Empleo, que representan al ministerio correspondiente en los estados de la Unión, han logrado concluir pactos y acuerdos con miras a lograr esos objetivos.

A fin de movilizar y de sensibilizar a otros sectores, y a la sociedad en su conjunto, el Ministerio de Trabajo y Empleo no ha escatimado esfuerzos por promover, desarrollar y participar en campañas y acontecimientos centrados en la erradicación del trabajo infantil mostrando los riesgos que entraña para la salud y la seguridad de los niños, así como la necesidad de integrarlos a la escuela y asegurar su escolarización.

Los esfuerzos desplegados por el Brasil para abolir el trabajo infantil han sido reconocidos por otros países. Prueba de ello son las visitas organizadas por Nicaragua (en junio de 1999) y la República Dominicana (en septiembre de 1999) a fin de conocer con mayor detalle la experiencia brasileña. Asimismo, Brasil ha procurado siempre participar en foros y conferencias internacionales relativos al trabajo infantil. Todos estos son signos indudablemente positivos que indican que el Brasil irá alcanzando progresivamente su mayor objetivo, esto es la abolición efectiva de todas las formas de trabajo infantil.

Por último, cabe destacar que, tras haber superado los obstáculos de orden constitucional con la enmienda núm. 20 de 15 de diciembre de 1998, el Brasil instituyó una comisión tripartita integrada por representantes del Gobierno, de los Ministerios de Trabajo y



Empleo, de Educación, de Previsión y Asistencia Social, de Salud, de Justicia y de Relaciones Exteriores, y representantes de los empleadores y de los trabajadores, a fin de iniciar el procedimiento de examen del Convenio núm. 138 y de la Recomendación núm. 146 sobre la edad mínima de admisión en el empleo. Los trabajos de esta comisión concluyeron a finales de septiembre y se transmitió a los órganos competentes una opinión favorable a la ratificación para que se someta al Congreso Nacional, junto con los textos del Convenio núm. 138 y de la Recomendación núm. 146.

Al mismo tiempo, se constituyó una comisión tripartita compuesta por representantes de las mismas entidades representadas en la comisión antes mencionada, con el fin de examinar el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata con miras a su eliminación. También se pronunció una opinión favorable a la ratificación de estos instrumentos a finales de septiembre, que se transmitió a efectos de la adopción de las medidas necesarias para someterlos al Congreso Nacional.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

De conformidad con los principios enunciados en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) se transmitió copia del presente proyecto de memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- Confederación Nacional de la Agricultura – CNA
- Confederación Nacional del Comercio – CNC
- Confederación Nacional de la Industria – CNI
- Confederación Nacional de Instituciones Financieras – CNF
- Confederación Nacional del Transporte – CNT
- Central Unitaria de Trabajadores – CUT
- Confederación General de Trabajadores – CGT
- Fuerza Sindical – FS
- Social Democracia Sindical – SDS.

A la brevedad se enviará a dichas organizaciones una copia de la memoria definitiva.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido comentarios de las organizaciones antes mencionadas.

### **Anexos (no se reproducen)**

Ley núm. 9777 de 29 de diciembre de 1998.

Artículos 132, 203 y 207 del decreto-ley núm. 2848 de 7 de diciembre de 1949 – Código Penal.

Decreto núm. 50 de 12 de septiembre de 1944.

Programa para la erradicación del trabajo infantil, 1996-1999 (Ministerio de Previsión y Asistencia Social).

## Cabo Verde

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

La legislación laboral de Cabo Verde consagra el título VII al trabajo de los menores.

La Constitución de la República en su artículo 87 prohíbe el trabajo infantil durante la edad de escolaridad obligatoria.

En el Código de Menores se indica expresamente que «salvo lo dispuesto en la legislación especial ningún menor podrá ser admitido en ningún tipo de empleo u ocupación antes de haber cumplido 14 años».

El Régimen Jurídico General de las Relaciones del Trabajo en su artículo 5, 2) establece que todo el trabajo realizado por aquel que no haya cumplido 14 años de edad es nulo.

El Régimen Jurídico General de las Relaciones del Trabajo prevé en su artículo 160 que el Gobierno determinará las actividades que deben ser vedadas al trabajo de los menores con objeto de proteger su desarrollo físico, mental o psíquico.

No hay categorías específicas de trabajo por sectores económicos o tipos de empresas excluidas de la aplicación del principio relativo al trabajo infantil. La legislación protege los derechos e intereses del niño en el sentido de que éste no puede ejercer ningún tipo de actividad laboral antes de haber cumplido 14 años de edad.

No hay ninguna legislación que introduzca diferencias entre esas modalidades de trabajo (ligero o pesado).

#### *Evaluación de la situación en la práctica*

En anexo figuran los datos relativos a la evaluación de la situación en la práctica (se adjuntan al documento oficial). No se reproducen.

### Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El Gobierno ha adoptado medidas para proteger y salvaguardar los intereses y derechos de las familias y los niños. Dichas medidas figuran en la Constitución, en el Código de Familia, en el Código de Menores y en el Estatuto de Cabo Verde relativo a los menores.

El Gobierno ha adoptado un sistema articulado en diferentes sectores y organismos que permite encontrar las mejores vías posibles para solucionar los problemas que afectan al

desarrollo de la institución familiar, prestando atención especial a la problemática de los niños trabajadores.

El Gobierno ha llevado a cabo acciones de sensibilización con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con la sociedad civil en relación con el empleo de mano de obra infantil en sus peores formas.

## Canadá

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

Canadá apoya y reconoce el principio de la eliminación efectiva del trabajo infantil. En un Informe de diciembre de 1998 sobre la Evaluación del Consejo de la Organización Mundial del Comercio, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres declaró que «no hay indicios de trabajo infantil en Canadá».

Todas las jurisdicciones canadienses exigen la asistencia de los niños a la escuela hasta los 16 años. El acceso a la educación básica gratuita (escuela primaria y secundaria) es universal.

Como se especifica más abajo, las jurisdicciones canadienses cuentan con una legislación de carácter protector que especifica las condiciones bajo las que puede emplearse en horas lectivas a los niños en edad escolar; prohíben el empleo en horas lectivas de niños en edad escolar; y prohíben trabajar a los jóvenes menores de determinadas edades en ocupaciones y situaciones que puedan ser perjudiciales para su vida, salud, educación o bienestar.

La siguiente descripción general, junto con el cuadro del anexo I, y la información detallada proporcionada por la provincia de Quebec en su informe adjunto como anexo III, indican el concepto de las jurisdicciones canadienses sobre la edad mínima de acceso al empleo (anexos no reproducidos).

Existen diversos estatutos que contienen restricciones en materia de empleo de niños y jóvenes. Las fuentes más comunes son la legislación en materia de normas de empleo (o trabajo), la legislación en materia de salud y seguridad y las leyes de educación. También se prevén restricciones en una serie de disposiciones relativas a la regulación de las profesiones y al salario mínimo, en la legislación de bienestar de la infancia y en otros estatutos.

Los planteamientos legislativos canadienses, a nivel federal, provincial y nacional, pueden agruparse en las cuatro categorías descritas a continuación. Las categorías se superponen, de tal modo que algunas disposiciones pueden incluirse en más de una categoría.

#### *Primacía de la educación*

El empleo de niños y jóvenes menores de 16 es muy limitado en horas lectivas, lo que asegura su presencia en la escuela durante los años clave entre las edades de 5 ó 6 y 16 años, en las que adquieren los conocimientos básicos para sus futuras profesiones.

Las excepciones son mínimas. Por ejemplo, en Alberta se permiten las faltas de asistencia escolar a los jóvenes de 12 a 14 años de edad, a fin de que reciban formación profesional por medio del empleo o adquieran experiencia laboral; en Quebec la legislación establece

que el consejo escolar deberá disculpar la falta de asistencia escolar de un niño que deba trabajar urgentemente.

Por lo general, está permitido el trabajo en horas extraescolares. En algunas jurisdicciones se permite trabajar a aquellos que deban asistir a la escuela, pero no más de tres horas en las horas extraescolares de los días lectivos, y no más de ocho horas los días restantes. Por otra parte, en lo concerniente a los días lectivos, algunas jurisdicciones han limitado los períodos de empleo, de tal modo que el número total de horas de escuela y de trabajo no sea superior a ocho horas. La mayoría de las jurisdicciones prohíben trabajar de noche, con límites que varían en función de la jurisdicción, pero siempre comprendidos entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana.

Un ejemplo de este tipo de disposiciones sería la prohibición específica de Nueva Escocia de todo empleo que menoscabe la asistencia escolar o la capacidad de beneficiarse de los conocimientos impartidos en la escuela.

### *Seguridad física del niño, del joven y de los otros trabajadores*

Por lo general, estas disposiciones están contenidas en las legislaciones relativas a la salud y la seguridad. También pueden estar previstas en otros estatutos, como la ley sobre las normas de empleo. Estas disposiciones, en particular las contenidas en las legislaciones relativas a la salud y seguridad en el trabajo, logran dos resultados: *a)* la protección del joven contra medios ambientes, sustancias u ocupaciones peligrosas, y *b)* la protección de otros trabajadores en el lugar de trabajo.

Un ejemplo importante son las disposiciones que prohíben el trabajo subterráneo de menores de 18 años o en minas a cielo abierto. En algunas jurisdicciones, los jóvenes menores de 16 años se enfrentan a restricciones más severas que les prohíben trabajar en una mina o en trabajos conexos.

En otras disposiciones se especifica una edad mínima para trabajar con sustancias peligrosas, como el asbesto, el sílice o explosivos, o en un medio ambiente en que puedan estar expuestos a la radiación. El establecimiento de una edad mínima para poder obtener el permiso de conducir de determinados tipos de vehículos, que puede tener consecuencias en empleo de niños y jóvenes, es un medio de reducir el riesgo para su propia salud y la ajena.

### *Protección del desarrollo moral del niño o del joven*

Algunas disposiciones previenen la exposición de los niños y jóvenes a ocupaciones y situaciones que puedan ser perjudiciales para su crecimiento o carácter. Por ejemplo, los estatutos de Manitoba prohíben el empleo de menores de 16 años, si el desempeño de la actividad «pudiera perjudicar su bienestar moral». Asimismo, la legislación de New Brunswick prohíbe a los empleadores emplear a menores de 16 años para que realicen un trabajo «insalubre o perjudicial para su salud, bienestar o *desarrollo moral* o físico». Las disposiciones de la legislación relativa a las normas de trabajo en los Territorios del Noroeste estipulan asimismo que los empleadores deberán demostrar que el empleo de un menor de 17 años «no irá en detrimento ... del carácter moral del joven».

Otras disposiciones prohíben directamente el empleo de menores de 16 años, o de otra edad, en ocupaciones que pudieran tener consecuencias indeseables en el carácter y desarrollo de los jóvenes. Así, en la mayoría de las provincias los jóvenes trabajadores deben ser mayores de edad para poder vender o servir alcohol. Otro ejemplo es el caso de Nueva Escocia, donde está prohibido emplear a «un niño menor de 16 años en cualquier tipo de trabajo ... en teatros, salones de baile, galerías de tiro, boleras y billares». Por lo

general, estas disposiciones son relativas a ocupaciones o situaciones en que se requiere contacto con el público.

La legislación relativa a la protección de los jóvenes en Quebec establece que la seguridad y el desarrollo del niño pueden verse comprometidos, si se le obliga o induce a realizar un trabajo desproporcionado a sus capacidades o a actuar ante el público de un modo inaceptable para su edad.

### *Limitaciones sobre los tipos de ocupación y de industria*

Hay disposiciones que prohíben el acceso a los niños y jóvenes a determinadas ocupaciones o industrias, como la minería. Algunas jurisdicciones prohíben asimismo el empleo de menores de 16 años en la industria de la construcción (la edad puede variar). Por otra parte, los menores de 16 años no pueden trabajar de aprendices en determinadas profesiones.

Otros ejemplos de ocupaciones e industrias en las que existen restricciones son las explotaciones forestales y la extracción de la madera, la elaboración de carne, las fundiciones, las industrias de explosivos, la venta de gasolina, propano u otro tipo de productos derivados del petróleo — a menos que estén acompañados de una persona mayor de 18 años de edad — y el empleo en la perforación o en plataformas de perforación petrolera.

### *Observancia*

Toda jurisdicción prevé la observancia de estos estatutos, generalmente mediante servicios de inspección de su departamento de trabajo.

Por ejemplo, en Ontario, donde, de conformidad con la *ley de Ontario de salud y seguridad*, es ilegal emplear trabajadores menores de edad, los inspectores profesionales empleados por el Ministerio de Trabajo se encargan de la observancia de la legislación. La violación de la misma puede resultar en la emisión de órdenes de cumplimiento por parte del inspector y/o en procesamiento. En caso de procesamiento, la sanción máxima es de 25.000 dólares de EE.UU. y/o un año de prisión para una persona natural, y 500.000 dólares de EE.UU. para una corporación.

### *Quebec*

Todas estas leyes se refieren a los niños, es decir, a las personas menores de 18 años. El artículo 153 del *Código Civil de Quebec* establece que la mayoría de edad en Quebec es de 18 años. Esta disposición se complementa, en lo que respecta al empleo, por los artículos 156 y 220 del Código Civil de Quebec que dicen así:

Artículo 156. Se considera que a partir de los 14 años el menor deja de serlo para todos los actos relativos a su empleo o al ejercicio de su oficio o profesión. [...]

Artículo 220. El menor administra el producto de su trabajo y las asignaciones que se le abonan para satisfacer sus necesidades corrientes y usuales.

Cuando los ingresos del menor fueren importantes o que las circunstancias así lo justifiquen, el tribunal, previa consulta con el tutor y, llegado el caso, con el consejo de administración fiduciaria puede determinar las cantidades que serán administradas por el menor. El tribunal tiene en cuenta la edad y discernimiento del menor, las condiciones generales de su manutención y de su educación, así como sus necesidades alimentarias y las de sus padres.

*Elementos de discusión*

En general, el análisis comparado de las legislaciones permite distinguir dos enfoques principales.

Un primer enfoque, de tipo universal, tiende a establecer una edad general mínima de admisión al empleo o al trabajo. El principio consiste en que por debajo de una edad determinada, está prohibido trabajar. En segundo lugar, la legislación prohíbe el trabajo durante las horas de obligación escolar. Por último, si la legislación es todavía más restrictiva, limita la duración cotidiana o semanal del trabajo durante el año escolar. De igual manera, la legislación establece una edad más elevada por razones relacionadas principalmente con la salud y la seguridad o con el desarrollo físico y psicológico de los menores.

En cambio, la legislación autoriza determinados tipos de «trabajos ligeros» por debajo de la edad mínima establecida por ley. Por último, se excluyen determinadas categorías de empleo cuando la ley es difícilmente aplicable (empresas familiares, guardería, trabajo a domicilio). Es el enfoque que preconiza el Convenio núm. 138.

El otro enfoque, más selectivo, no establece una edad general de admisión al empleo. En este caso, el principio es que se permite el trabajo infantil salvo si se dispone lo contrario por diferentes motivos, que a menudo coinciden con los del primer enfoque (éxito escolar, salud y seguridad en el trabajo, desarrollo del niño). Las legislaciones de América del Norte van en general en este sentido. La legislación de Quebec sobre el trabajo infantil corresponde más a este enfoque.

Pese a la diferencia fundamental entre los dos enfoques, el examen de la enorme diversidad de dispositivos establecidos en muchos países indica que el conjunto de derechos que se reconocen a los niños y de restricciones impuestas no dan necesariamente resultados muy diferentes.

No obstante, hay que reconocer que el enfoque que ha de privilegiarse plantea una cuestión de principio.

En Quebec, el artículo 156 del nuevo *Código Civil de Quebec*, en vigor desde el 1.º de enero de 1994, habilita al menor a partir de los 14 años a ejercer sus derechos civiles.

Pese al mantenimiento o fortalecimiento de determinadas protecciones, las disposiciones del Código que tratan del empleo o del trabajo del menor son reveladoras del grado de autonomía que el legislador reconoce al menor en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades relacionadas con este ámbito.

Esta consideración fue muy importante en la elaboración del proyecto de ley núm. 50 en lo que respecta al consentimiento de los padres únicamente para los niños menores de 14 años. Sin embargo, el principio de autonomía que se otorga así al menor a los efectos de su trabajo y de su empleo no es absoluto. Como hemos mencionado anteriormente, muchas leyes sectoriales limitan el acceso al empleo por tres razones principales: la necesidad de una instrucción básica, los riesgos susceptibles de perjudicar la salud o la seguridad y, por último, cuando existe un motivo razonable para pensar que la seguridad o el desarrollo de un niño pueden resultar comprometidos.

Así, la legislación de Quebec autoriza el trabajo de los niños en el respeto de su dignidad y del aprendizaje de su autonomía y confirma la importancia del papel de los padres en el desarrollo de los niños. Además, la legislación de Quebec prevé también mecanismos de

intervención específicos para la protección de los intereses de los niños cuando las circunstancias lo exigen.

Adjuntamos al anexo 1 una relación detallada de la legislación de Quebec que tiene incidencia en la edad de acceso al empleo. Este anexo comprende la legislación en vigor al 30 de junio de 1999, incluido el proyecto de ley núm. 50. La reglamentación es la que está en vigor al 1.º de marzo de 1999.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

Véanse la información y los documentos de referencia siguientes, que facilitan indicadores e información estadística sobre la asistencia escolar, el empleo juvenil y otros asuntos conexos.

#### *En todo el territorio de Canadá*

- *Youth (15-19 years) at Work in Canada* [Los jóvenes (15-19 años) y el trabajo en Canadá] Informe técnico, Consejo de Canadá sobre el Desarrollo Social, Ottawa, 1998. Este informe facilita un gran número de estadísticas de utilidad, y señala, entre otros aspectos, que cada vez más jóvenes canadienses asisten a la escuela durante un período mayor de tiempo y que, en 1995, el 75 por ciento de los jóvenes de 18 años de edad asistía a la escuela. El informe también indica que la mayoría de los estudiantes canadienses que trabajaban a tiempo parcial trabajaba menos de 15 horas a la semana.
- La publicación sobre estadísticas en Canadá, *Education in Canada* [La educación en Canadá], 1998, indica igualmente un alto porcentaje de asistencia a la escuela (el 99 por ciento a los 14 años, el 96 por ciento a los 16 años).

#### *Provincias y territorios*

##### *Alberta*

Apenas se presentan quejas sobre el trabajo infantil. Hace aproximadamente 12 años, se recibieron quejas que resultaron en el procesamiento de una persona natural que contrataba a menores de 15 años para vender barras de chocolate a domicilio. Se dictó una sentencia condenatoria y se impuso una sanción. Recientemente, el Gobierno ha iniciado un procesamiento contra otra compañía, acusada asimismo de contratar a menores de 15 años para vender paquetes de caramelos a domicilio. La sanción máxima impuesta asciende a 100.000 dólares de EE.UU.

Las ferias y carnavales son los lugares que más se prestan a este tipo de delitos. Por este motivo, el Gobierno nombra a un responsable, para que asista a los dos acontecimientos más importantes de Alberta — Klondike Days, en Edmonton, y Calgary Stampede —, para asegurar la observancia de la ley. El responsable se encarga de comprobar detalles como la edad de los empleados. Los organizadores de estos acontecimientos siempre se han mostrado dispuestos a colaborar, por lo que toda violación se ha abordado con prontitud, sin necesidad de adoptar medidas ulteriores. En ningún caso ha sido preciso iniciar acciones legales.

##### *Terranova*

La División de Normas de Trabajo de la provincia hace una clasificación de las quejas presentadas por tipo de queja, incluido el empleo de los trabajadores menores de edad. En los últimos diez años, sólo se han denunciado dos casos.

### Nueva Escocia

La provincia ha proporcionado la siguiente información estadística:

- La población de Nueva Escocia en 1998: 934.237 habitantes.
- La población activa en 1998: 452.100; empleo en 1998: 403.700.
- Edad de escolaridad obligatoria: 5-16 años.
- Tasas de matrícula escolar: (datos de 1994-95): 16 años: 93 por ciento; 17 años: 89 por ciento; 18 años: 38 por ciento.
- Número de casos de trabajo infantil que han sido objeto de queja y de acción judicial, y sanciones impuestas: 0.

Para obtener información sobre las tasas de participación relativas a la educación en las provincias de New Brunswick, Terranova, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo, véase el documento adjunto, *Education Indicators for Atlantic Canada* (Indicadores sobre la educación en el Canadá del Atlántico), Atlantic Provinces Education Fund, Halifax, Nueva Escocia, 1996 (no reproducido).

### Quebec

Hasta la fecha se han realizado pocos estudios sobre el trabajo infantil. Sin embargo, adjuntamos a la presente memoria una encuesta del Ministerio de Educación sobre las costumbres de los jóvenes llevada a cabo en 1991 con alumnos de secundaria<sup>3</sup>. Aunque esta encuesta se llevó a cabo hace ya algunos años, nada indica que la situación haya cambiado mucho. Habida cuenta del objetivo del Convenio núm. 138, los datos más pertinentes se refieren al tiempo consagrado al trabajo según la edad (cuadro 2), al tiempo consagrado al trabajo según la clase (cuadro 1), al tipo de empleo que ejercen (cuadro 11), así como a la distribución de los alumnos según diferentes indicadores de seguridad en el trabajo y el tipo de empleo (cuadro 20).

### Estadísticas particulares

Los datos se han desglosado según diferentes grupos de edad que corresponden lo más posible a las disposiciones del Convenio, es decir, los niños menores de 13 años, los niños de 14 y 15 años y los de 16 y 17 años.

En cuanto a las condiciones de trabajo, véase anexo 2.

En cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo, véase anexo 3.

Por último, el número de casos comunicados al director de la protección del menor en el caso de menores forzados o incitados a efectuar un trabajo que no corresponde a sus capacidades o a actuar en un espectáculo de forma inaceptable habida cuenta de su edad es relativamente bajo en relación con el número de intervenciones de los centros de juventud de Quebec (véase anexo 4).

<sup>3</sup> Suzanne Dumas y Claude Beauchesne, *Etudier et travailler*, encuesta realizada con jóvenes de secundaria sobre el trabajo remunerado durante el año escolar, Ministerio de Educación, Dirección de Investigación, febrero de 1993.



## Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El Gobierno de Canadá ha concedido prioridad a los derechos del niño en sus programas nacionales y su política exterior. Canadá también ha apoyado plenamente la acción multilateral emprendida con relación al trabajo infantil y ha contribuido al Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. En su discurso de investidura, en octubre de 1999, el Gobierno canadiense prometió «luchar para llegar a acuerdos internacionales clave con miras a proteger los derechos del niño» y «realizar grandes esfuerzos para eliminar la explotación del niño, incluido el empleo de niños soldados en conflictos armados...». En su discurso de investidura, el Gobierno declaró que:

Los gobiernos federales, provinciales y territoriales están elaborando conjuntamente un programa nacional orientado a los niños. El Gobierno se ha propuesto, como parte de su deber, el objetivo de llegar a un acuerdo intergubernamental para diciembre del año 2000, a fin de elaborar un programa nacional encaminado a prestar apoyo continuo a los padres y las familias. Este programa estará de conformidad con el Acuerdo Marco sobre la unión social y establecerá principios, objetivos y parámetros fiscales comunes para todos los gobiernos, a fin de aumentar los recursos y seguir fomentando el apoyo prestado al desarrollo del niño en la primera infancia.

Se asegura la inspección del trabajo mediante la promulgación de diversas leyes.

La ley relativa a las normas del trabajo sienta las bases para la inspección de las condiciones de trabajo. Esta ley establece las condiciones de trabajo mínimas para todos los sectores de la actividad económica. La Comisión de las normas de trabajo supervisa la aplicación de dichas normas. En particular, debe informar al público sobre las normas de trabajo, recibir quejas de los trabajadores e indemnizarles de conformidad con la ley y las disposiciones reglamentarias, y tratar de que los empleadores y trabajadores lleguen a un acuerdo (artículo 5). Tras recibir una queja, la Comisión realiza un cuidadoso estudio (artículo 105). La Comisión también puede hacer un estudio por iniciativa propia (artículo 106).

En caso de violación de la ley, la ofensa será objeto de una sanción entre 600 y 1.200 dólares de EE.UU. y, en caso de reincidencia, la sanción será entre 1.200 y 6.000 dólares de EE.UU. (artículo 140).

En lo concerniente a la protección de las mujeres y hombres trabajadores en el ejercicio de su profesión, las disposiciones pertinentes están previstas en la ley sobre la seguridad y salud en el trabajo. Tiene por objeto la eliminación de raíz de los peligros para la salud, seguridad e integridad física de todos los trabajadores, sin distinción de edad (artículo 2). La ley también establece que un empleador no podrá asignar un trabajo a un trabajador de edad inferior a la prevista por la ley para la realización de dicho trabajo (artículo 53). Como corolario, la ley autoriza a la Comisión para la seguridad y salud en el trabajo que elabore unas normas orientadas al establecimiento de una edad mínima para la realización de determinados trabajos (artículo 153). Las normas que determinan una edad mínima para la ejecución de determinados tipos de trabajo están contenidas principalmente en el Código de Seguridad para los trabajos de construcción, en la normativa sobre los establecimientos industriales y comerciales, y en la normativa sobre la salud y seguridad en las minas.

En caso de violación de la ley, la ofensa será objeto de una sanción mínima de 200 y máxima de 500 dólares EE.UU., y, en caso de una corporación, la sanción será entre 500 y 1.000 dólares de EE.UU. Si se produce una reincidencia, la sanción será de un mínimo

de 500 y un máximo de 1.000 dólares de EE.UU. para una persona natural, y de un máximo de 2.000 en caso de una corporación (artículo 236).

Todo aquel que, por comisión u omisión, actúe de modo que ponga en peligro la salud, seguridad o integridad física de un trabajador, estará sujeto al pago de una sanción mínima de 500 y máxima de 1.000 dólares de EE.UU., en caso de una persona natural, y de una sanción mínima de 5.000 y máxima de 20.000 dólares de EE.UU., en caso de una corporación. Si se produce una reincidencia en la ofensa, la sanción será de un mínimo de 1.000 y un máximo de 2.000 dólares de EE.UU. en caso de una persona natural, y de un mínimo de 10.000 y un máximo de 50.000, en caso de una corporación (artículo 237).

Por otra parte, a efectos de la ley sobre la protección del niño, la seguridad o el desarrollo, el niño se considerará comprometido si se le obliga o incita a la mendicidad, a realizar trabajos desproporcionados a su capacidad o a participar en una actuación ante el público inaceptable para la edad del niño (artículo 38, *f*). La seguridad y desarrollo del niño se considerarán comprometidas, si el niño en edad escolar no asiste a la escuela o si su ausencia es frecuente sin motivo (artículo 38.1 *b*). La ley establece que todo aquel que tenga motivos para creer que la seguridad del niño puede verse comprometida, deberá denunciar la situación al Director de la Protección del Niño; en caso contrario, podrá ser objeto de una sanción de 250 a 2.500 dólares de EE.UU. (artículo 134).

En virtud del artículo 84.2 del proyecto de ley núm. 50 arriba mencionado, se aseguraría una protección complementaria a la prevista por la ley (sobre la protección del niño). La ley autoriza al Director de la Protección del Niño para que intervenga en el entorno familiar del niño, pero no le confiere autoridad para enfrentarse al empleador del mismo. Por consiguiente, la adopción del artículo 84.2 permitiría a la Comisión de las normas de trabajo desempeñar una función complementaria a la del Director de la Protección del Niño, en lo que respecta a la intervención a nivel del empleador del mismo.

Por último, con objeto de asegurar la educación básica del niño, la ley sobre la educación pública prohíbe el empleo de un niño en edad escolar durante las horas lectivas, en las que el niño está obligado a asistir a la escuela (artículo 6). Todo aquel que contravenga el artículo 16 será objeto de una sanción de 100 a 200 dólares de EE.UU. (artículo 486).

Cabe señalar al respecto, asimismo, que el proyecto de ley núm. 50 incorporaría esta prohibición a la ley sobre las normas de trabajo. Los empleadores están más familiarizados con esta ley y, por lo tanto, estarían en una situación más favorable para que ellos mismos o sus representantes observen la ley. El proyecto de ley es más estricto en lo que respecta a la prohibición dirigida a los empleadores, que estarían obligados a establecer un horario de trabajo, para que los niños puedan asistir a la escuela en horas lectivas. Esto no afecta únicamente a los niños menores de 14 años de edad, sino a todos los niños que deban asistir a la escuela, de conformidad con la ley de educación pública.

## Quebec

En 1992, el Consejo de la Familia y la Secretaría de la Familia así como la Federación de Comités de Padres de la Provincia de Quebec, publicaron una guía de orientación para los padres sobre el trabajo a tiempo parcial de los alumnos de enseñanza secundaria. En dicha guía se invitaba, en concreto, a los padres durante los días de obligación escolar, a:

- prohibir el trabajo de noche a sus hijos;
- limitar el trabajo remunerado de estos últimos a dos horas por semana, período que podrá variar con la edad;

- limitar el trabajo de sus hijos a dos o tres días por semana;
- limitar su trabajo a dos o tres horas al día;
- evitar que el alumno no trabaje por la tarde sobre todo a partir de las 21 horas.

Se adjunta una copia de esta guía al anexo 5 (no se reproduce).

*Política relativa al trabajo de los jóvenes elaborada conjuntamente por la Central de la Enseñanza de Quebec y el Consejo de Empleadores de Quebec*

Esta política, que fue elaborada en septiembre de 1996, se centra en las personas menores de 16 años que trabajan para uno o varios empleadores, con excepción de los trabajos ocasionales (cuidado de niños, cortar el césped, etc.) o que se limiten al marco familiar.

La adhesión a esta política es evidentemente voluntaria. Propone compromisos que se pueden agrupar dentro de los temas que se indican a continuación:

- edad de contratación;
- duración, horario y condiciones de trabajo.

Esta política se recoge en el anexo 6.

A fin de informar mejor a los jóvenes sobre las condiciones de trabajo por las que se rigen, la Comisión de normas del trabajo ha prestado especial atención, en los últimos años, a su joven clientela en edad escolar. Desde la primavera de 1994, en colaboración con el Ministerio de Educación y el medio escolar, la Comisión ha procedido a organizar campañas de sensibilización en torno a la ley de normas del trabajo. Además, en 1997, ha puesto a disposición de los profesores de secundaria un método pedagógico que informa a los jóvenes sobre las normas de trabajo.

Habida cuenta de su mandato de informar a la población sobre las cuestiones relativas a las normas del trabajo, la Comisión tiene la competencia técnica necesaria para informar a los empleadores mediante anuncios en los periódicos y mensajes radiofónicos. La Comisión se ha comprometido, por otra parte, a organizar una campaña de información para informar a la clientela afectada, especialmente a los niños en los colegios, sobre las modificaciones propuestas por el proyecto de ley núm. 50 a la ley de normas del trabajo.

La Comisión de la salud y la seguridad en el trabajo colabora estrechamente con el Ministerio de Educación (MEQ) para garantizar la integración de la salud y de la seguridad en el trabajo en la enseñanza.

Ya que la escuela es el lugar privilegiado para reunir a los futuros trabajadores y empleadores, el programa de *Formación personal y social (FPS)* permite sensibilizar a los jóvenes respecto a la prevención.

A continuación se exponen algunos ejemplos de documentos destinados a los jóvenes de la enseñanza secundaria.

- «Lo que todo estudiante/trabajador debería saber» («Ce que tout étudiant-travailleur devrait savoir») extraído de la revista *Prevention au travail*, es un documento en el que se expone a los jóvenes sus derechos y obligaciones. Desde 1990 este documento se ha divulgado mucho en el medio escolar.

- «Primer empleo, la prevención existe» («Premier emploi, la prévention, ça existe») es un documento en forma de vídeo destinado a los jóvenes de 15 años. Producido en 1993, en colaboración con el Ministerio de Educación, sirve de material didáctico para favorecer la consecución de los objetivos del programa *Formación personal y social (FPS)*, esto es: dar a los jóvenes la oportunidad de preguntarse cómo han de comportarse para garantizar su seguridad e integrar la prevención en sus actividades cotidianas.
- «Los jóvenes, el empleo y la prevención» («Des jeunes, l'emploi et la prévention») cuaderno especial de la revista realizado en 1995 con el Ministerio de Educación. Esta revista, que tiene una tirada de más de 60.000 ejemplares, es utilizada en clase por los profesores del programa FPS y se destina a más de 400.000 jóvenes de la enseñanza secundaria.
- «Juego Misión Posible», («Jeu Mission Possible») creado en 1996, este juego de interpretación se destina a los jóvenes de quinto de secundaria. Permite descubrir los principios básicos de la prevención dentro del programa de *Formación personal y social (FPS)*.

Para el año escolar 1997-1998, la realización del juego en clase ofrece 26 becas de 1.000 dólares. Estas becas permiten a los alumnos efectuar cursillos de verano en las oficinas regionales de la Comisión.

En lo que respecta a la formación técnica y profesional, recientemente se organizó una campaña junto con el MEQ orientada al personal docente y a la jefatura. Se ha asociado a la Federación de las Comisiones Escolares y a la Oficina Central de Educación de Québec con la elaboración del material orientado a este propósito.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han enviado copias del presente informe a las siguientes organizaciones:

- Consejo de Empleadores de Canadá;
- Congreso de Trabajo de Canadá;
- Confederación de Sindicatos Nacionales.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

#### *Gobierno federal*

No se han recibido observaciones.

#### *Quebec*

En noviembre de 1998, la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ) adoptó una resolución a efectos de que dicha organización haga presión para que el gobierno de Quebec se ponga de conformidad con el Convenio núm. 138 de la Organización Internacional del Trabajo modificando la ley de normas del trabajo.

## Anexos (no reproducidos)

- Edad mínima para el empleo
- Informe de Quebec
- Trabajo infantil en Canadá: informe de investigación
- Educación en Canadá, 1998
- Indicadores de la educación para el Canadá del Atlántico
- Proyecto de ley núm. 50 — ley que enmienda la ley sobre las normas de trabajo y otras disposiciones legislativas relativas al trabajo infantil
- Ley sobre las normas de trabajo
- Derecho de Quebec relativo al trabajo infantil y a la obligación de asistencia escolar
- ¿Estudiar y trabajar? Estudio de los alumnos de la escuela secundaria sobre el trabajo remunerado durante el año escolar
- Estadísticas sobre la población, la población activa, etc.

## República Checa

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio y concepto de abolición del trabajo infantil no está explícitamente contemplado en la legislación checa. De acuerdo con la sección 11 del Código del Trabajo (ley núm. 65/1965) una persona puede ser empleada únicamente si ha cumplido los 15 años de edad.

La República Checa también ratificó la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su artículo 32 examina la cuestión del trabajo infantil, así como el artículo 7 de la Carta Social Europea.

La edad mínima de admisión al empleo se fija generalmente en los 15 años, pero no antes de haber completado la escolaridad obligatoria. De acuerdo con la sección 34 de la ley sobre centros de enseñanza núm. 29/1984, la escolaridad obligatoria dura nueve años y por lo general comienza con el inicio del año escolar cuando el niño tiene seis años.

Los tipos apropiados de trabajo que pueden realizar las personas que tienen 15 años de edad pero no han terminado la escolaridad obligatoria son, además de el «trabajo beneficioso socialmente» realizado por los estudiantes de conformidad con la ley de centros de enseñanza, los trabajos que no perjudiquen la salud y el desarrollo de los alumnos y no les impidan prepararse (estudiar) para su futura ocupación (sección 1 del decreto gubernamental núm. 108/1994).

La edad mínima para realizar trabajos peligrosos se ha establecido en 18 años. De acuerdo con la sección 163 del Código del Trabajo los empleadores deben crear condiciones favorables para el desarrollo general de las capacidades físicas e intelectuales de los

adolescentes ajustando de forma especial sus condiciones de trabajo. El empleador debe colaborar estrechamente con la familia de los adolescentes para resolver cuestiones importantes relacionadas con los mismos. Los empleadores pueden contratar a adolescentes únicamente en empleos que sean adecuados a su desarrollo físico o intelectual, y deberían conceder un mayor nivel de asistencia a los adolescentes que trabajan; lo mismo se aplica a los centros de enseñanza o a las organizaciones sociales si, en el marco de su participación en la educación de los jóvenes, organizan trabajos para adolescentes.

En 1997 el Ministerio de Salud de la República Checa hizo pública la notificación núm. 261/1997, posteriormente enmendada por el decreto núm. 185/1998, en la que se indican los trabajos (empleos) y los lugares de trabajo prohibidos a todas las mujeres, las mujeres embarazadas, las madres hasta el final del noveno mes después del parto y a los adolescentes, así como las condiciones en que los adolescentes pueden ejercer de forma excepcional un tipo de trabajo en particular por razones de formación profesional.

El Código del Trabajo, que establece la edad mínima de 15 años para la admisión al empleo, se aplica en general a todas las relaciones laborales entre empleador y empleado. De acuerdo con la sección 137 del Código del Trabajo, las disposiciones del capítulo V (protección de la seguridad y la salud en el trabajo) de la parte 2 se aplican según corresponda a:

- a) los empleadores que son personas físicas y que también trabajan para ellas;
- b) las personas físicas que tienen un negocio de acuerdo con otras disposiciones estatutarias y que no emplean a otras personas, y
- c) los cónyuges o hijos de las personas mencionadas en los apartados a) y b) que trabajan con dichas personas.

Las condiciones sobre el trabajo ligero figuran únicamente en términos generales en la sección 1 del decreto gubernamental núm. 108/1994 que complementan al Código del Trabajo, y en la sección 23 de la ley de centros de enseñanza núm. 29/1984.

La inspección, de conformidad con la ley del empleo núm. 1/1991, se lleva a cabo por parte de las autoridades estatales en materia de empleo (oficinas de trabajo) tal y como determina la ley. Las autoridades de inspección supervisan en particular el cumplimiento de las disposiciones que figuren en la ley del trabajo (es decir, las disposiciones sobre relaciones laborales y condiciones de trabajo de acuerdo con el Código del Trabajo, la ley del empleo, la ley de salarios, la ley de sueldos, etc.) por parte de los empleadores, a excepción de las condiciones de trabajo relacionadas con la seguridad en el trabajo y la protección de la salud en el mismo.

Las organizaciones sindicales competentes también pueden verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre empleo que marca la ley, dentro del marco estipulado por el Código del Trabajo.

De conformidad con la ley núm. 174/1968, relativa a la *Inspección profesional estatal de la seguridad en el trabajo y la seguridad de los equipos técnicos* incumbe a la inspección estatal de organismos de seguridad en el trabajo, en concreto a la Oficina checa de seguridad en el trabajo y a sus servicios de inspección de seguridad en el trabajo regionales aplicar las condiciones de trabajo determinadas por la ley. Estos servicios de inspección se encargan, además de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, de la supervisión de la aplicación de la legislación en materia de condiciones de trabajo para las mujeres y los adolescentes, el tiempo de trabajo, etc. La jurisdicción de estos organismos de inspección

estatal abarca a todos los empleadores (personas físicas o jurídicas) que realizan actividades empresariales — aunque existen algunas excepciones (lugares de trabajo) concedidas a las actividades de inspección llevadas a cabo por la administración estatal de minas y lugares de trabajo en los sectores de la defensa nacional, el transporte y las comunicaciones.

En general, la asistencia infantil es el campo supervisado por los departamentos de política social de las oficinas de los distritos.

Recientemente, el Gobierno aprobó el anteproyecto de ley sobre protección social y jurídica de los niños, y el Parlamento está procediendo en la actualidad a debatir el proyecto de ley correspondiente. En relación con dicho proyecto de ley, se ha previsto enmendar también la ley núm. 200/1990 sobre delitos menores a fin de que las acciones tendientes a *abusar de los niños obligándoles a realizar trabajos físicos que no se corresponden con su desarrollo físico y mental* también se consideren delitos. Dichos delitos se castigarán con una pena que puede ascender a 10.000 coronas checas.

El Código Penal en su sección 216a sobre el tráfico de niños indica que «aquel que confíe su hijo o hija a la custodia de otra persona previo pago de una remuneración con fines de adopción, explotación del trabajo infantil o propósito similar, será castigado con penas de cárcel de hasta tres años de duración o con penas pecuniarias». Se aplicarán penas de prisión de entre dos y ocho años a la persona que cometa este delito como miembro de un grupo organizado o a la persona que obtenga un beneficio considerable con su acción. Por último, se aplicarán penas de prisión de entre tres y diez años a las personas que se dicte han causado un perjuicio grave, la muerte o cualquier otro efecto muy grave por la acción mencionada anteriormente.

La legislación laboral y social checa concede gran importancia a la protección de los jóvenes, es decir, a las personas que han completado su educación obligatoria y formalizado una relación de empleo. La protección de este grupo es esencialmente conforme con los requisitos que figuran en la Convención sobre los Derechos del Niño, la Carta Social Europea, el Convenio núm. 138 de la OIT y la Directiva 94/33/CE de la Unión Europea.

No obstante, la legislación en vigor no regula en medida suficiente dos cuestiones relacionadas con el trabajo infantil.

En primer lugar, no existe legislación alguna relacionada con el trabajo realizado por los niños en otras relaciones de empleo que no sean las normales (es decir, el trabajo en empresas familiares). Durante el período anterior a la adopción del Código del Trabajo, es decir, hasta 1965, la ley núm. 420/1919 sobre trabajo infantil, adoptada el 17 de julio de 1919 por la Asamblea Nacional de la República Checoslovaca incluía disposiciones detalladas sobre el trabajo infantil. La legislación actual continúa basándose en premisas que eran válidas en el orden social anterior, cuando la empresa privada no existía y el trabajo infantil en cualquier forma práctica era virtualmente inexistente. No obstante, el rápido desarrollo de las pequeñas y medianas empresas llevó a una situación tal, que probablemente es similar a la que experimentaron la mayoría de los países miembros de la Unión Europea, que los menores de 15 años de edad (por lo general los que tienen 13 y 14 años) realizan ahora diversos tipos de trabajo, o llevan a cabo regularmente ciertas tareas en pequeñas empresas privadas, en particular en las empresas familiares, en sectores como por ejemplo la agricultura, la artesanía o los servicios. En la República Checa, la cuestión de si un niño puede o no realizar estas actividades se ha dejado hasta ahora en manos de sus padres.

En segundo lugar, no existe ninguna legislación relativa a la realización por parte de niños de actividades relacionadas con el trabajo en áreas como la cultura, las actuaciones artísticas, los deportes o la publicidad. En este caso, también incumbe a los padres decidir si darán su consentimiento a la firma de un contrato según el cual un niño realizará las actividades planeadas (el contrato en cuestión puede ser concluido de conformidad con el Código Civil o la ley de propiedad intelectual).

En los dos casos referidos anteriormente no existe una reglamentación explícita sobre la protección del niño (y los adolescentes en otras relaciones que no sean únicamente el empleo) y allí donde se producen efectos negativos graves en relación con el trabajo infantil (por ejemplo lesiones infantiles), no existen medios adecuados de protección.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es plenamente consciente de la importancia y urgencia de adoptar una legislación sobre el trabajo infantil (que afecte a personas menores de 15 años de edad), y por ello se ha tomado la decisión de incluir en el programa legislativo del ministerio y del Gobierno la adopción de toda una nueva legislación y la enmienda de ciertos reglamentos existentes. Con este fin, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaboró un documento en el que se definían los requisitos y condiciones que deben crearse para cumplir con los instrumentos internacionales pertinentes sobre trabajo infantil (Convenio núm. 138, Directiva 94/33/CE y artículo 7 de la Carta Social Europea). Así, se está creando una comisión interministerial que examine cuál es la forma necesaria y más apropiada de reglamento legislativo para las cuestiones examinadas.

Un órgano consultivo especial, el Consejo sobre Derechos Humanos, fue establecido por el Gobierno en diciembre de 1998. En el seno de este Consejo existe una sección especializada en los derechos del niño compuesta por representantes tanto del Gobierno como de numerosas organizaciones no gubernamentales que se ocupan de la protección del niño, así como por expertos independientes. Entre éstos, por ejemplo, cabe destacar la fundación «Nuestro hijo» que cuenta con una línea telefónica directa de seguridad, una fundación que se ocupa de los niños vulnerables, etc.

La República Checa está examinando seriamente la posibilidad de ratificar el recientemente adoptado Convenio sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. En abril del año próximo, la propuesta de ratificación de dicho Convenio será sometida al Gobierno.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han transmitido copias de la presente memoria a la Confederación Checo-Morava de Sindicatos, a la Confederación de Artes y Cultura, a la Confederación de la Industria y el Transporte y a la Confederación de Asociaciones de Empleadores y Empresarios, es decir, a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

El Gobierno no ha recibido ninguna observación sobre las medidas de seguimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.



## Colombia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

La ley núm. 515 de 4 de agosto de 1999, aprobó el Convenio núm. 138, sobre la edad mínima. Colombia se ha comprometido con la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección de los menores trabajadores; los diferentes sectores de la sociedad, acordaron objetivos y metas comunes, y en la actualidad se vienen desarrollando programas específicos de prevención de la vinculación laboral precoz; y de rescate y protección de los niños, y niñas trabajadores (menores de 14 años de edad) y de los jóvenes ocupados en actividades nocivas y peligrosas, (entre 14 y 18 años de edad).

En esta lucha, Colombia ha logrado la cooperación de diferentes Agencias de Naciones Unidas en particular UNICEF y la OIT. Esta última a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) viene prestando asistencia técnica y financiera desde mayo de 1996, para el desarrollo de la política nacional fijada en la materia.

Las diferentes iniciativas que de tiempo atrás venían presentando los diferentes sectores de la sociedad, se están consolidando actualmente y se están creando los mecanismos para garantizar que ellas se hagan sostenibles en el tiempo.

La Declaración de los Derechos del Niño adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, estableció el derecho a los niños de estar protegidos contra toda forma de explotación. Es así como la Constitución Política de Colombia, consagra los principios y derechos fundamentales de los niños de ser protegidos de toda forma de explotación ya sea laboral o económica y de los trabajos de alto riesgo, que les impida asistir a un centro de educación formal o que vayan a efectuar su desarrollo físico o moral, indicando que deben ser protegidos contra forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta y abuso sexual.

La Constitución Política de Colombia, propende una nueva orientación que supere la situación irregular, estableciendo nuevos rumbos pragmáticos en el ámbito jurídico, político, social e institucional, en materia de niñez; se puede observar entonces que trasciende los límites de la protección institucional y subsidiaria del Estado y los límites del derecho como norma.

La legislación central en materia de niñez, se encuentra contenida en el decreto núm. 2737 de 1989, Código del Menor, que compila en forma armónica los derechos fundamentales que les asisten, determina los principios que orientan su protección, así como las responsabilidades institucionales, sociales y familiares, dedicando el título IX al menor trabajador, en condiciones autorizadas por la ley, donde se fija el permiso para trabajar, jornada laboral, salario, clases de trabajo, trabajador independiente, trabajo asociado, seguridad social, vigilancia y sanciones.

El Derecho Internacional de los Niños, aplicable en Colombia, está principalmente consagrado en:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948;

- la Declaración de los Derechos del Niño, proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1959;
- el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5) que fija edad mínima de 14 años para admitir niños en labores industriales, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo. Washington 1919, aprobado por la ley núm. 129 de 1931;
- el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7) que fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, Génova 1920, aprobado por ley núm. 129 de 1931;
- el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10) relativa a la edad mínima de los niños en el trabajo agrícola, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1921, aprobado por la ley núm. 129 de 1931;
- el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15) que fija la edad mínima de admisión de los jóvenes al trabajo en calidad de fogoneros marítimos, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 1921, aprobado por ley núm. 129 de 1931.
- el plan nacional de desarrollo dictado mediante la ley núm. 188 de 1995, en el cual se amplían las oportunidades de protección a la niñez y a los menores en situación irregular;
- el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), relativo a la edad mínima de admisión al empleo de 26 de junio de 1973, aprobado por el Congreso de la República por la ley núm. 515 de 1999, el cual se encuentra en proceso de ratificación, para así reemplazar la forma respectiva en el Código del Menor, en donde se propone fijar como edad mínima el ingreso al trabajo a los 15 años, la haría coincidente con la edad de culminación del ciclo básico de educación fijada en la Constitución Nacional, en los 15 años.

Del anterior análisis normativo se infiere que en los últimos diez años, se han desarrollado avances legislativos que propician la protección de los niños, niñas y jóvenes trabajadores, mejorando sus condiciones de vida, demostrando así el interés que se tiene por la protección de los derechos del menor trabajador.

En mayo de 1997, se realizó en la ciudad de Cartagena de Indias la Primera Reunión Iberoamericana Tripartita a nivel Ministerial, sobre Erradicación de Trabajo Infantil, con asistencia de Ministros de Trabajo de más de 20 países, con el propósito de fijar acuerdos en materia de desarrollo de las políticas económicas y sociales para avanzar efectivamente hacia la Erradicación del Trabajo Infantil.

Dichos acuerdos hacen referencia a:

- mitigar la pobreza y distribuir equitativamente las oportunidades de educación universal de calidad;
- desarrollar planes y programas nacionales de acción para la erradicación del trabajo infantil, especialmente las formas más intolerables;
- desarrollar programas concretos por parte de las organizaciones de empleadores y trabajadores;
- la creación de un sistema de información regional sobre trabajo infantil;

- fortalecer las instancias de coordinación e intercambio de experiencias a nivel regional.

Colombia también participó en noviembre de 1998, en la Cuarta Reunión Ministerial de las Américas, sobre Infancia y Política Social, realizada en Lima (Perú), donde se renovaron y ampliaron los compromisos de lucha e inversión social para el mejoramiento integral de las condiciones de vida y el logro del bienestar de los niños.

El plan de acción ha dirigido sus esfuerzos a retirar a los niños, niñas y jóvenes de los trabajos nocivos y peligrosos. El decreto núm. 2737 de 1989, Código del Menor, destina su título IX al menor trabajador, donde establece los principios rectores que orientan la protección integral y la responsabilidad de competencia y procedimientos para garantizar los derechos y el desarrollo integral de los niños.

El decreto núm. 2737 de 1989, en el capítulo 1 en sus generalidades define que es un menor trabajador (artículo 237): ... todo menor de 12 años en cualquier caso de ocupación laboral y determina que el menor necesita para trabajar una autorización escrita que expide el inspector de trabajo o en su defecto la primera autoridad local.

Se prohíbe entonces el trabajo a menores de 14 años y es obligación de los padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Sin embargo, los menores de 12 años como excepción pueden ser autorizados por las autoridades competentes para trabajar con limitaciones consagradas en el presente Código.

Se observa que la legislación nacional contempla como edad mínima para ingresar al trabajo los 14 años, con restricciones de horario y tipo de actividad a desempeñar (artículo 242).

La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: Entre 12 y 14 años, jornada máxima de 4 horas diarias y en trabajos ligeros.

Mayores de 14 años y menores de 16, jornada máxima de 6 horas diarias. Entre 16 y 18 años, no podrá exceder de las 8 horas diarias. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de 16 años y menores de 18 podrán ser autorizados para trabajar hasta las 8 de la noche, siempre que no afecte su asistencia regular a un centro de educación, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

## Trabajos prohibidos y permitidos con limitaciones

Son totalmente prohibidos para menores de edad los trabajos que representan alguna posibilidad de verse afectados en su integridad física, mental o moral (artículos 245 y 246 C.C.).

Existe una serie de trabajos que no obstante estar permitidos tienen limitaciones que deben ser estrictamente observadas tanto por los menores como por los empleadores.

## Vigilancia y sanciones

El Ministerio de Trabajo ejerce estas funciones a través de los funcionarios de inspección y vigilancia quienes imponen las sanciones respectivas a quienes violen las disposiciones vigentes sobre el trabajo de menores de edad. Cuando se trata de empresas que pongan en peligro la vida del menor o que atenten contra la moral o las buenas costumbres, la sanción consiste en el cierre temporal o definitivo del establecimiento y dependiendo de la gravedad de la falta.

En materia penal, encontramos normas especiales, como la ley núm. 360 de 1997, que penaliza la pornografía infantil y aumenta el régimen de penas para delitos sexuales.

El decreto núm. 128 de 1999, por el cual se reestructura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su estructura creó la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con autonomía administrativa, técnica y financiera.

La Unidad Especial de Inspección y Vigilancia, tiene entre sus funciones la de dirigir, coordinar, desarrollar y evaluar las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales sobre el trabajo, el empleo y la seguridad social tanto en el sector público como en el privado.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En Colombia se han realizado estudios que ilustran la problemática, pero hasta 1992 se incorporó en la Encuesta Nacional de Hogares, un módulo que recolectó información urbana sobre niños trabajadores menores de 12 años. El estudio cuantificó los niños y niñas que realizaban trabajos y participaban en los oficios domésticos y en actividades secundarias rurales.

El Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de Salud, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Departamento Nacional de Estadísticas, con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Conserjería Presidencial para la Política Social, desarrollaron la encuesta sobre niñez y adolescencia, aplicada a 13.000 hogares de la Encuesta Nacional de Hogares de 1996 que contaban con menores de 18 años. Se anexa el cuadro el cual no se reproduce por cuestiones de espacio.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras entidades del orden nacional competentes, interviene de manera integral en los sectores y comunidades afectadas por este flagelo, esperando lograr la erradicación de las formas extremas y/o dañinas de trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

La OIT, ha desplegado las siguientes acciones, mediante, verbigracia, IPEC:

- participación en el Comité Técnico para la evaluación de proyectos de investigación financiados por el IPEC;
- participación en el diseño de sensibilización para educadores liderado por el Ministerio de Educación y la OIT;
- participación en la elaboración y recopilación de material para la Caja Viajera, como mecanismo para difundir material escrito y audiovisual sobre las políticas de trabajo infantil y los proyectos de trabajo del sector;
- participación en dos seminarios en las ciudades de Santafé de Bogotá, y Cartagena, sobre las modificaciones sugeridas por la OIT a todos los países, en relación con la recolección de información de la Encuesta Nacional de Hogares, referente al trabajo infantil y juvenil;

- realización de tres Conversatorios entre menores trabajadores y autoridades locales en las ciudades de Bucaramanga, Armenia y Caicedonia;
- realización de talleres de sensibilización y capacitación a padres de familia y comunidad educativa para el establecimiento de la veeduría ciudadana en apoyo a la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

Dentro de los planes nacionales de desarrollo 1998-2002, se han incorporado metas y estrategias específicas tendientes a proteger integralmente a la infancia y a garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, al igual que se ha venido fortaleciendo el marco legal de protección de la niñez.

Una de las metas concretas del Estado colombiano, ha sido avanzar en la erradicación progresiva del trabajo infantil (menores de 14 años) y en la protección de los jóvenes trabajadores (14 a 17 años).

Con el propósito de articular y potenciar las acciones de los diferentes sectores de la sociedad, se expidió el decreto núm. 859 de 1995, por el cual se integró el Comité Interinstitucional, encargado de formular y desarrollar políticas y programas conducentes a la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador, con el apoyo de la OIT, se formuló el Plan Nacional de Acción en esta materia, como resultado de un análisis de las tendencias, la magnitud de las características del trabajo infantil en el país y de la oferta interinstitucional dirigida a prevenir la vinculación laboral precoz, a rescatar a los niños y niñas del trabajo y a proteger y mejorar las condiciones laborales de los jóvenes.

Los principales objetivos definidos en este plan son:

- fortalecimiento del sistema educativo de tal manera que retenga a los niños y niñas por lo menos hasta que completen su educación básica y para que desarrollen programas de formación para el trabajo dirigidos a jóvenes trabajadores de 14 años;
- la garantía del derecho a la salud para todos los niños y niñas de su núcleo familiar y la garantía del acceso a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales, para los trabajadores mayores de 14 años);
- apoyo a las familias más pobres, en sus funciones de productividad económica y de crianza con afecto;
- búsqueda activa de los niños y niñas que realizan trabajos nocivos y peligrosos para su protección integral;
- fortalecimiento de la legislación nacional y de los mecanismos que garanticen su aplicación;
- conocimiento permanente de la problemática del trabajo infantil a nivel nacional y local;
- creación y/o fortalecimiento de las instancias encargadas de desarrollar la política de erradicación del trabajo infantil;

### **Estrategias**

- fortalecimiento institucional y definición e impulso de políticas públicas;

- análisis de situación;
- movilización social;
- desarrollo legislativo;
- apoyo al movimiento mundial de erradicación del trabajo infantil;
- intervención directa.

Dentro de todo este proceso, un elemento valioso es el convenio núm. 138 de la OIT, que como ya se había señalado fue aprobado por la ley núm. 515 de 4 de agosto de 1999 y actúa como norma general, que permite avanzar en la búsqueda de la abolición del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de ingreso al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el completo desarrollo físico, mental y moral de los niños.

Colombia, se reitera, al comprometerse con la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección de los menores trabajadores, ha contado con la ayuda de UNICEF y OIT, para afrontar la problemática de los menores que ni son exclusivas de nuestro país ni pueden mirarse por fuera del contexto socioeconómico que caracteriza a una nación en vías de desarrollo. Por ello espera seguir contando con la cooperación técnica, para que los mecanismos que se están implementando para lograr este objetivo se consoliden en el tiempo.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Organizaciones de empleadores: Asociación Nacional de Industriales (ANDI); Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC); Asociación Colombiana Popular de Industriales (ACOPI).

Organizaciones de trabajadores: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD); Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido comentarios.

## **República Democrática del Congo**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

En la República Democrática del Congo se reconoce el principio. En concordancia, la ordenanza-ley núm. 67/310 de 9 de agosto de 1967, que contiene el Código del Trabajo, en su artículo 3, puntos *a*) y *b*) dispone que •están prohibidos la contratación o el mantenimiento en servicio de una persona de menos de 14 años de edad, mientras que la

contratación o el mantenimiento en servicio de la persona de 14 a 18 años de edad están prohibidos si se opone quien ejerce la autoridad paternal o tutelar sobre esa persona •.

El artículo 115 enuncia el principio general de que •los niños no pueden ser empleados en una empresa, ni siquiera como aprendices, antes de haber cumplido los 14 años de edad•.

Los niños de 14 a 16 años de edad pueden realizar trabajos ligeros y salubres. Esta disposición se enuncia en el artículo 24 del decreto ministerial núm. 68/13 de 17 mayo de 1968 relativo a las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños. Por su parte, el Código del Trabajo, en su artículo 116, apartado 2, dispone que el niño no puede realizar trabajos que puedan ser superiores a sus fuerzas y se le debe adjudicar un empleo adecuado. Nuestra legislación no determina claramente la edad de fin de la escolaridad obligatoria. No obstante, el Estado tiene la obligación de garantizar la escolarización infantil en el nivel de la enseñanza primaria y de velar por que todo congolés sepa leer, escribir y hacer cálculos (artículo 9 de la ley marco núm. 86/005 de 22 de septiembre de 1986 sobre la enseñanza nacional). El artículo 115 de la ley marco dispone que •la enseñanza es obligatoria para todos los varones y las niñas congolese de 6 a 15 años de edad•.

Está prohibido el empleo de niños en trabajos peligrosos. El decreto ministerial núm. 68/13 de 17 de mayo de 1968 fija las condiciones correspondientes en sus artículos 29 a 35. No obstante, la aceptación sólo se autoriza a partir de los 18 años de edad. La lista de los trabajos peligrosos o insalubres figura en anexo de este informe (no se reproduce).

No hay ninguna categoría de empleo o trabajo que esté excluida de la legislación relativa al principio.

La excepción a esta prohibición son los trabajos ligeros que no excedan las cuatro horas diarias, tanto los días de clase como los días de vacaciones y que no atenten contra las prescripciones en vigor en materia escolar. Por el momento, sólo la inspección del trabajo efectúa el control, pero los sindicatos de trabajadores han abordado la cuestión y las conclusiones serán comunicadas en el próximo informe.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

No hay estadísticas disponibles, ni datos ni otras informaciones al respecto.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Se ha iniciado el procedimiento de ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Actualmente, se inició el procedimiento de sumisión del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), a la autoridad competente.

En vistas de la abolición efectiva del trabajo infantil, el Gobierno de la República Democrática del Congo necesita la asistencia técnica de la OIT para tratar esta cuestión y también necesita la asistencia del IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil). Asimismo, es necesario desarrollar acciones de sensibilización de la población y de las instituciones acerca de la prohibición del trabajo infantil.

A pesar de que en el marco de la lucha contra la pobreza se inició la formulación de un proyecto nacional de empleo con la colaboración del PNUD y la OIT, es indispensable crear una red nacional del IPEC que reúna a las ONG, las organizaciones profesionales, el

UNICEF y el Gobierno (Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Previsión Social), con la ayuda de la Organización Internacional del Trabajo.

El Gobierno se ha fijado por objetivo crear una sinergia entre los Ministerios de Asuntos Sociales y Familia, de Educación Nacional, de Juventud y de Administración Pública, Trabajo y Previsión Social y el respeto de la dignidad de la persona y la protección de las personas vulnerables.

Las condiciones para alcanzar estos objetivos son las siguientes: formar a los inspectores del trabajo; formar a los funcionarios encargados de la recolección de los datos estadísticos. Asimismo, en el marco de la cooperación técnica, el Gobierno espera que la OIT ponga a su disposición los medios materiales necesarios para establecer un inventario de la situación. Además considera necesario sensibilizar a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores sobre el carácter negativo y no productivo del trabajo infantil y favorecer la financiación del sistema educativo a fin de que sea accesible a todos.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Empleadores: Federación de Empresas del Congo (FEC), Asociación Nacional de Empresas del Portafolio (ANEP), Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas Congoleñas (COPEMECO).

Trabajadores: Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC), Confederación Sindical del Congo (CSC), Confederación Democrática de Trabajadores del Congo (CDT), Central Sindical Interprofesional de Trabajadores y Ejecutivos del Congo (SOLIDARITE), Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC) y Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

El presente informe ha sido redactado con la colaboración de la Federación de Empresas del Congo (Fédération des Entreprises du Congo — FEC) y de la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (Union Nationale des Travailleurs du Congo — UNTC).

### **Anexo (no reproducido)**

— Artículos 26-38 del Código de Trabajo.

## **Eritrea**

Eritrea ha ratificado el 15 de octubre de 1999 el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). El instrumento de ratificación ha sido enviado a la OIT para su registro oficial.

Mientras tanto, esta memoria ha sido preparada en consulta con los interlocutores sociales, a fin de evaluar la situación nacional de Eritrea y los objetivos del Gobierno de asegurar el respeto, la promoción y la realización del principio de abolición efectiva del trabajo infantil.



[Nota de la Oficina: hasta el 31 de enero de 2000 los instrumentos originales de ratificación del Convenio arriba mencionado no habían sido registrados ante el Director General de la OIT.]

## Medios de apreciación de la situación

### *Evaluación del marco institucional*

Eritrea reconoce el principio de abolición efectiva del trabajo infantil. Eritrea ha ratificado en 1995 la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Respecto a la educación la Constitución de Eritrea de 23 de mayo de 1997 en su artículo 21.1 dispone que todo ciudadano tendrá el derecho de igualdad de acceso a los servicios sociales públicos y que el Estado actuará, dentro del límite de sus recursos, para poner a disposición de todos los ciudadanos servicios de salud, educación, culturales y otros.

La proclamación laboral núm. 8/1991 prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad (artículo 32.2, copia adjunta (no se reproduce el texto)) y el trabajo de los menores de 18 años después de las 10 p.m. así como su contratación para trabajos peligrosos (artículo 32.4, copia adjunta (no se reproduce el texto)).

Sin embargo algunas disposiciones de esta ley están siendo revisadas por el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales a fin de tomar en cuenta las propuestas efectuadas por la OIT en relación al principio de abolición efectiva del trabajo infantil. Se enviará mayor información al respecto una vez que el proceso de revisión haya sido completado.

Los medios para aplicar el principio de abolición efectiva del trabajo infantil son tanto administrativos como legales, especialmente a través del Poder Judicial y de la Inspección del Trabajo así como de la proclamación laboral núm. 8/1991 actualmente en proceso de revisión. Se enviará mayor información al respecto una vez que el proceso de revisión haya sido completado.

### *Evaluación de la situación en la práctica*

En 1992 con anterioridad a la independencia se efectuaron algunas investigaciones sobre diferentes cuestiones relativas a los niños, las cuales ilustran algunos casos de explotación económica de los niños las cuales incluyen:

- i) trabajo infantil y niños trabajadores;
- ii) niños que realizan tareas domésticas o que trabajan en áreas rurales;
- iii) niños trabajadores del sector informal tales como pequeños negociantes y vendedores;
- iv) niños trabajando en fábricas, y
- v) niños de la calle.

Sin embargo, debido a la movilidad social resultante de la independencia de Eritrea en 1993 y a los subsecuentes movimientos sociales de la población entre Etiopía y Eritrea, sumado a más 65.000 personas desplazadas en razón de los problemas fronterizos, las investigaciones que acabamos de señalar ya se han tornado obsoletas.

En consecuencia es necesario llevar a cabo una investigación profunda y actualizada, a nivel nacional, a fin de evaluar la magnitud del trabajo infantil en el país.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

En términos generales uno de los objetivos del Gobierno, en concordancia con el documento sobre macropolíticas de noviembre de 1994 es poner la educación básica a disposición de todos; al respecto a la educación primaria universal hasta los siete años debe gradualmente ponerse a disposición de todos (secciones 13.1.1.c y 13.1.2.a del documento de macropolíticas, copia adjunta (no se reproduce el texto)).

Tanto el Gobierno como las municipalidades están llevando a cabo varias medidas sobre cuestiones infantiles, entre ellas:

- i) Programa de rehabilitación de niños de la calle, que incluye la aplicación de varias medidas, entre otras las desarrolladas por los educadores de la calle;
- ii) programas de atención a la pobreza, con actividades generadoras de ingreso para familias pobres en áreas urbanas y programas de pago al contado por trabajo en las áreas rurales;
- iii) ayuda especial para la alfabetización de las mujeres, planes generadores de ingreso y aumento de la participación y de los derechos legales, tomando en cuenta el importante efecto de la situación económica y social de las mujeres en el bienestar de los niños;
- iv) programas especiales a favor, entre otros de los niños que retornan, desarrollados por la Comisión de Apoyo a los Refugiados de Eritrea, y
- v) una campaña de sensibilización sobre cuestiones relativas a los niños, incluyendo actividades especiales para el Día Internacional del Niño.

La OIT ha organizado en Asmara en agosto de 1999 un Seminario nacional sobre normas internacionales de trabajo y sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Muchos funcionarios de MOLHW, de otros ministerios, de prisiones así como los interlocutores sociales, los interesados y miembros de las ONG participaron en este taller, que demostró ser sumamente útil a efectos de generar conciencia y de formación sobre procedimientos y contenidos de las normas internacionales del trabajo.

En octubre de 1999 una delegación nacional tripartita participó en el primer Seminario Regional Africano para promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, organizado en Dakar, Senegal.

Durante el mismo período, el equipo consultivo multidisciplinario para Africa Oriental (EAMAT) de la OIT, las oficinas de Adis Abeba y de El Cairo, ayudaron al Gobierno a definir los objetivos del país a través del Programa de apoyo para la elaboración de políticas y programas (SPPD), en el cual se incorporó la cuestión del trabajo infantil.

En noviembre de 1999, el especialista de normas internacionales del trabajo mantuvo reuniones informativas con el Departamento de Trabajo y con los interlocutores sociales sobre la Declaración de la OIT de 1998 y brindó asistencia al Gobierno para preparar las memorias debidas en virtud de la Declaración, en consulta con los interlocutores sociales.

La UNICEF está proporcionando formación sobre cuestiones relativas a los niños a funcionarios gubernamentales y está asimismo apoyando a las ONG que trabajan en el terreno con niños y jóvenes, tales como la Asociación Nacional de Jóvenes y Estudiantes y la Asociación Nacional de Mujeres Eritreas.

La Asociación Nacional de Jóvenes y Estudiantes y la Asociación Nacional de Mujeres Eritreas están llevando a cabo numerosas acciones a favor de los niños que retornan, de los niños de la calle y de la educación infantil en general.

Respecto al trabajo infantil el principal objetivo del Gobierno es reducir y eliminar progresivamente este fenómeno, incluidas las peores formas del mismo.

Debido a que no se ha realizado ninguna investigación en este aspecto se deben desarrollar acciones específicas al respecto tales como:

- 1) sensibilizar a los dirigentes políticos para que comprendan el concepto de trabajo infantil;
- 2) reunir información, estadísticas y datos sobre las formas y la amplitud del fenómeno del trabajo infantil;
- 3) reunir, evaluar y analizar datos sobre el trabajo infantil;
- 4) fortalecer la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 82).

Se debería tener en cuenta estas consideraciones en el marco de una investigación nacional que incluiría recomendaciones sobre acciones para promover la abolición efectiva del trabajo infantil en todas sus formas.

El Estudio nacional sobre el trabajo infantil junto con sus recomendaciones debería en consecuencia ser discutido en un foro tripartito nacional al cual participarían los interesados, las ONG y otros organismos pertinentes, a fin de definir la estrategia nacional para combatir y eliminar progresivamente el trabajo infantil incluso en sus peores formas.

Esta estrategia nacional debería comprender:

- plan de acción;
- fines;
- objetivos;
- período dentro del cual se desarrollará;
- resultados;
- evaluación;
- acciones de seguimiento, etc.

A fin de desarrollar esta estrategia exitosamente el Departamento de Trabajo necesita que se le brinde formación y que se le fortalezca en su acción para hacer frente a las cuestiones sobre trabajo infantil.

El Gobierno recibiría con agrado toda asistencia que pudiera proporcionar la OIT incluso el desarrollo de un proyecto nacional en el marco del Programa Internacional sobre la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC).

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se envió copia de esta memoria a la Federación de Empleadores de Eritrea (EFE) y a la Confederación Nacional de Trabajadores Eritreos (NCEW).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Cualquier comentario que se reciba de estas organizaciones será enviado a la OIT.

### **Anexos (no se reproducen)**

- La Constitución Nacional de Eritrea de 23 de mayo de 1997.
- La proclamación núm. 8/1991 (documento disponible en Tigrinyan solamente).
- Documento sobre macropolítica, noviembre de 1994.

## **Estados Unidos**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Los Estados Unidos reconocen el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil. La erradicación del trabajo infantil ilegal y explotador es una prioridad del Gobierno de los Estados Unidos, tanto a nivel nacional como internacional.

Las principales disposiciones a nivel federal sobre el trabajo infantil se contienen en la ley federal *Fair Labor Standards Act*, de 1938 (29 USC, párrafo 201 y siguientes) (en adelante «FLSA» o «la ley»). La FLSA contiene disposiciones que se dirigen a controlar o reglamentar el empleo de niños así como a abolir o evitar por completo el recurso al trabajo infantil opresor (véase: 29 USC, párrafo 212).

La FLSA, en la parte correspondiente, dispone que ningún productor, fabricante o tratante transportará o entregará para su transporte en comercio de uno a otro estado cualesquiera mercancías que se hayan producido en establecimientos que empleen trabajo infantil opresor (29, USC, párrafo 212, *a*). La FLSA dispone además que «ningún empleador empleará trabajo infantil opresor, en el comercio, la producción de bienes para el comercio o cualquier empresa que participe del comercio» (29 USC, párrafo 212, *c*). El trabajo infantil opresor se define como el empleo de un niño menor de 16 años de edad en cualquier ocupación (29, USC, párrafo 203, *I*). Además, el término incluye el empleo de menores de 16 años y de 17 años de edad en cualquier ocupación que considere peligrosa el Secretario de Trabajo (en adelante «el Secretario»).

En los Estados Unidos el trabajo infantil está regulado por la legislación federal y de los estados, así como por las disposiciones reglamentarias que de ella se derivan.

### *Legislación federal*

#### *La FLSA*

La reglamentación federal del trabajo infantil de conformidad con la FLSA se afirma por medio de la cláusula comercial de la Constitución de los Estados Unidos y por las repercusiones de este trabajo en el comercio interestatal. Como se ha dicho antes, la FLSA prohíbe el empleo de «trabajo infantil opresor» en el comercio interestatal o extranjero, en la producción de mercancías para tal comercio o en cualquier empresa que participe en el comercio interestatal o en la producción de bienes para el comercio interestatal (29 USC, párrafo 212, *a*) y *c*); 29 CFR, párrafos 570.110 y 570.112). En virtud de la FLSA las normas de trabajo son distintas según el empleo sea agrícola o no agrícola.

#### *Empleo no agrícola*

En relación con el empleo no agrícola, el término «trabajo infantil opresor» se define como el empleo de un niño menor de 16 años de edad en cualquier ocupación (29 USC, 203, I); véase: 29 CFR, párrafo 570.117, *b*)). Además, este término incluye el empleo de menores de 16 y 17 años de edad en cualquier ocupación que el Secretario de Trabajo considere peligrosa o nociva para su salud o bienestar.

Las disposiciones reglamentarias promulgadas por el Secretario detallan estas ocupaciones que se consideran peligrosas. Hasta la fecha, el Secretario ha promulgado 17 «órdenes de peligrosidad» en relación con las ocupaciones no agrícolas. Estas órdenes tratan de: la fabricación o almacenamiento de explosivos; la conducción de vehículos de motor; la minería del carbón; la explotación forestal, los aserraderos y otros tipos de fresado; el manejo de máquinas a motor de laboreo maderero; la exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes; el manejo de aparatos de izado a motor; el manejo de máquinas a motor para conformar metales, cortarlos por punzonado y cizallarlos; la minería distinta de la del carbón; el manejo de máquinas a motor para cortar carne; el manejo de máquinas para productos derivados del papel; la fabricación de ladrillos, tejas y productos afines; el manejo de sierras circulares, sierras de banda y cizallas de guillotina; derribos, demoliciones y desguace de barcos; cubrimiento de techumbres y excavaciones (29 USC, párrafo 203, I; véase: 29 CFR, párrafos 570.50-570-68). Ciertas órdenes de peligrosidad permiten el trabajo a los aprendices de 16 y 17 años y a los estudiantes en prácticas, en determinadas condiciones.

En relación con las ocupaciones distintas de la minería, manufactura y ocupaciones que el Secretario considere peligrosas, el Secretario está autorizado a publicar disposiciones reglamentarias u órdenes que rebajen la edad mínima de 16 años que se requiere para el empleo hasta los 14 años cuando considere que tal empleo se limita a unos períodos que no interfieren con la escolarización de los menores ni perjudican su salud o bienestar (véase: 29 CFR, párrafo 570.19). De conformidad con estas facultades el Secretario, en virtud de la disposición reglamentaria 3 sobre el trabajo infantil, permite el empleo de los mayores de 14 y 15 años, siempre y cuando el trabajo se lleve a cabo fuera de las horas escolares y se conforme a las especificaciones esbozadas en las disposiciones reglamentarias del Departamento de Trabajo (véase: 29 CFR, párrafos 570.33-570.35 y 570.118). Estas disposiciones reglamentarias establecen un plan para la certificación de la edad del trabajador, detallan las ocupaciones permisibles, prescriben las condiciones de trabajo y limitan las horas y tiempos en que estos niños pueden ser empleados. De conformidad con estas disposiciones reglamentarias, queda prohibido el empleo en una gran variedad de actividades industriales. Generalmente, las disposiciones reglamentarias permiten el

empleo de los mayores de 14 y 15 años en determinadas ocupaciones de las industrias de la venta al por menor y los servicios.

### *Empleo agrícola*

Las normas diferenciadas para el empleo agrícola de trabajo infantil datan de la promulgación inicial de la FLSA, cuando la mayor parte de los trabajos agrícolas se llevaban a cabo en granjas pequeñas y de propiedad familiar. La FLSA define la agricultura como el cultivo en todas sus variedades y, entre otras actividades, incluye el cultivo y labranza de la tierra, la lechería y actividades afines, la producción, crecimiento y recolección de productos agrícolas y hortofrutícolas y la crianza de ganado o de volatería (véase: 29 USC, párrafo 203 f)).

La ley federal *Fair Labor Standards* en la agricultura prohíbe el empleo de los menores de 16 años durante las horas de escolarización. Además, los niños por debajo de los 16 años tienen prohibido participar en los trabajos agrícolas declarados peligrosos por el Secretario de Trabajo (29 USC, párrafo 213, c), 2)). El Secretario ha identificado 11 ocupaciones peligrosas en la agricultura, que comprenden actividades que suponen el manejo de máquinas agrícolas grandes, por ejemplo los tractores por encima de 20 caballos de fuerza PTO, de recolectoras de algodón y maíz, de cosechadoras y empaquetadoras, así como el manejo de sustancias tóxicas o explosivas (véase: 29 CFR, párrafos 570.71 y 570.123).

Así pues, a reserva de las restricciones mencionadas, estos muchachos de más de 14 años pueden participar en cualquier trabajo agrícola y los de 12 y 13 pueden llevar a cabo trabajos que no sean peligrosos en cualquier granja fuera de las horas escolares, a condición de que tengan el correspondiente permiso parental o que sus padres estén trabajando en la misma granja (29 USC, párrafo 213, c), 1); véase: 29 CFR, párrafo 570.122). Los niños de cualquier edad pueden ser empleados por sus padres o personas que estén en lugar de sus padres en cualquier momento y en cualquier ocupación en una granja que sea propiedad o que sea llevada por sus padres o personas que tengan el lugar de sus padres (29 USC, párrafo 213, c), 2)).

De conformidad con la FLSA, el Secretario tiene autoridad para hacer excepciones con vistas al empleo de los niños de 10 y 11 años como trabajadores manuales en las cosechas durante un período de hasta ocho semanas entre el 1.º de junio y el 15 de octubre de cada año (29 USC, párrafo 213, c) 4); véase: 29 CFR, párrafos 575.1-575.9). Sin embargo, el Departamento se abstiene en la práctica de conceder estas excepciones y no ha otorgado ninguna desde hace varios años (véase: *National Association of Farm Workers Organizations, et al. v. Marshall*, 628 F.2d 604 (DC Cir. 1980)).

### *Otras leyes federales*

La Federal Walsh-Healy Public Contracts Act (41 USC, párrafo 35 y siguientes), que establece las normas fundamentales para el trabajo que se lleva a cabo en las subcontrataciones del Gobierno Federal (que tengan un valor superior a los 10.000 dólares), prohíbe el empleo de personas menores de 16 años por parte de los subcontratistas en la fabricación, producción o suministro de cualesquiera materiales, productos, artículos o equipos comprendidos en un contrato con el Gobierno Federal.

### *Legislación de los estados federados*

Según la legislación de los Estados Unidos, el trabajo infantil está sujeto no sólo a las leyes y disposiciones reglamentarias de nivel federal sino también a la legislación y reglamentación de los estados federados. Los empleados que no participan en el comercio interestatal y los que no están empleados por las empresas cubiertas por la FLSA están

afectados por las disposiciones de las correspondientes leyes sobre el trabajo infantil de los estados federados más bien que por las disposiciones de la FLSA.

Los 50 estados que forman los Estados Unidos tienen todos ellos legislación sobre el trabajo infantil, y muchos de ellos con grandes duplicaciones de cobertura con la FLSA. En algunos casos, la legislación sobre trabajo infantil de los estados es más protectora que la FLSA. Si tanto la legislación del estado federado como la legislación federal se aplican a la misma situación de empleo, entonces se observará la norma más restrictiva.

La estructura de la mayor parte de las leyes de los estados federales es similar a la de la FLSA. Todas contemplan una edad mínima básica y cada una de ellas prohíbe el empleo en determinadas ocupaciones peligrosas, imponen ciertos requisitos para los permisos de trabajo, limitan el horario diario y semanal, limitan el trabajo nocturno y contienen requisitos de asistencia a la escuela.

### *Legislación federal*

La FLSA se aplica a todos los empleados de determinadas empresas que tengan trabajadores que participen en el comercio interestatal, produzcan mercancías para el comercio interestatal o manipulen, vendan o trabajen de cualquier otro modo en los productos o materiales que se mueven o se producen para este comercio. Estas empresas comprenden tanto las empresas privadas con un volumen anual de ventas o de negocios ya realizados que no sea inferior a los 500.000 dólares como ciertos servicios que se especifican, como hospitales, residencias de la tercera edad, escuelas, etc. Los empleados de empresas que no entran en el ámbito de aplicación de la FLSA pueden sin embargo estar sujetos a las disposiciones sobre el trabajo infantil si participan individualmente en el comercio interestatal, en la producción de mercancías para el comercio interestatal (o algún proceso muy relacionado) o en una ocupación directamente fundamental para tal producción.

La FLSA establece una norma mínima para el empleo sujeto a esta ley. Como se ha advertido ya, dispone que los empleadores han de cumplir toda «norma de rango superior» de las leyes federales o estatales o de las ordenanzas municipales relativas al trabajo infantil (29 USC, párrafo 218, A)).

### *Legislación de los estados federados*

En algunos estados la legislación sobre el trabajo infantil se aplica sólo por industrias, pero en otros casos la legislación sobre el trabajo infantil abarca todas las ocupaciones, negocios o servicios que tengan carácter lucrativo. «Las exenciones de la ley suelen incluir actividades del tipo del empleo doméstico, el trabajo agrícola, y el cuidado de los niños». Todas ellas excluyen algunas actividades y empleo de algunos de los reglamentos básicos, a veces por medio de una edad mínima para determinadas ocupaciones y otras veces excluyendo actividades o formas de empleo de unos u otros requisitos (en el documento original figura un anexo con una sinopsis de la legislación de todos los estados en relación con el trabajo infantil. Anexo no reproducido).

La legislación federal y las disposiciones reglamentarias correspondientes prohíben el «trabajo infantil opresor» y definen este término como el empleo de trabajadores menores de 16 años en cualquier ocupación, y el empleo de los que están entre los 16 y los 18 años en las ocupaciones especialmente peligrosas. Como se ha explicado antes con más detalle, la ley prevé ciertas exclusiones y excepciones a estas limitaciones de edad.

La FLSA no establece correlación alguna entre la edad mínima para el empleo y la edad de escolarización obligatoria. La legislación de los estados federados determina la edad de escolarización obligatoria.

Todos los estados prescriben edades mínimas para la admisión al empleo y para la escolarización obligatoria, pero existe una gran variedad de prácticas. Un gran número de estados tiene una edad mínima general de 16 años. Un grupo más reducido tiene una edad mínima generalmente aplicable de 14 años, al tiempo que un número aún menor tiene una edad mínima de 17 ó 18 años. No todos los estados vinculan la edad mínima para el empleo con la edad mínima para la escolarización obligatoria. Sin embargo, ningún estado tiene un límite obligatorio de edad para la educación que sea inferior a los 16 años. (Véase la sinopsis antes mencionada, no se reproduce.)

### *Empleo no agrícola*

La edad mínima para los trabajos peligrosos es más alta que la que generalmente se aplica a la edad mínima para el empleo. En virtud de la FLSA, 18 años es la edad mínima para el empleo en las ocupaciones no agrícolas que el Secretario de Trabajo considera y declara ser «especialmente peligrosas... o nocivas para la salud o el bienestar» de los jóvenes (29 USC, párrafo 203, I). Como se ha dicho antes, el Secretario ha publicado 17 «órdenes de peligrosidad» en relación con las ocupaciones no agrícolas. Estas órdenes tratan de la fabricación y almacenamiento de explosivos; la conducción de vehículos de motor; la minería del carbón; la explotación forestal, los aserraderos y otros tipos de fresado; el manejo de máquinas a motor de laboreo maderero; la exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes; el manejo de aparatos de izado a motor; el manejo de máquinas a motor para conformar metales, cortarlos por punzonado y cizallarlos; la minería distinta de la del carbón; el manejo de máquinas a motor para mataderos, procesamiento de la carne, envasado o procesamiento y extracción de grasas y sebos; el manejo de máquinas de panadería; el manejo de máquinas para productos derivados del papel; la fabricación de ladrillos, tejas y productos afines; el manejo de sierras circulares, sierras de banda y cizallas de guillotina; los derribos, demoliciones y desguace de barcos; el cubrimiento de techumbres y la excavación.

Estas órdenes figuran entre las disposiciones reglamentarias del Departamento de Trabajo (29 CFR, párrafos 570.50-570.68). Algunas órdenes de peligrosidad prohíben enteramente a los niños por debajo de los 18 años trabajar en las ocupaciones en ellas especificadas. Otras permiten el trabajo a los aprendices de 16 y 17 años de edad y a los estudiantes en prácticas en las condiciones que se detallan.

### *Empleo agrícola*

En la agricultura la edad mínima es de 16 años según la FLSA para el empleo en ocupaciones (distintas de las granjas de familia) que el Secretario de Trabajo encuentra y declara ser «especialmente peligrosas para el empleo de niños» (29 USC, párrafo 213, c), 2)). Como se ha dicho antes, el Secretario ha publicado una gran variedad de órdenes sobre ocupaciones peligrosas en relación con las ocupaciones agrícolas: el manejo de determinados tractores; el manejo o asistencia al manejo de determinadas máquinas (por ejemplo, mezcladoras de granos, removedoras de heno, moltuladoras de granos, barrenas para hoyos de postes); manejar o ayudar en el manejo de equipos de excavación y remoción de tierras, carretillas elevadoras, mezcladoras de patatas y determinadas sierras; el trabajo agrícola en patios ocupados por determinados animales (por ejemplo, toros y marranas que amamanten lechones). El trabajo con determinados calibres de madera; el trabajo en escaleras o andamios a alturas por encima de los 20 pies; la conducción de vehículos cuando transporten pasajeros o cuando haya que ir en un tractor, el trabajo en determinadas zonas (por ejemplo, almacenes de granos, silos, estercoleros industriales); el



manejo o la distribución de productos químicos agrícolas tóxicos; el manejo o utilización de explosivos; y el transporte, transferencia o aplicación de amoníaco anhidro.

Estas órdenes de peligro figuran entre las disposiciones reglamentarias del Departamento de Trabajo (29 CFR, párrafo 570.71). Algunas de las órdenes de peligro prohíben enteramente a los niños menores de 16 años que trabajen en las ocupaciones que se detallan. Otras permiten trabajar a partir de los 14 y 15 años de edad a los estudiantes en prácticas en las condiciones especificadas, y a partir de los 14 y 15 años de edad a los que tienen certificado de programas específicos de formación. Los de 16 y 17 años de edad pueden trabajar en ocupaciones que el Secretario de Trabajo ha determinado ser peligrosas para los niños de menos de 16 años.

Con arreglo a la FLSA, la disposición referente al trabajo peligroso por parte de los niños no se aplica cuando un niño está «empleado por su padre o por una persona que ocupe el lugar del padre en una granja que sea propiedad o que sea llevada por tal padre o persona» (29 USC, párrafo 213, *c*), 2)).

La definición que da la FLSA de una «empresa dedicada al comercio o a la producción de mercancías para el comercio» dispone que «cualquier establecimiento que tenga como únicos empleados regulares al propietario de la misma o al padre, esposa, hijo u otro miembro de la familia inmediata de dicho propietario, no será considerada como empresa dedicada al comercio o la producción de bienes de comercio, ni como parte de dicha empresa» (29 USC, párrafo 203, *s*), 2)).

Además, según las disposiciones de la FLSA en relación con el trabajo infantil, determinados empleos de los menores de 16 años no se consideran como trabajo infantil opresor en el sentido de la ley, y algunos empleados quedan exentos de las exigencias de dicha ley.

El empleo de los menores entre las edades de 14 y 16 años de conformidad con un programa de trabajo supervisado y administrado por una escuela que cumpla los requisitos exigidos por el Departamento de Trabajo no se considera trabajo infantil opresor (véase: 29 CFR, párrafos 570.33-35). Sin embargo, el Departamento de Trabajo exige que estos programas de trabajo escolar cumplan las normas establecidas y aprobadas por el organismo educativo correspondiente del estado en cada uno de los estados federados; que no suponga ocupaciones peligrosas, y que no pase de 23 horas por semana y de tres horas al día en los períodos escolares.

Queda específicamente exento de las disposiciones relativas al trabajo infantil en la FLSA el empleo de niños en la agricultura fuera del horario del distrito escolar en que viven cuando están empleados; el empleo de menores, comprendido el de los menores de 14 años cuando los menores son empleados por sus padres (uno de los padres o una persona que haga las veces de padre puede emplear a su propio hijo o a un niño que esté bajo su custodia por debajo de la edad de 16 años en cualquier ocupación distinta de la minería, de la manufactura y de las ocupaciones que a juicio del Secretario sean peligrosas o nocivas para su salud o bienestar) (29 USC, párrafo 213, *c*), 1); 29 CFR, párrafo 570.126). También quedan exentos de lo dispuesto en la ley los menores que se dedican a la distribución de periódicos (29 USC, párrafo 213, *d*); 29 CFR, párrafo 570.124); los trabajadores a domicilio que se dedican a hacer guirnaldas (29 CFR, párrafo 213, *d*)); los niños actores o ejecutantes (29 USC, párrafo 213, *c*), 3); 29 CFR, párrafo 570.125) y los que están empleados en determinados países o territorios bajo la jurisdicción de los Estados Unidos (29 USC, párrafo 213, *f*)).

La FLSA faculta al Secretario de Trabajo a disponer por reglamento u orden que el empleo de los menores de 14 y 16 años no es «trabajo infantil opresor» si dicho Secretario

determina que tal empleo está limitado a períodos que no interfieren con su salud y bienestar (29 USC, párrafo 203, 1)). En uso de estas facultades, las disposiciones reglamentarias promulgadas por el Departamento de Trabajo permiten a los jóvenes de 14 y 15 años trabajar fuera del horario escolar en trabajos que:

No se realicen en horario escolar.

No ocupen más de tres horas al día en un día escolar.

No ocupen más de 18 horas por semana en una semana escolar.

No pasen de ocho horas al día en los días que no sean escolares.

No pasen de 40 horas por semana en las semanas que no hay escuela.

No empiecen antes de las siete de la mañana ni se prolonguen después de las 19 horas por la tarde (sin embargo, durante los meses de verano, desde el 1.º de junio hasta el «Día del Trabajo» que se celebra en los Estados Unidos el primer lunes de septiembre, estos jóvenes podrán trabajar por la tarde hasta las 21 horas).

Los reglamentos especifican industrias y ocupaciones permisibles, en las que pueden ser empleados los niños de 14 y 15 años. Entre ellas cabe citar las siguientes:

Labores de oficina y secretariado (comprendido el manejo de máquinas de oficina).

Labores de caja, venta, modelado, trabajos artísticos, trabajo en los departamentos de anuncios, limpiado de cristales y compras comparativas.

Marcar y señalar precios a mano o a máquina. Reunir las compras, empaquetarlas y clasificarlas en los estantes.

Empaquetar y llevar a casa las compras de los clientes.

Hacer encargos y entregas a pie, en bicicleta y en transportes públicos.

Labores de limpieza, comprendida la utilización de aspiradores y máquinas enceradoras así como mantenimiento de suelos pero sin poder utilizar máquinas a motor, segadoras o cortadoras de hierba.

Las labores de cocina u otras tareas de preparación y servicio de alimentos y bebidas, inclusive el manejo de máquinas y aparatos utilizados en la realización de estas tareas, como (pero no sólo) lavadoras de platos, tostadoras, montacargas, distribuidoras palomitas, batidoras de leche y molinillos de café.

Las labores relacionadas con coches y camiones, si se limitan a poner gasolina y gasóleo, servicios de relaciones públicas en los locales de las gasolineras, limpieza, lavado y encerado de coches; pero no labores que supongan la utilización de fosos, soportes o aparatos elevadores o que supongan hinchar neumáticos montados en una llanta equipada con un aro móvil de retención.

Limpieza de vegetales y frutas, así como la envoltura, venta, etiquetado, pesado, colocación de precios y almacenamiento de mercancías, siempre y cuando se realice en zonas físicamente separadas de las zonas en que la comida se prepara para la venta y fuera de los congeladores o cámaras para carne.

En general, estas disposiciones reglamentarias permiten el empleo de niños de 14 y 15 años en una gran variedad de ocupaciones en las industrias de venta y servicio; sin embargo, está prohibida la labor en zonas de minería, manufactura y en zonas consideradas peligrosas.

El trabajo permitido por estas disposiciones reglamentarias es coherente con el concepto de «trabajo ligero». El «trabajo ligero» es un trabajo que no sea perjudicial para la salud o el desarrollo de los jóvenes, ni perjudique la asistencia a la escuela o la participación en los programas aprobados de formación profesional (véase el *Estudio general* de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: edad mínima, párrafo 159, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.<sup>a</sup> reunión, 1981.) En virtud de estas disposiciones no se permite el trabajo peligroso, además el trabajo que se permite ha de ajustarse a unas restricciones temporales muy estrictas para no interferir con el horario escolar.

Las disposiciones sobre trabajo infantil de la FLSA son reguladas y aplicadas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que actúa por medio del Administrador de su División de Salarios y Horarios (29 USC, párrafo 204, *a*). La División de Salarios y Horarios ha promulgado con el mayor detalle reglamentos, órdenes y declaraciones de interpretación que indican la estructuración de la ley que guía al Departamento en la administración de la FLSA (29 CFR, párrafos 570.1-570.129). Estas leyes y disposiciones reglamentarias se generan por medio de un proceso que contempla la participación pública e incluye oportunidades de hacerse oír.

La mencionada División de Salarios y Horarios emplea determinados instrumentos de aplicación para garantizar la ejecución efectiva de la legislación federal sobre el trabajo infantil. Los funcionarios de aplicación de la División de Salarios y Horarios investigan las violaciones de la legislación sobre trabajo infantil como parte de sus investigaciones en relación con la aplicación de las demás disposiciones de la FLSA. Además, la División de Salarios y Horarios lleva a cabo investigaciones cuando se sospecha la existencia de una violación de la legislación del trabajo infantil, generalmente a raíz de quejas o denuncias. En su labor de aplicación, la División de Salarios y Horarios utiliza con frecuencia la «disposición de urgencia sobre productos» de la FLSA para poner remedio y evitar las violaciones. En virtud de esta disposición, el Departamento puede interrumpir el transporte comercial interestatal de productos elaborados infringiendo la ley. En una acción administrativa ante los jueces administrativos del Departamento, la División de Salarios y Horarios puede solicitar medidas correctoras de obligado cumplimiento o sanciones monetarias de carácter civil por la violación de las disposiciones sobre trabajo infantil. Además, la División de Salarios y Horarios puede incoar un procedimiento penal cuando sea necesario.

Las sanciones civiles en metálico (que se evalúan proporcionalmente a la gravedad de las infracciones) se emplean con vistas a influir en el futuro comportamiento de los empleadores en relación con la observancia de la ley. El sistema de sanciones contempla una multa de 10.000 dólares por cada violación que tenga como resultado una lesión grave o la muerte. Las sanciones penales por trabajo infantil tienen un límite máximo de seis meses de cárcel, pero esto se aplica sólo después de la segunda condena, y hay una sanción máxima en metálico de 10.000 dólares por cada condena. Por otra parte, las sanciones civiles en metálico pueden evaluarse en cantidades que no excedan los 10.000 dólares para cada empleado que esté sujeto a la violación del trabajo infantil.

La División de Salarios y Horarios emprende también una labor de «educación de cumplimiento» que sirve para promover el cumplimiento voluntario de la legislación sobre el trabajo infantil informando a los empleadores, educadores, trabajadores jóvenes y sus padres sobre la legislación relativa al trabajo infantil, de modo que puedan adoptar

decisiones plenamente informadas sobre cómo y cuándo pueden trabajar los menores. La División de Salarios y Horarios se asocia también con los consumidores y con las empresas para aumentar la concienciación pública sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil y para promover las prácticas de cumplimiento sobre el trabajo infantil. A través de los materiales preparados por el Departamento y sus asociados fundamentales, los padres, educadores, empleados y trabajadores jóvenes reciben una información importante sobre las disposiciones sobre trabajo infantil así como sobre la seguridad en el empleo agrícola.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Los indicadores o estadísticas pertinentes comprenden:

- Estudios demográficos de la fuerza de trabajo (elaborados por la Oficina del Censo del Departamento de Comercio y por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo): información sobre el empleo de los jóvenes por ocupaciones, industrias, horas trabajadas, etc.
- Encuestas de datos de aplicación y cumplimiento (realizadas por la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo).
- Estadísticas sobre muertes y lesiones (elaboradas por la Administración Ocupacional de Seguridad y Salud y por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales): datos utilizados para determinar qué tipos de trabajo no son aptos para menores.
- Datos de matrícula escolar y de asistencia a la escuela (elaborados por las correspondientes autoridades de los estados federales).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

La erradicación del trabajo infantil ilegal y/o peligroso constituye un objetivo primario del Gobierno de los Estados Unidos. Concretamente, el Departamento de Trabajo ha desarrollado una amplia gama de programas con miras a la abolición efectiva del trabajo infantil y para garantizar la seguridad y bienestar de los jóvenes en el trabajo. Estos programas se dirigen a adoptar medidas que aseguren el cumplimiento de las leyes existentes así como a campañas de educación y difusión para ampliar la concienciación sobre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los empleadores.

Ejemplos recientes de ello son la iniciativa del Departamento sobre los Salarios Bajos (*Low-Wage*), que contiene un componente sobre el trabajo infantil y la iniciativa sobre la seguridad en el trabajo infantil (*Safe Work/Safe Kids*). Puede encontrarse información sobre estas iniciativas en el sitio Internet del Departamento de Trabajo ([www.dol.gov](http://www.dol.gov)). La iniciativa sobre la seguridad en el trabajo infantil emplea una estrategia general de aplicación intensiva y dirigida a los ámbitos en que los jóvenes trabajadores suelen ser más comúnmente empleados y donde tienen mayores peligros en el lugar de trabajo, así como aumentar la educación sobre el cumplimiento dirigida a empleadores, padres y niños de entre 10 y 19 años; también se han buscado asociaciones con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y empresariales y se ha tratado de aumentar la concienciación pública. Todos estos elementos estratégicos se dirigen a aumentar el cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil y a reducir el número de niños que cada año ingresan en el mundo del trabajo.

El Gobierno de los Estados Unidos ha puesto en marcha unas normas, que se aplican muy estrictamente, en relación con el trabajo infantil, como se ha descrito antes con cierto

detalle. Ello no obstante, el Gobierno es consciente de la importancia de volver a examinar si la legislación federal y las medidas de aplicación correspondientes resultan actualmente adecuadas, y ha participado en la financiación de estudios e informes sobre la situación del trabajo infantil a nivel nacional.

Por ejemplo, el Consejo Nacional de Investigación de la Academia Nacional de Ciencias (una organización privada puesta en marcha por el Congreso y que asesora al Gobierno federal sobre materias científicas y técnicas), en la que colaboran otros organismos gubernamentales como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales y la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ha publicado recientemente un documento sobre la protección de los menores en el trabajo (*Protecting Youth at Work*). Este documento examina toda la gama de trabajo infantil en los Estados Unidos, centrándose en la salud y seguridad en el trabajo de los menores que trabajan. Hace algunas recomendaciones para mejorar su situación, entre las cuales cabe citar las siguientes:

- que los organismos pertinentes, federales y de los estados, elaboren y compartan datos más informativos y mejor clasificados, y que procedan a un control coordinado de los datos relacionados con las lesiones y enfermedades que afectan a los menores en el lugar de trabajo;
- que se interrelacionen las investigaciones sobre trabajo infantil de la División de Salarios y Horarios con las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales;
- que se coordinen los organismos del Gobierno que se dedican a la formación juvenil para garantizar que los niños que llevan a cabo un trabajo legal reciban la correspondiente formación en cuestiones relativas a la seguridad y salud;
- que se desarrollen métodos para señalar a la atención de los empleadores que están creando puestos de trabajo, en el sentido de que mantengan un entorno adecuado de salud en el trabajo para los empleados jóvenes, publicando los nombres de los infractores voluntarios y promulgando normas para incrementar las sanciones civiles en metálico para dichos infractores;
- que se introduzcan enmiendas a la ley correspondiente (*Fair Labor Standards Act*) y a sus disposiciones de cumplimiento para limitar las horas de trabajo semanales durante el año escolar a los niños de 16 y 17 años para aumentar la edad mínima actual para los trabajos peligrosos en los sectores agrícolas de 16 a 18 años y para igualar las normas de horario máximo entre los niños más jóvenes del sector agrícola con los del grupo más joven de los sectores no agrícolas.

En este mismo sentido, el Gobierno ha contratado expertos de recogida de información para que le ayuden en la supervisión del programa de trabajo infantil y en los problemas relacionados con el trabajo infantil. La División de Salarios y Horarios ha establecido que recientemente un contrato con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales para estudiar las industrias en las que los niños resultan con más frecuencia lesionados y para hacer recomendaciones sobre las medidas para garantizar el cumplimiento de la ley a la luz de los resultados de las investigaciones del Instituto. Los resultados de este estudio se publicarán en un futuro próximo. Además, la Oficina de Estadísticas Laborales ha clasificado recientemente (a petición de la División de Salarios y Horarios) las características de los accidentes laborales de los empleados menores de 17 años. También el Congreso tiene interés en las medidas para asegurar el cumplimiento de la ley, como se pone de manifiesto en un estudio llevado a cabo en 1998 por su Sección de Investigación, la Oficina General de Cuentas de los Estados Unidos, bajo el título: *Child Labor in Agriculture: Changes Needed to Better Protect Health and Educational Opportunities*.

La División de Salarios y Horarios, con la ayuda de estudios como los que se han citado, está continuamente evaluando sus prácticas de aplicación y poniendo en marcha esfuerzos de difusión como el Programa sobre la seguridad del trabajo infantil que se ha descrito antes. Dentro de los límites de la limitación de recursos y como un complemento al Programa sobre la seguridad del trabajo infantil, los investigadores de la División de Salarios y Horarios han puesto en marcha fuerzas de choque en las industrias en las que prevalece el trabajo infantil. Por ejemplo, la iniciativa actualmente en curso y conocida como «Ensaladera» (*Salad Bowl*) durante las estaciones de plantación y recolección ha tenido como resultado varias sanciones importantes a los plantadores por violación del trabajo infantil; además, los investigadores se han centrado recientemente en las industrias de restauración, cuidados y salud y vestidos en las que pueden encontrarse violaciones importantes del trabajo infantil.

Los estudios relativos a los niños que trabajan constituyen un elemento importante de los esfuerzos del Departamento por erradicar el trabajo infantil ilegal y siguen sirviendo de orientación para proponer los ámbitos en los que la aplicación progresiva pueda ser necesaria y en la que debieran centrarse los programas de difusión educativa.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han remitido copias de este informe al Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) así como a la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Además, el proyecto de informe fue revisado por los miembros del Consejo Consultivo Tripartito sobre las Normas Internacionales del Trabajo, un subgrupo del Comité de la Presidencia sobre la OIT, en la que figuran representantes de la USCIB y de la AFL-CIO.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones.

### **Anexos (no se reproducen)**

1. Fair Labor Standards Act de 1938 (29 USC, párrafos 201 y siguientes).
2. Walsh-Healy Public Contracts Act. (41 USC, párrafos 35 y siguientes).
3. Título 29 de la parte 570 del Code of Federal Regulations.
4. Cuadro 152. Para las edades de escolarización obligatoria, de los servicios especiales de educación para los estudiantes, programas de políticas para guarderías infantiles y horarios de las escuelas estatales, véase: 1997 y 1995, *Digest of Education Statistics 1997*.
5. Véase la Sinopsis de legislación de los estados federados en relación con el trabajo infantil.

## Estonia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

Estonia no ha ratificado el Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 138).

El principio de abolición del trabajo infantil está reconocido por Estonia. Las costumbres y prácticas nacionales no favorecen el trabajo infantil. Los menores sólo pueden trabajar durante las vacaciones escolares y deben tener un permiso de trabajo emitido por la Inspección del Trabajo. Hay una actitud claramente negativa hacia el trabajo infantil en la sociedad.

Según el párrafo 2 de la ley de contratos de trabajo (1992), una persona natural que ha alcanzado los 18 años de edad y tiene capacidad legal activa o capacidad legal activa restringida puede ser empleada. Se establecerá un límite de edad más elevado para ciertas categorías de empleados. En casos excepcionales un empleado puede ser:

1. Un menor que haya alcanzado 15 años de edad y que tenga el consentimiento legal de uno de los padres o del tutor en su caso, en trabajos que no pongan en peligro la salud, la moralidad o la educación del menor y que no esté prohibido a los menores por la ley o los convenios colectivos.
2. Un menor de 13 a 15 años de edad, con el consentimiento escrito de uno de los padres o tutor y de la Inspección Laboral de la residencia del empleador para trabajos establecidos en una lista aprobada por el Gobierno de la República, siempre que el trabajo no ponga en peligro la salud, la moralidad o la educación del menor y que no esté prohibido para los menores por la ley o por los convenios colectivos.

Los niños están protegidos contra el trabajo forzoso. La Constitución de la República establece que nadie será obligado a realizar trabajos o servicios contra su libre voluntad. Estonia ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) de la OIT, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, el cual entró en vigor en Estonia el 20 de noviembre de 1991. El Gobierno y los interlocutores sociales no consideran que el trabajo infantil sea un problema en Estonia. Generalmente la ley de contratos de trabajo se aplica plenamente y no se han presentado casos de violaciones ante los tribunales. Los niños trabajan sólo durante las vacaciones escolares y en actividades permitidas por la ley.

El trabajo infantil está definido en el párrafo 2 de la ley de contratos de trabajo. El límite de edad para desempeñar trabajos peligrosos es más elevado que los arriba mencionados. El reglamento gubernamental núm. 214 de 1992 sobre la ejecución de la decisión sobre la aplicación de la ley de contratos de trabajo establece la lista de actividades difíciles y de trabajos considerados peligrosos para la salud y que implican condiciones peligrosas. El empleo de personas que no tengan la edad requerida en tales ocupaciones o actividades está prohibido. Mediante reglamento gubernamental se dispone que el empleo y el trabajo que dañe la moralidad y ética de los niños también está prohibido. Se definen los trabajos enumerados en el reglamento.

Bajo la ley de contratos de trabajo, el principio de la abolición del trabajo infantil no se aplica a todas las esferas de actividades. La ley no comprende el trabajo de un miembro de

una granja familiar, en una empresa familiar, en una empresa agrícola familiar y en el trabajo de la casa del cual participen padres, esposas e hijos. De acuerdo al reglamento gubernamental núm. 214, se ha adoptado la lista separada de trabajos ligeros para menores entre 13 y 15 años de edad.

Bajo la ley de seguridad y salud ocupacional adoptada el 16 de junio de 1999 se delega la supervisión al Servicio de Inspección del Trabajo. Se establecen sanciones penales y de otra naturaleza de acuerdo con el párrafo 135 de la ley penal (sobre violación de las normas de protección laboral) y del párrafo 34 del derecho administrativo (sobre la violación de las disposiciones del derecho laboral). Un proyecto de ley con penas similares será sometido al Parlamento el año próximo.

En resumen los problemas relacionados con el trabajo infantil no existen en Estonia. La práctica, la costumbre y el comportamiento de los empleadores se encuentran en conformidad con el principio de la abolición del trabajo infantil.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El problema del trabajo infantil no existe. Sin embargo en cooperación con la Oficina del PNUD en Tallin, hemos planificado una investigación sobre el trabajo infantil. Si la investigación provee evidencia estadística sobre las peores formas de trabajo infantil o malas condiciones de trabajo, diseñaremos un programa sobre las medidas para resolver el problema.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se enviaron copias de la memoria a la Confederación de Empleadores e Industria y a la Asociación de Sindicatos.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Las organizaciones de empleadores y trabajadores recomendaron la ratificación del Convenio.

## **Gambia**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Gambia ha participado en el Curso práctico tripartito sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, celebrado en Dakar del 6 al 8 de octubre de 1999. Esta reunión de Dakar acordó que los países participantes habían de cumplir las obligaciones de información y completar las labores iniciadas en Dakar. A ese respecto, el Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo (responsable de las cuestiones laborales e instancia superior del Departamento de Trabajo) ha iniciado una consulta tripartita para pedir opiniones a los



representantes de los trabajadores y de los empleadores. La consulta tiene por objeto recabar insumos sobre las estrategias que han de adoptarse para aplicar la Declaración y sus obligaciones concomitantes.

Gambia ha hecho progresos en la ratificación de los siete convenios fundamentales. En el momento de redactar este informe, la Asamblea Nacional de Gambia ha inscrito la ratificación de los siete convenios fundamentales en el orden del día de la próxima reunión de la Asamblea Nacional, dentro de dos semanas. El Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia de Gambia ya han aprobado los convenios para su ratificación, y el procedimiento de ratificación ha ido precedido de amplias consultas con los trabajadores y con los empleadores, tal como se recomienda en los pertinentes convenios y recomendaciones de la OIT.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido y practicado en Gambia.

Se reconoce en Gambia por medio de la ratificación de los instrumentos internacionales, tales como la Convención sobre los Derechos del Niño, de las Naciones Unidas, y la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño, y la legislación nacional pertinente.

No se define en Gambia el «trabajo infantil». En general el principio se aplica, con la excepción del fenómeno de los «almudu» (los *almudu* son adolescentes entre 10 y 20 años que adoptan como maestro a una persona conocedora del Islam y el Corán). A cambio de sus enseñanzas, los jóvenes realizan trabajos ligeros para el sustento de su maestro y para el mantenimiento de esta escuela informal. El fenómeno tiene fuertes implicaciones culturales, y los debates sobre su eliminación han despertado sensibilidades religiosas y culturales.

Medios de aplicación de este principio: el organismo de aplicación más importante es la Inspección del Departamento de Trabajo; los instrumentos jurídicos que se usan son los especificados en las leyes de Gambia y en las demás políticas y legislaciones nacionales promulgadas por la Asamblea Nacional.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

Faltan estadísticas precisas, oportunas y pertinentes en ese terreno, como no hay estadísticas, las tendencias no pueden ser determinadas.

La información que permite evaluar mejor la situación en el país se basa en el estudio sobre la pobreza (*Gambia Poverty Study*), los datos de base para la política del empleo (*Background Information to the National Employment Policy and the Macroeconomic Framework 1998-2000*) y el informe sobre el censo de población (*National Population Census 1993 Report*).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

*Medidas adoptadas:* promulgación de leyes y ratificación de los convenios internacional pertinentes. Se adoptarán y aplicarán actividades planificadas a partir de las estrategias.

*Medios desplegados:* por parte del Gobierno se sensibilizará a los miembros de la Asamblea Nacional, a los miembros de las instancias judiciales y decisorias del Gobierno. Además, *están previstos cursos prácticos, coloquios y campañas de sensibilización de masas si se puede obtener la financiación correspondiente.*

*Objetivos* del Gobierno serán la promoción de la comprensión de los principios, la elección por votación de los líderes políticos y de las instancias decisorias que intervienen en este debate y buscar su apoyo para la formulación y aplicación de las políticas, programas y proyectos nacionales.

*Las condiciones que se necesitan* para alcanzar estos objetivos son: la *cooperación técnica* (servicio de expertos para la revisión de la legislación pertinente), la *cooperación técnica* (apoyo financiero para fortalecer los diversos órganos de aplicación del sistema administrativo laboral y la organización de cursos prácticos, seminarios y campañas de educación y sensibilización de masas), y la *cooperación técnica* para el diseño y aplicación de encuestas, investigación y cursos prácticos/seminarios.

En vista de los progresos realizados en el proceso de ratificación, se ha decidido que Gambia se centre más en el seguimiento y aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, las tres partes (Gobierno, empleadores y trabajadores) han evacuado consultas con vistas a desarrollar planes de seguimiento y aplicación de estos planes.

Los planes previstos se emprenderán en diversas instancias, como la Asamblea Legislativa, la sociedad civil, los poderes ejecutivos (que comprenden la administración pública y las instancias decisoras concomitantes del Gobierno), el poder judicial y los órganos de ejecución de la ley, los empleados y los sindicatos. También incluirá el apoyo institucional y el fortalecimiento del Departamento de Trabajo y de la División de Empleo del Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo. Todo ello supondrá una reforma legislativa (en concreto, del Código de Trabajo de Gambia y de la legislación concomitante) así como la promulgación de nuevas leyes, la puesta en marcha de campañas de concienciación de masas que utilicen entre otras cosas los medios de comunicación impresos y electrónicos, investigaciones y publicaciones, así como campañas de información, educación y comunicación (*IEC strategies*).

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

La organización de empleadores a la que se ha remitido copia de este informe es la Cámara de Comercio e Industria de Gambia (GCCI). Las organizaciones de trabajadores a las que se ha remitido copia de este informe son la Unión de Trabajadores de Gambia y el Congreso Nacional de Sindicatos de Gambia.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Se han recibido insumos por parte de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

## Guinea-Bissau

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

En Guinea-Bissau está reconocido el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil en la ley núm. 2/86 de 5 de abril; capítulo VIII, artículo 146 y siguientes, publicación núm. 2, suplemento del Diario Oficial núm. 14/86.

La legislación existente prevé que la edad mínima de admisión en el empleo se sitúa alrededor de los 14 años, después de haber finalizado la escolaridad obligatoria, excepto en el caso de la formación profesional.

La edad mínima para la admisión de menores en trabajos considerados peligrosos es de 18 años. Se considera peligroso cualquier trabajo que comprometa el desarrollo físico o mental del niño, en particular cuando se realiza sin las condiciones mínimas de higiene y seguridad. No existe una lista específica de los trabajos considerados peligrosos.

Categorías de empleos o trabajos realizados dentro de la familia, cuando el niño no ejerce una actividad remunerada.

Existen trabajos leves que se pueden realizar entre los 13 y los 15 años de edad, como lavar automóviles, vender productos alimenticios, etc.

Cualquier violación de esas disposiciones acarrea sanciones penales previa visita de la Inspección de Trabajo a los establecimientos laborales. No obstante, es sumamente difícil para los inspectores efectuar inspecciones en el sector no estructurado donde se utiliza una mano de obra infantil barata. No existe un tribunal específico de menores, pero el Tribunal de la Familia soluciona todos los problemas relacionados con los niños.

#### *Evaluación de la situación en la práctica*

No hay datos estadísticos concretos en relación con la mano de obra infantil en los diferentes sectores de actividad. Sin embargo, se concentra principalmente en el sector no estructurado. Durante el conflicto armado, las instituciones escolares y la economía del país quedaron prácticamente paralizadas, con el consiguiente aumento del número de niños en las calles, de la prostitución, del tráfico de drogas e incluso de la utilización de los niños en los conflictos armados. Guinea-Bissau no tiene ninguna escuela de formación profesional de alcance regional.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

La nueva ley general del trabajo, aún no aprobada, insiste en la problemática del trabajo infantil. El Convenio núm. 138 de la OIT ya fue sometido a las autoridades competentes para su ratificación ulterior.

En el ámbito de la educación, el apoyo de las instituciones religiosas ha sido fundamental, sobre todo el de las iglesias católicas, que han participado activamente en la enseñanza, proporcionando servicios escolares básicos.

Las ONG nacionales han contribuido a hallar soluciones para mejorar la situación de los niños, incluidas las víctimas del conflicto armado — ADPP, CIFAP, AMIC, SOS

(infancia), Cininbira, etc., cuentan con el apoyo de las ONG extranjeras, como por ejemplo Radda Barnem.

También se ha creado una Comisión de Trabajo para luchar contra las prácticas perjudiciales para el niño, integrada por representantes de los diversos ministerios competentes en los problemas sociales, como el Ministerio de Salud Pública, de Educación, de Trabajo, etc. Esta Comisión despliega esfuerzos mancomunados para eliminar todos los factores susceptibles de perjudicar a la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Por último, contamos con el apoyo de la OIT en los siguientes ámbitos:

- aumento de la asistencia técnica para la elaboración de legislaciones;
- apoyo a las instituciones sociales que trabajan con niños;
- asistencia material y financiera a las instituciones escolares para la creación de bibliotecas, y
- búsqueda de nuevas formas de esparcimiento para los niños.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

- Unión Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) — Central sindical;
- Sindicatos independientes;
- Cámara de Comercio, Industria y Agricultura.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Se ha previsto celebrar una reunión tripartita para examinar los medios de abolir el trabajo infantil de conformidad con los principios de la nueva ley general del trabajo.

## **India**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en la India. La erradicación del trabajo infantil es uno de los objetivos importantes en materia de política social. En consecuencia, la India ha aplicado siempre una política activa para hacer frente al problema del trabajo infantil. La India ha apoyado siempre las disposiciones constitucionales y reglamentarias, así como las medidas en materia de desarrollo necesarias para eliminar el trabajo infantil. En la Constitución de la India se reconoce que el trabajo infantil es una forma de explotación. En el artículo 24 de la Constitución se prohíbe el empleo de niños menores de 14 años en fábricas, minas y otros empleos peligrosos.

En el artículo 39 (principios rectores) se estipula que el Estado debería esforzarse en particular por orientar su política de manera de asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, y de garantizar que no se abuse de los niños de corta edad y que los ciudadanos no se vean forzados por necesidad económica a realizar tareas inadecuadas para su edad y su fuerza física. En el mismo artículo se dispone también que se debe brindar a los niños oportunidades y facilidades para que puedan desarrollarse de manera saludable y en condiciones de libertad y dignidad y que se proteja a los niños y los jóvenes contra la explotación y el abandono moral y material. Estas disposiciones se complementan con las del artículo 45 (principios rectores) en el cual se estipula que el Estado deberá hacer todo lo posible por lograr en un período de diez años a partir de la fecha de entrada en vigor de la Constitución que se proporcione educación libre y obligatoria a todos los niños hasta que hayan alcanzado la edad de 14 años. A pesar de estas disposiciones constitucionales, la India no ha logrado grandes progresos en cuanto a la erradicación del trabajo infantil y la educación obligatoria para todos los niños.

Los órganos judiciales de la India hasta los niveles más altos han demostrado su compromiso contra la práctica del trabajo infantil. La política de la India en materia de trabajo infantil ha evolucionado a lo largo de los años en este contexto. En 1979, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre el trabajo infantil. En dicha resolución se insta a aunar esfuerzos para prohibir el trabajo infantil y adoptar medidas para humanizar el trabajo de los niños mientras no sea posible eliminarlo por completo. Inspirándose en estas encomiables disposiciones constitucionales y de acuerdo con el espíritu y la letra de la resolución adoptada en 1979 por la Conferencia Internacional del Trabajo, la India anunció en 1987 la adopción de una política nacional en materia de trabajo infantil.

El Gobierno de la India promulgó también la ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación) en 1986, en la cual se prohíbe el empleo de niños menores de 14 años en ciertas ocupaciones y tareas que son peligrosas. La ley reglamenta también las condiciones de trabajo de los niños en empleos que no están prohibidos. La Suprema Corte de la India ha expresado también su preocupación al respecto. En su sentencia de fecha 10 de diciembre de 1996, en el auto de petición (civil) núm. 465/1986, la Honorable Corte formuló ciertas directrices con respecto a la manera de proceder para retirar a los niños de las ocupaciones peligrosas y proceder a su rehabilitación, así como sobre la forma en que pueden reglamentarse y mejorarse las condiciones de trabajo de los niños que realizan trabajos que no son peligrosos.

El Gobierno de la India ha adoptado muchos textos legislativos, tales como la ley sobre las fábricas, de 1948, la ley sobre las minas, la ley sobre los trabajadores del sector del transporte motorizado, etc., por las que se prohíbe el empleo de niños de menos de 14 años de edad en fábricas, minas, empresas de transporte motorizado, etc. Asimismo, se prohíbe también el empleo de niños en ocupaciones peligrosas en virtud de la ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación).

El trabajo infantil está definido en la ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación) de 1986. Se entiende por «niño» toda persona que no haya cumplido aún 14 años de edad. En la política nacional de la India en materia de educación, adoptada en 1986, se prevé la educación libre y obligatoria para todos los niños hasta la edad de 14 años.

El trabajo peligroso no está definido en la legislación. No obstante, la ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación) prohíbe el empleo de niños en 13 ocupaciones y 51 tareas diferentes enumeradas en las partes A y B de la lista que figura en el artículo 5 de la ley sobre trabajo infantil (prohibición y reglamentación), de 1986, y el Gobierno central está facultado para constituir una comisión de asesoramiento técnico en materia de trabajo

infantil a efectos de formular recomendaciones para añadir ocupaciones y tareas en dicha lista.

En la ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación), de 1986, se prohíbe el empleo de niños menores de 14 años en cualquiera de las ocupaciones enumeradas en la parte A de la lista o en cualquier taller donde se efectúen las tareas enunciadas en la parte B de la lista. Esta disposición no es aplicable a los talleres donde el empleador realice cualquiera de esas tareas con la ayuda de su familia ni a las escuelas establecidas por el Gobierno, o que cuenten con la asistencia o el reconocimiento del mismo. No hay otras excepciones a la aplicación del principio y del derecho relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil.

La ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación) prevé el nombramiento de inspectores por las autoridades competentes. La ley prevé también que un inspector o cualquier otra persona u oficial de policía puede presentar una queja cuando se cometa un delito en virtud de dicha ley ante cualquier tribunal que tenga jurisdicción para ocuparse del caso. La ley prevé sanciones, incluido el encarcelamiento por un período de entre tres meses y un año y la aplicación de multas para los casos de infracción a la misma.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Se han efectuado estimaciones fiables a partir de los datos del censo. De acuerdo con el censo efectuado en 1991, el número estimado de niños que trabajaban era 11,28 millones, y según el censo de 1981 el número de niños que trabajaban alcanzaban los 13,5 millones.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

En el marco del plan de acción aplicado a nivel nacional en la India, se han establecido proyectos nacionales relativos al trabajo infantil (NCLP) en diferentes zonas con miras a la rehabilitación de los niños que trabajan. Una de las principales actividades emprendidas en el marco de estos proyectos es la creación de escuelas especiales para proporcionar enseñanza paraescolar, formación profesional, alimentación complementaria, etc., a niños que se retiran del empleo. Con arreglo al plan de acción, se pusieron en marcha 12 NCLP en Andhra Pradesh (Jaggampet y Markapur), Bihar (Garwah), Madhya Pradesh (Mandsaur), Maharashtra (Thane), Orissa (Sambalpur), Rajasthan (Jaipur), Tamil Nadu (Sivakasi) y Uttar Pradesh (Varanashi, Mirzapur, Bhadohi, Moradabad, Aligarh y Ferozabad). Hasta ahora se han aprobado 83 proyectos relativos al trabajo infantil en virtud del Proyecto Nacional sobre el Trabajo Infantil, y ya hay unos 138.523 niños inscritos en escuelas especiales.

Los redactores de la Constitución de la India han incorporado concienzudamente en la Constitución ciertos mandatos para los Gobiernos nacionales y estatales con respecto a la educación básica universal y obligatoria y la protección de los niños. Las disposiciones pertinentes figuran en los artículos 24, 39 y 45 de la Constitución de la India (anexo a la memoria; no se incluye por razones de espacio).

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) es un programa de alcance mundial emprendido por la OIT en 1991. La India fue el primer país que se adhirió al mismo en 1992 al firmar un Memorándum de Entendimiento con la OIT. El objetivo a largo plazo del IPEC es contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.

El Gobierno de la India examina atentamente la adopción de disposiciones legislativas de carácter central con objeto de: 1) fijar en 14 años la edad mínima de admisión en el empleo

o el trabajo en todas las ocupaciones, con exclusión de la agricultura familiar y la producción en pequeña escala para el propio consumo y sin recurrir habitualmente a contratar trabajadores; y 2) fijar en 18 años la edad mínima de admisión en cualquier tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las circunstancias en que se lleve a cabo pueda ser perjudicial para la salud, la seguridad o la moral de los jóvenes.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se transmiten copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores de la India:

Organizaciones de empleadores: Consejo de Empleadores de la India; Federación de Empleadores de la India; Organización Panindia de Empleadores; Conferencia Permanente de las Empresas Públicas, y Organización Panindia de Fabricantes.

Organizaciones de trabajadores: Bharatiya Mazdoor Sangh; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Central de Sindicatos Indios; Hind Mazdoor Sabha; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Congreso de Sindicatos Unidos (LS); Congreso de Sindicatos Unidos, y Frente Nacional de Sindicatos de la India.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones de dichas organizaciones.

### **Anexo (no se reproduce)**

Lista incluida en la ley sobre el trabajo infantil (prohibición y reglamentación) de 1986

Ambito abarcado por el proyecto nacional sobre el trabajo infantil

## **Irán, República Islámica del**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El artículo 79 del Código del Trabajo estipula que: «El empleo de personas menores de 15 años de edad está prohibido».

En virtud del artículo 176 de dicho Código todo empleador que dé trabajo a un menor de 15 años de edad deberá pagar una multa y en caso de reincidir en este delito será encarcelado.

En otras leyes y reglamentos sobre contratación, como por ejemplo, el artículo 14 del Código de contratación pública, el artículo 10 de los reglamentos sobre contratación de duración determinada y el artículo 6 de los reglamentos sobre contratación en las empresas públicas la edad mínima de contratación es de 18 años.

Como se explica anteriormente la abolición del trabajo infantil está reconocida en la legislación nacional.

La legislación sobre el empleo se basa en la definición de la edad mínima de admisión al empleo, es decir, la prohibición de emplear a menores de 15 años de edad que figura en el Código del Trabajo y la prohibición de emplear a menores de 18 años que figura en otras leyes sobre empleo y contratación. La legislación no es explícita en cuanto a la relación existente entre la edad mínima de admisión al empleo y la educación obligatoria, no obstante, esta relación es evidente, como lo demuestra el artículo 30 de la Constitución del país en la que se indica que el Gobierno debe garantizar las necesidades educativas de todos los ciudadanos iraníes de forma gratuita hasta terminar la enseñanza secundaria.

De conformidad con el artículo 83 del Código del Trabajo, la edad mínima para realizar trabajos difíciles o peligrosos es de 18 años. La misma edad se aplica también al trabajo que requiere levantar pesos a mano, sin ayuda de instrumentos mecánicos. En el artículo 80 se define al trabajador joven como aquel que todavía no ha cumplido 18 años de edad. Los trabajos difíciles o peligrosos están definidos y enumerados en la directiva sobre trabajos difíciles y peligrosos. La ley ha previsto el pago de una multa o penas de prisión para los empleadores que infrinjan estas disposiciones.

Los talleres familiares no están cubiertos por el Código del Trabajo, aunque en los artículos 189 y 191 se contempla que el trabajo y las actividades en el sector agrícola y en los talleres con menos de diez trabajadores podrían estar exentos de algunas de las disposiciones. No obstante, ninguna de estas excepciones ha sido adoptada hasta la fecha y, por lo tanto, el Código del Trabajo en su forma actual se aplica igualmente a todos esos talleres.

No existen excepciones a la aplicación del principio y a las disposiciones jurídicas relativas a la abolición efectiva del trabajo infantil.

Además de las sanciones penales previstas para exigir el cumplimiento de la edad mínima de admisión al empleo mencionadas anteriormente, el Código del Trabajo también expone con detalle el deber de los inspectores del trabajo de supervisar que los empleadores y los talleres cumplan con el Código del Trabajo, incluidas las disposiciones sobre la edad mínima de 15 años de admisión al empleo y la edad mínima de 18 años para los trabajos difíciles y peligrosos. Según el enunciado del artículo 96 del mismo Código, los inspectores del trabajo tienen por mandato supervisar el cumplimiento por parte de los talleres de las disposiciones del Código, deberían notificar las deficiencias y contravenciones y entablar las medidas jurídicas apropiadas a través de las autoridades competentes.

En resumen:

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en la República Islámica del Irán en virtud de diversas leyes y reglamentos, en especial el Código del Trabajo.

El trabajo infantil está definido en los artículos 79, 80 y 82 del Código del Trabajo. La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años.

La edad mínima de admisión a trabajos peligrosos y difíciles está subordinada a 18 años. Se proporcionan las definiciones en el artículo 52 del Código del Trabajo y en su subpárrafo, así como en la directiva sobre trabajos difíciles y peligrosos.



No hay categorías excluidas de la aplicación del principio de abolición efectiva del trabajo infantil.

No hay excepciones a la aplicación del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil.

Existen medios administrativos y jurídicos para garantizar la aplicación de la abolición del trabajo infantil.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

A fin de lograr la erradicación del trabajo infantil ha sido importante eliminar los motivos del empleo de niños. Un estudio sobre trabajo infantil indica que la cuestión debería abordarse en las direcciones de la oferta del trabajo infantil y de la demanda del mismo. Los factores que explican la oferta de trabajo infantil son la pobreza de las familias y los problemas relacionados con el sistema educativo, así como la incompatibilidad percibida entre los contenidos educativos y las necesidades del mercado laboral.

En lo que respecta a la demanda de trabajo infantil, el principal factor es el menor costo de dicho trabajo para el empleador.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han remitido copias de este informe a las organizaciones siguientes:

- Cámara de los Trabajadores de la República Islámica del Irán.
- Confederación de Empleadores de la República Islámica del Irán.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

A la fecha no han recibido observaciones de dichas organizaciones.

## **Japón**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en el Japón.

#### ***Edad mínima de admisión en el empleo***

En la ley de educación escolar se estipula que la enseñanza obligatoria en el Japón abarca hasta el último año de estudios en que el alumno cumple 15 años de edad (el año escolar va del 1.º de abril al 31 de marzo).

*Ley de educación escolar*

Artículo 39. Los tutores tendrán la obligación de enviar a sus niños a la escuela secundaria, o la sección de enseñanza secundaria de la escuela para ciegos o de la escuela para sordos o de la escuela para impedidos, a partir del comienzo del primer año escolar que empieza a partir del día siguiente de la finalización de la enseñanza primaria, o la sección de enseñanza primaria de la escuela especializada para los incapacitados, hasta el final del año escolar en que cumplen 15 años de edad.

(Se han omitido los párrafos 2 y 3.)

La ley sobre las normas del trabajo (ley núm. 49 de 7 de abril de 1947) establece que la edad mínima para la admisión en el empleo es 15 años (después del primer 31 de marzo siguiente al día en que el niño cumple los 15 años de edad, después del 1.º de abril de 2000) y, en consecuencia, cualquier persona que infrinja esta disposición será objeto de una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o de una multa de 500.000 yenes como máximo.

*Ley sobre las normas del trabajo*

Artículo 56. Los niños que no hayan cumplido 15 años de edad no pueden ser contratados como trabajadores.

(Se ha omitido el párrafo 2.)

Cabe señalar al respecto que las disposiciones del párrafo 1 del artículo mencionado serán objeto de la siguiente revisión, que entrará en vigor el 1.º de abril de 2000.

Un empleador no empleará a un adolescente hasta el primer 31 de marzo que sigue al día en que el joven cumple 15 años.

Artículo 118. Toda persona que infrinja las disposiciones contenidas en los artículos 6, 56, 63 ó 64-2 será condenada a una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o a una multa de 500.000 yenes como máximo.

(Se ha omitido el párrafo 2.)

A ese respecto, si bien la gente de mar y los funcionarios públicos nacionales están excluidos, de conformidad con las disposiciones mencionadas *supra* del artículo 56 de la ley sobre las normas del trabajo, la ley sobre la gente de mar (ley núm. 100 de 1.º de septiembre de 1947) aplicable al personal marítimo, estipula que la edad mínima para el empleo es 15 años y toda persona que infrinja esta disposición será condenada a una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o a una multa de 300.000 yenes como máximo.

*Ley sobre la gente de mar*

Artículo 85. El armador no deberá emplear a jóvenes de menos de 15 años de edad como marinos, excepto en el caso de un buque en el que sólo se haya empleado miembros de una sola familia.

(Se han omitido los párrafos 2 a 4.)

Artículo 129. Si un armador viola las disposiciones de los párrafos 1 ó 2 de los artículos 85, 88 ó 88-6, será condenado a una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o a una multa de 300.000 yenes como máximo.

Además, con respecto a los empleados públicos nacionales, nunca se contrata a personas de menos 15 años de edad.

### *Trabajos peligros y perjudiciales*

Puesto que se prohíbe a toda persona de menos de 18 años de edad ocupar un empleo peligroso y perjudicial, toda persona que viole esta disposición será sancionada.

### *Ley sobre las normas del trabajo*

Artículo 62. Un empleador no permitirá que jóvenes de menos de 18 años edad efectúen trabajos de limpieza, lubricación, inspección o reparación de piezas peligrosas de máquinas o dispositivos de transmisión de potencia que se encuentren en funcionamiento, de montaje o desmontaje de correas o cuerdas de transmisión de cualquier máquina o dispositivo de transmisión mecánica que se encuentren en funcionamiento, manejar una grúa accionada por un mecanismo que sube y baja, efectuar cualquier otro trabajo peligroso especificado en la ordenanza o manipular materiales pesados especificados en las ordenanzas.

2. Un empleador no empleará a personas que no hayan cumplido 18 años de edad para realizar trabajos que requieran la manipulación de venenos, productos farmacéuticos peligrosos u otras sustancias nocivas, o sustancias explosivas, combustibles o inflamables, en lugares con polvo, gases nocivos o emisión de radiaciones o en lugares de altas temperaturas y presiones, o en otros lugares peligrosos o perjudiciales para la seguridad, la salud o el bienestar de la persona.
3. El alcance de los trabajos descritos en el párrafo precedente, será estipulado por medio de ordenanzas.

Artículo 63. Un empleador no deberá ocupar a personas que no hayan cumplido 18 años de edad para efectuar trabajos subterráneos.

Artículo 118. Toda persona que haya infringido las disposiciones de los artículos 6, 56, 63 ó 64-2 será condenada a una pena de trabajos obligatorios en prisión no superior a un año o a una multa de 500.000 yenes como máximo.

(Se ha omitido el párrafo 2.)

Artículo 119. Las personas que correspondan a cualquiera de las categorías siguientes serán condenadas a una pena de trabajos obligatorios en prisión no superior a 6 meses o al pago de una multa de 300.000 yenes como máximo.

- 1) Las personas que infrinjan las disposiciones del artículo 3 (omisión de las partes interiores), artículo 62 (omisión de las partes interiores) (se ha omitido lo que sigue).

### *Ley sobre la gente de mar*

Artículo 85. (Se han omitido los párrafos 1, 3 y 4.)

2. Un armador no puede permitir a un menor de 18 años de edad que efectúe tareas peligrosas a bordo de su buque tal como lo estipula la orden del párrafo 2 del artículo 81 u operaciones perjudiciales para la seguridad y la salud de dicho menor.

Artículo 219. Si un armador viola las disposiciones de los párrafos 1 ó 2 del artículo 85, el artículo 88 u 88-6, será condenado a una pena de trabajos obligatorios en prisión de no más de un año o a pagar una multa de 300.000 yenes como máximo.

Artículo 10-7 del Reglamento de la autoridad para el personal nacional.

Artículo 11. Ninguna dirección de organismo estatal permitirá que personas menores realicen los trabajos peligrosos y arriesgados que se enumeran en el apéndice núm. 2.

Artículo 15. Ninguna dirección de organismo estatal permitirá que marinos menores de edad realicen los trabajos peligrosos y arriesgados que se enumeran en el apéndice núm. 4.

### *Exclusiones de la aplicación*

Ninguna de las disposiciones relativas a la edad mínima de admisión en el empleo se aplican a las empresas u oficinas que empleen solamente miembros de una familia que viven con el empleador, ni a los empleados domésticos.

### *Ley sobre las normas del trabajo*

Artículo 116. (Se ha omitido el párrafo 1.)

2. Esta ley no se aplicará ni a las empresas o lugares de trabajo que empleen sólo a familiares del empleador que vivan con él, ni a los empleados domésticos.

### *Ley sobre la gente de mar*

Artículo 85. Ningún armador empleará a una persona de menos de 15 años de edad como marino. No obstante, esta disposición no se aplica a los buques que sólo emplean miembros de la familia del empleador (se ha omitido el párrafo 2).

### *Excepciones*

Con la debida autorización de la administración, los niños de por lo menos 12 años de edad (que cumplan los 13 años a más tardar el 1.º de abril de 2000) podrán ser empleados fuera de las horas de escuela para realizar trabajos livianos que no sean perjudiciales para su salud ni su bienestar.

Con la debida autorización de la administración, los niños de menos de 12 años de edad (que aún no han cumplido los 13 años de edad el 1.º de abril de 2000) podrán ser empleados fuera de los horarios escolares para trabajar en producciones cinematográficas o representaciones teatrales.

### *Ley sobre las normas del trabajo*

Artículo 56. (Se ha omitido el párrafo 1.)

2. Con respecto a las disposiciones del párrafo precedente, se podrá emplear a niños de por lo menos 12 años de edad fuera de los horarios escolares, en empleos que correspondan a los puntos 1 a 5 del apéndice núm. 1, para realizar trabajos ligeros que no sean perjudiciales para la salud y el bienestar del niño. No obstante, esta disposición se aplicará a niños menores de 12 años de edad que trabajen en producciones cinematográficas y representaciones teatrales.

Cabe observar que las disposiciones del artículo mencionado se revisarán como sigue y entrarán en vigor el 1.º de abril de 2000.

2. Con respecto a las disposiciones del párrafo precedente, los niños de por los menos 13 años de edad, pueden trabajar fuera de las horas escolares en ocupaciones que corresponden a los puntos 1 a 5 del apéndice núm. 1, en trabajos ligeros que no sean perjudiciales para su salud y su bienestar. No obstante, estas disposiciones se aplican a niños de menos de 13 años de edad si trabajan en producciones cinematográficas o en representaciones teatrales.

Además, de conformidad con la ley de promoción del desarrollo de los recursos humanos, cuando se considere necesario se autorizará a las personas de menos de 18 años de edad que siguen una formación profesional — a condición de que se cuente con la aprobación de la autoridad prefectural — a que efectúen trabajos considerados peligrosos y arriesgados o trabajos subterráneos.

### *Ley sobre las normas del trabajo*

Artículo 70. Llegado el caso, para las personas que siguen una formación profesional reconocida por las disposiciones del párrafo 1 del artículo 24 de la ley de promoción del desarrollo de los recursos humanos (ley núm. 64 de 1969) (incluidos los casos en que las mismas disposiciones se aplican de conformidad con el párrafo 2 del artículo 27 de esa ley), las disposiciones del artículo 14 relativas al período de contrato, las disposiciones de los artículos 62 y 64-3 relativas a las restricciones de que son objeto los trabajos peligrosos y perjudiciales realizados por menores, por mujeres embarazadas y por madres con niños de pecho y demás personas, y las disposiciones de los artículos 63 y 64-2 relativas a la prohibición de que los menores y las mujeres efectúen trabajos subterráneos, se pueden también, de ser necesario, estipular por medio de ordenanzas. No obstante, esta disposición no se aplicará a las personas de menos de 16 años que en virtud del artículo 63 tienen prohibido realizar trabajos subterráneos.

Con respecto a la aplicación de la ley sobre las normas del trabajo, el establecimiento de la Oficina de las normas del trabajo en el Ministerio de Trabajo y las Oficinas de las normas del trabajo a nivel de las prefecturas y las Oficinas de inspección de las normas del trabajo, como dependencias locales, permite contar con el personal necesario que se ha asignado a esos órganos (artículos 7, 99 y 100 de la mencionada ley). Por otra parte, a fin de aplicar la ley sobre la gente de mar, se establecieron el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima que pertenece al Ministerio de Transporte, y las Oficinas de transporte de distrito, como dependencias locales, lo que permite contar con el personal necesario asignado a estos órganos.

**Evaluación de la situación en la práctica**

El número de infracciones y pleitos sometidos a la fiscalía en relación con las disposiciones de los artículos 56 (edad mínima) y 62 (restricciones relativas a los trabajos peligrosos y perjudiciales) comprenden lo siguiente:

	Número de infracciones cometidas durante la inspección periódica		Número de causas sometidas a la fiscalía	
	Artículo 56 de la ley sobre las normas del trabajo	Artículo 62 de la ley sobre las normas del trabajo	Artículo 56 de la ley sobre las normas del trabajo	Artículo 62 de la ley sobre las normas del trabajo
1994	16	32	0	2
1995	10	33	0	1
1996	21	19	1	2
1997	10	23	0	2
1998	19	20	0	0

Desde 1993, no se ha sometido ninguna infracción ni pleito a la fiscalía en relación con las disposiciones del artículo 85 de la ley sobre la gente de mar (restricciones relativas al empleo de menores).

**Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

A fin de garantizar la aplicación de la ley sobre las normas del trabajo, se elaboran actualmente directrices para los establecimientos que se considera tienen problemas en relación con la mencionada ley. Cuando se identifica una infracción contra una de las leyes y los reglamentos conexos, se promueve su rectificación.

**Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se enviaron ejemplares de la presente memoria a la Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón y a la Confederación de Sindicatos del Japón.

**Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

La Confederación de Sindicatos del Japón solicita la «pronta ratificación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT y preconiza la conclusión de un acuerdo sobre su necesidad a escala mundial». (Solicitud de un marco de políticas para 1999 y 2000.)

## Japón

### Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC–Rengo)

#### *Abolición del trabajo infantil*

La aplicación de los dos convenios sobre la abolición del trabajo infantil no plantean ningún problema en el plano jurídico o de los hechos. Su ratificación depende de la voluntad del Gobierno así como del calendario de debates parlamentarios. El Rengo pide la ratificación inmediata de estos dos convenios.

## Letonia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

En la República de Letonia, las cuestiones relacionadas con la edad mínima para la admisión al empleo están reglamentadas por la legislación siguiente:

- Código del Trabajo de Letonia;
- decisión núm. 291 del Consejo de Ministros, sobre «los tipos de empleo en los que está prohibido el empleo de niños en edad escolar y menores de 15 años» de 24 de julio de 1992;
- decisión núm. 292 del Consejo de Ministros, sobre «los trabajos arduos y que han de realizarse en condiciones de peligro, en los que está prohibido el empleo de mujeres y de menores de 18 años», de 24 de julio de 1992.

El principio de la prohibición del trabajo infantil está reconocido tanto en la legislación nacional como en los documentos internacionales que vinculan a la República de Letonia. El artículo 180 del Código de Trabajo declara que:

No está permitido admitir al empleo permanente a personas menores de 15 años.

Desde la edad de 13 años, los niños en edad escolar podrán ser admitidos a trabajos ligeros que no perjudiquen su salud o su moralidad, en sus horas libres y contando con el permiso de sus padres o de las personas que hagan sus veces. La lista de tipos de empleo a los que está prohibido admitir a los niños en edad escolar menores de 15 años, está sometida a la aprobación del Consejo de Ministros de la República de Letonia.

Con vistas al oportuno cumplimiento de la parte 2 del mencionado artículo, el Consejo de Ministros aprobó en 1992 la lista de tipos de empleo en los cuales está prohibido el trabajo de los niños menores de 15 años.

En el artículo 182 del Código de Trabajo, se afirma que:

Está prohibido admitir a personas menores de 18 años a los tipos de trabajo arduo y a los tipos de empleo que supongan unas condiciones de trabajo peligrosas para la salud y la moralidad de los menores.

La lista de los tipos de trabajo arduo y los tipos de empleo que suponen unas condiciones de trabajo peligrosas para la salud y moralidad de los menores, y en los que está prohibido emplear a personas menores de 18 años, está sometida a la aprobación del Consejo de Ministros de la República de Letonia, en coordinación de las instituciones nacionales responsables de la organización comercial.

Las personas de edad inferior a la requerida están sometidas a la prohibición de llevar o remover cargas pesadas que superen los límites máximos estipulados por la legislación a tales personas.

Con vistas a la aplicación de la parte 2 del mencionado artículo, el Consejo de Ministros aprobó en 1992 la lista de tipos de empleo en los que se prohíbe emplear mujeres y personas menores de 18 años.

La ley sobre «Protección de los derechos del niño» está en vigor en la República de Letonia con efectos de 19 de junio de 1998. La parte 1 del artículo 15 de esta ley estipula que:

El niño tiene derecho a ser protegido contra la explotación económica, contra una admisión al empleo que suponga condiciones peligrosas o nocivas para su salud mental o física o para su desarrollo moral, así como a trabajo nocturno o a unos tiempos de trabajo que interfieran con su educación.

La Convención sobre los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1989, está en vigor en la República de Letonia con efectos del 14 de abril de 1992. Su artículo 32 estipula que:

1. Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados partes, en particular:
  - a) fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
  - b) dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
  - c) estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

Según la Parte 1 del artículo 215 del Código del Trabajo, los derechos de los trabajadores (y entre ellos, los de las personas cuya edad es inferior a la requerida) están protegidos por los tribunales, de conformidad con el procedimiento general:

Los trabajadores que hayan concluido un contrato de trabajo con un empleador, tendrán derecho a la protección de los tribunales de conformidad con el procedimiento estipulado por el Código de Procedimiento Civil de Letonia.

Los tribunales de primera instancia tratan los conflictos laborales cuando los trabajadores despedidos por iniciativa de su empleador solicitan la readmisión al empleo, y también en el caso de las enmiendas a las razones de despido: en tal caso los trabajadores no tienen que pagar las costas del juicio (las tasas estatales y las costas relacionadas con el juicio).



## Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han remitido copias de este informe a:

- la Confederación de Empleadores de Letonia, y
- la Federación de Sindicatos Libres de Letonia.

## Líbano

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición total del trabajo infantil es reconocido en el Líbano.

Ese principio es reconocido por el Código de Trabajo en los artículos 21, 22 y 23 en su tenor enmendado.

El Líbano ha ratificado varios convenios internacionales del trabajo relativos al trabajo infantil, a saber: los Convenios núms. 15, 59, 77, 58, 90, 29, 105 y 127.

En 1991, el Líbano ratificó también la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Código de Trabajo del Líbano utiliza el término «hadath» [joven/adolescente] para designar a las personas cuya edad oscila entre los 14 y los 18 años de edad, sus disposiciones se limitan a ese grupo de edad, dado que el Código afirma la ilegalidad del trabajo de los menores de 14 años.

En efecto, según el artículo 22 del Código de Trabajo:

«está absolutamente prohibido emplear a personas menores de 14 años. Los adolescentes que hayan cumplido 15 años deben ser sometidos a un examen médico que testifique su capacidad a realizar tareas para las cuales son empleados. Los certificados médicos debe ser renovados cuando el adolescente cumple 18 años de edad. Pueden ser anulados en todo momento si se comprueba que el adolescente no está en condiciones de realizar el trabajo para el cual ha sido empleado».

En lo que respecta a la edad mínima de admisión al empleo y el final de la escolaridad obligatoria, la ley núm. 686, del 16 de marzo de 1998, prevé la escolaridad gratuita y obligatoria en el primer nivel de enseñanza primaria, y la nueva organización de la enseñanza fija en 13 años el final de la escolaridad obligatoria.

El año que separa el final de la escolaridad obligatoria (13 años) y la edad de admisión al empleo autorizado por la ley (14 años) puede ser dedicado a la formación profesional.

El artículo 23 del Código de Trabajo del Líbano fija una edad más alta para el empleo en tareas peligrosas.

En efecto, el artículo 23 prohíbe el empleo de jóvenes menores de 16 años en proyectos industriales y trabajos extenuantes o perjudiciales para la salud, tal como se prevé en los cuadros 1 y 2, que se adjuntan al Código de Trabajo.

El Código de Trabajo prohíbe asimismo el empleo de adolescentes menores de 17 años en trabajos que, por su naturaleza o las condiciones en que se realizan, constituyen un peligro para la vida, la seguridad o la moralidad de los adolescentes.

Los trabajos mencionados serán determinados por decreto tomado en el Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de Trabajo.

En efecto, el decreto núm. 700, del 25 de mayo de 1999, enumera los trabajos que, por su naturaleza o las condiciones en las que se realizan, constituyen un peligro para la vida, la salud o la moralidad de los adolescentes. El preámbulo del proyecto de decreto contiene una definición de lo que se entiende por trabajo o empleo peligroso para la vida, la salud o la moralidad.

El artículo 22 del Código de Trabajo del Líbano no permite ninguna excepción para cualquier categoría de trabajadores o de profesiones en lo que respecta a la aplicación de la edad mínima de admisión al empleo. Prohíbe de manera expresa y absoluta el empleo de jóvenes menores de 14 años, hasta en trabajos ligeros.

Corresponde observar a este respecto que las escuelas de artes y oficios pueden ser eximidas de los artículos 22 y 23 antes mencionados, siempre y cuando los programas de dichas escuelas indiquen claramente el tipo de oficios y profesiones enseñados así como la duración y las condiciones de trabajo, y los programas sean aprobados por el Ministerio de Trabajo y por el Ministerio de Salud (artículo 25 del Código de Trabajo).

En lo que respecta a los medios adoptados con miras a la aplicación del principio de la abolición del trabajo infantil, indicamos que en el plano administrativo, el servicio de inspección, de prevención y de seguridad del Ministerio de Trabajo vela por la correcta aplicación de las legislaciones relativas al trabajo infantil. En caso de infracción tiene la responsabilidad de levantar un acta y de iniciar una acción judicial ante los tribunales que toman las sanciones necesarias a este respecto.

Otras estructuras, oficiales o no, se interesan también por el empleo de los niños y contribuyen, por medio de propuestas y observaciones, a mejorar la situación de los niños y a prohibir su empleo cuando su edad es inferior a la que fija la ley.

Cabe mencionar a este respecto el comité que ha sido creado en ocasión de un seminario tripartito organizado por el Ministerio de Trabajo en colaboración con el IPEC en 1997, en el que participaron representantes de los ministerios encargados del trabajo infantil, ONG, empleadores y trabajadores. Se ha elaborado un plan de acción estratégico con miras a la eliminación del trabajo infantil y el comité se esfuerza por ponerlo en práctica progresivamente, con los recursos disponibles. Asimismo, hay que mencionar las actividades de la comisión legislativa de los derechos del niño con miras a elaborar legislaciones pertinentes en materia de trabajo infantil, en colaboración y en consulta con el Ministerio de Trabajo.

Cabe señalar asimismo la creación del Consejo Superior de la Infancia, que agrupa a representantes de varios ministerios y asociaciones que trabajan con niños. Está encargado de realizar estudios sobre la situación de los niños libaneses y de proponer planes y programas al respecto. Además, el Instituto Nacional del Empleo organiza programas de formación profesional intensiva para trabajadores adolescentes.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

El informe nacional sobre el empleo de los niños en el Líbano, elaborado por el Ministerio de Trabajo en colaboración con la OIT y el IPEC en 1997, contiene informaciones sobre la extensión y las características del fenómeno en el país. Los datos sobre los niños trabajadores, que tienen entre 10 y 14 años de edad, se desglosan según el tipo de trabajo, la actividad principal, el sector económico y el sexo. El informe examina también las causas del trabajo infantil y las condiciones de trabajo de los niños.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

La estrategia nacional para la eliminación del trabajo infantil prevé un gran número de proyectos de rehabilitación para los niños que ejercen un trabajo que prohíbe la ley. Además, la aplicación de la ley sobre la escolaridad obligatoria y gratuita tendrá como consecuencia la eliminación del trabajo de los niños que no tienen la edad mínima fijada por la ley.

El Gobierno del Líbano trabaja con miras a desarrollar y reforzar los servicios sociales que se brindan a los ciudadanos, en particular a los más necesitados, a fin de aumentar sus ingresos y compensar la falta de ingresos debida a la interrupción del trabajo infantil.

Se ha elaborado asimismo un plan de acción para la protección de los niños abandonados y los niños mendigos, así como para su rehabilitación con miras a su reintegración en la sociedad libanesa.

En el Gobierno, el Ministerio de Trabajo, como ya lo hemos señalado, ha modificado la edad mínima de admisión al empleo que de ahora en adelante es 14 años. Ha fijado también una edad más elevada para el empleo de los adolescentes en trabajos peligrosos para su salud y su moralidad.

El servicio de inspección del Ministerio de Trabajo vela por la aplicación de la ley. Los tribunales del Líbano, por su parte, examinan las quejas relativas a la aplicación de las disposiciones legales y aplican las sanciones necesarias a este respecto.

El Ministerio de Trabajo espera realizar, en colaboración con el IPEC, los proyectos previstos en la estrategia nacional y el plan de acción antes mencionados, relativos al trabajo infantil. Esos proyectos combaten las causas del trabajo infantil y contribuyen a reducirlo de manera significativa. El Ministerio de Trabajo colabora con los demás ministerios interesados, así como con la OIT y el UNICEF, con el propósito de organizar para los inspectores de trabajo y los asistentes sociales, un curso de formación sobre los derechos del niño en general y del niño (adolescente) que trabaja, en particular.

Varias administraciones y servicios oficiales y varias asociaciones civiles, como ya lo hemos señalado, trabajan para limitar el trabajo infantil con miras a su eliminación. Elaboran proyectos y presentan propuestas apropiadas al respecto.

Los objetivos que se pretenden mediante el respeto, el fortalecimiento y la aplicación de los principios y derechos contenidos en el Convenio núm. 138 son los siguientes:

- Permitir el desarrollo natural del adolescente, en el plano físico, psicológico y mental, lejos del estrés debido al trabajo.

- Reforzar la escolarización de los niños y los adolescentes. Este objetivo se logrará gracias a la aplicación de la ley sobre la escolaridad obligatoria y gratuita que resolverá automática y radicalmente el problema del trabajo de los niños (adolescentes) que no tienen la edad mínima fijada por la ley.
- Prohibir el empleo de los adolescentes en trabajos que constituyen un peligro para su salud o su moralidad, controlando al mismo tiempo las condiciones de trabajo en otros tipos de empleo que la ley autoriza.
- Tomar en cuenta las tendencias internacionales en materia de eliminación o de limitación del trabajo infantil, concretadas en convenios internacionales ratificados por el Líbano, y afirmar el respeto del Líbano por los derechos del niño.

Con el propósito de lograr nuestros objetivos en materia de abolición efectiva del trabajo infantil, nos es indispensable recibir la asistencia técnica y financiera del IPEC para elaborar los programas previstos en el plan de acción nacional destinados a limitar el trabajo infantil. A este respecto, subrayamos la importancia de realizar un estudio sobre el empleo de los adolescentes en trabajos peligrosos a fin de determinar claramente la amplitud del problema así como los medios disponibles para salvar y rehabilitar esos adolescentes y permitirles ejercer otro tipo de empleo.

Asimismo, es importante que la OIT suministre al Servicio de Inspección del Trabajo, de Prevención y de Seguridad del Ministerio de Trabajo, por medio de su programa sobre la inspección del trabajo infantil, las informaciones y los consejos necesarios con el objeto de reforzar la función y el trabajo del servicio de inspección y formar inspectores en materia de procedimientos de aplicación de los instrumentos jurídicos relativos al trabajo de los adolescentes.

Se examinarán también otras cuestiones con el IPEC, tales como, la actualización de los datos estadísticos sobre el trabajo de los niños y los adolescentes que figura en el informe nacional y la preparación de un estudio detallado sobre el trabajo de los adolescentes que abarque, en la medida de lo posible, las diferentes regiones del país, con el propósito de determinar claramente la naturaleza y la amplitud de este problema en el Líbano.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha enviado copia de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

- La Asociación de Industriales del Líbano.
- La Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura del Líbano.
- La Confederación General del Trabajo.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

No hemos recibido ninguna observación por parte de las organizaciones antes mencionadas en lo que respecta a las medidas de seguimiento que se han tomado o que han de tomarse en relación con la abolición efectiva del trabajo infantil, tal como lo prevé la Declaración.

## Anexo (No se adjunta)

Decreto núm. 700, del 25 de mayo de 1999, emitido por el Ministerio de Trabajo relativo a la prohibición del empleo de adolescentes menores de 17 ó 18 años de edad en trabajos peligrosos por su naturaleza o que constituyan un peligro para la vida, la salud o la moralidad.

## Malí

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en Malí. En efecto, la elaboración de una política nacional coherente en favor de la erradicación del fenómeno del trabajo infantil en Malí, materializada por la participación de Malí en el programa IPEC desde 1998, constituye una ilustración elocuente de ello. Lo mismo se puede decir de la existencia de un Ministerio encargado de las cuestiones relativas a la infancia desde septiembre de 1997.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil figura en la ley núm. 92/020, de 23 de septiembre de 1992, que contiene el Código de Trabajo y sus textos de aplicación.

Este mismo principio está implícito en la ratificación por parte de Malí de los Convenios núms. 5 y 39 de la OIT, así como la Convención sobre los Derechos del Niño y la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño.

El artículo D. 189-14 del decreto de aplicación del Código de Trabajo prohíbe emplear a los niños de uno y otro sexo de menos de 18 años de edad a trabajos que excedan de sus fuerzas, que sean causa de peligro o que por su naturaleza y por las condiciones en las que se llevan a cabo sean susceptibles de perjudicar su moralidad. De ahí se puede deducir que la actividad económica efectuada por una persona de menos de 18 años se considera como trabajo infantil.

Sin embargo, por excepción a ese principio y en determinadas condiciones, el niño de 13 años cumplidos y que haya superado la obligación de escolaridad correspondiente al primer ciclo de educación general básica, podrá ser empleado en calidad de aprendiz o para trabajos domésticos, trabajos ligeros o trabajos de carácter estacional.

La admisión a trabajos peligrosos está subordinada al cumplimiento de los 18 años de edad. En la legislación no hay una definición de los términos «trabajo peligroso» o «trabajos peligrosos».

El decreto de aplicación del Código de Trabajo fija en dos cuadros, que se adjuntan en el documento original, la lista de los trabajos prohibidos a los niños de menos de 18 años y los establecimientos en los que el empleo de los mismos se autoriza bajo ciertas condiciones.

El sector informal no ha sido todavía objeto de reglamentación específica, y queda por lo tanto excluido de la aplicación efectiva de la legislación.

Según la legislación en vigor, el inspector del trabajo vela por la aplicación correcta de las disposiciones reglamentarias relativas a la abolición efectiva del trabajo infantil.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

El Estudio sobre la situación de los niños en Malí, que ha servido de base para la puesta en marcha de las actividades del Programa Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil en Malí (PNLTE) presenta unas estadísticas centradas en Bamako y que ganarían mucho si se hiciesen extensivas a todo el país.

Además, el Gobierno se propone solicitar la asistencia técnica de la Organización a través del SIMPOC, para la realización de una encuesta de ámbito nacional.

No existen datos estadísticos fiables sobre el trabajo infantil.

Sin embargo, se advierte una evolución positiva de los índices de escolarización, que registran un incremento anual medio de un 3 por ciento, y que son de un 42,3 por ciento para 1995-1996 y de un 46,7 por ciento para 1996-1997.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Gobierno de Malí ha adoptado medidas que tienden a erradicar el fenómeno del trabajo infantil en varios sectores de actividad.

El Gobierno, en colaboración con la OIT y con el apoyo técnico del IPEC, ha puesto en marcha un programa nacional de lucha contra el trabajo infantil cuyos objetivos están perfectamente de acuerdo con las preocupaciones de los distintos instrumentos internacionales.

El Programa Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil en Malí (PNLTE) tiene por objetivo principal aumentar la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las organizaciones no gubernamentales para concebir y ejecutar políticas, programas y proyectos con el fin de:

- evitar que los niños empiecen a trabajar prematuramente;
- abolir el trabajo infantil en las actividades más peligrosas y en las situaciones de explotación más graves así como proponer a los niños y a sus familias unas alternativas viables.

Este programa se dirige a los siguientes grupos de niños trabajadores:

- los niños rurales;
- los niños del sector informal;
- las niñas pequeñas;
- los niños que trabajan en las minas.

Desde 1996, Malí está en una dinámica de ratificación del Convenio núm. 138 de la OIT. Están en curso las consultas necesarias para la ratificación.

En el marco de la cooperación técnica, el Gobierno de Malí desea contar con la asistencia de la Organización para llevar a cabo un estudio general dirigido a conocer la amplitud real del problema.

## **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

- la Unión Nacional de Trabajadores de Malí (UNTM)
- la Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (CSTM)
- la Federación Nacional de Empleadores de Malí (FNEM)

## **Anexos (no reproducidos)**

Cuadros sobre los trabajos prohibidos a los menores.

## **Mauritania**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en Mauritania por la Constitución y aplicado por el Código del Trabajo en su artículo 1, libro II. Esta dispone que: «los niños no pueden ser empleados en ninguna empresa, ni siquiera como aprendices, antes de los 14 años de edad, salvo derogación por decisión del Ministro de Trabajo adoptada previo dictamen del Consejo Nacional del Trabajo».

La edad de admisión al trabajo es de 18 años. Conforme a las disposiciones legales y reglamentarias en vigor, no existe ninguna edad a la que se autorice a los niños a efectuar trabajos peligrosos; no existe tampoco una lista de trabajos considerados peligrosos. No obstante, en los decretos de aplicación de las presentes disposiciones se enumeran diversos ámbitos de actividad considerados peligrosos.

Existen disposiciones legislativas (artículo 64 del libro V del Código del Trabajo), que sancionan ese tipo de infracciones. La inspección del trabajo, que tiene a su cargo aplicación de esa sanción, suele hacerlo después de que el empleador se haya negado a responder favorablemente a la conminación que le fuera dirigida.

Además, en el artículo 279 del Código de la Marina Mercante se prohíbe que los niños de menos de 15 años se embarquen como marinos profesionales. No obstante, entre 15 y 17 años de edad, éstos pueden embarcarse como grumetes con miras a una formación profesional.

Por otra parte, sólo pueden inmatricularse como marinos mauritanos y recibir un documento de acreditación profesional marítimo las personas que cumplen las condiciones enumeradas en el artículo 268, entre las que figura la condición de la edad (anexas al informe copia del libro IX), (no se reproducen).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas previstas por el Gobierno de Mauritania consisten en reforzar el arsenal jurídico que reprime ese tipo de prácticas, que, es necesario precisarlo, no son corrientes en

nuestro país. Esas medidas se materializarán a través de la adopción de un nuevo Código del Trabajo. No obstante, la inspección del trabajo encargada de la aplicación de esas disposiciones legales en la materia no dispone de recursos humanos y financieros suficientes para cumplir su misión. A fin de asumirla, la asistencia técnica de la OIT para reforzar las capacidades de la Inspección del Trabajo resulta más que necesaria.

En ese marco, la OIT realizó en 1993 un plan para volver a dinamizar y reforzar las capacidades de la administración del trabajo. Al día de hoy, no hubo ninguna evolución relativa a la obtención de la financiación necesaria para la aplicación de ese plan. Una reactualización de ese estudio resulta indispensable. Además, se presentó a la OIT una solicitud de participación en el programa IPEC.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se transmitió una copia de la presente memoria a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores (UTM, CGEM).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Hasta ahora no se han recibido comentarios de dichas organizaciones.

## **México**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El Gobierno de México tiene la convicción de que los niños forman parte de uno de los sectores más importantes de la sociedad mexicana. Cuenta con legislación y prácticas institucionales que los protegen plenamente.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado «A», fracción II, prohíbe las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años. La fracción III del mismo artículo 123, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 años, tienen como jornada máxima la de seis horas.

La ley federal del trabajo (LFT), en su artículo 5 ordena que no produce efecto legal la estipulación que establezca trabajos para niños menores de 14 años. En su artículo 23 señala que los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la misma LFT, y que los mayores de 14 y menores de 16, necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ella, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

La ley federal del trabajo incluye una regulación específica del trabajo de los menores, a través de su título quinto bis (artículos del 173 al 180).



Como ya se indicó, la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123, apartado «A», fracción III que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años.

En el artículo 22 de la ley federal del trabajo, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La importancia de la educación está contenida en el artículo 3 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se establece que la educación primaria y secundaria son obligatorias y que toda la educación que el Estado imparta debe ser gratuita.

No existe una norma que se refiera específicamente a la edad en que debe finalizarse la escolaridad obligatoria, no obstante se puede mencionar que en situaciones normales ésta es calculada para ser concluida a una edad de 15 años. El artículo 180, fracción III de la ley federal del trabajo, establece que los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.

La preservación de la salud, seguridad y moralidad de los niños, se encuentra garantizada en diversos ordenamientos constitucionales, tal es el caso del artículo 123 constitucional que establece en diversas fracciones las condiciones mínimas de seguridad, higiene, salud y moralidad en el trabajo. En su primer párrafo, el mencionado artículo 123 constitucional, ordena que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. En su fracción XII, párrafo quinto, prohíbe expresamente el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar dentro de los centros de trabajo. En su fracción XV dispone que el patrón está obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes, así como a organizar de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores. La fracción XXVII, H) determina que son condiciones nulas, aunque se expresen en el contrato de trabajo, todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

En relación con lo anterior, la ley federal del trabajo, en diversos artículos amplía el esquema de protección; tal es el caso de su artículo 51, fracciones II, VII, VIII y IX en donde señala que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador; la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y las análogas a las antes mencionadas.

El artículo 56 de la LFT, dispone que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ella misma, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de edad. El artículo 132, fracciones VI y XVII de la LFT, define como obligaciones de los patrones las de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y, disponer en todo

tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra. Su artículo 133, fracciones VII y XI, prohíbe a los patrones ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes, y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

El artículo 176 de la LFT establece que las labores peligrosas o insalubres son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos que se expidan determinaran los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición. El Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en su artículo 2, fracción 1, define como actividades peligrosas al conjunto de tareas derivadas de los procesos de trabajo, que generan condiciones inseguras y sobre exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos, capaces de provocar daño a la salud de los trabajadores o al centro de trabajo.

Después de haber verificado el amplio esquema de protección jurídica que se da a la salud, seguridad y moralidad de cualquier trabajador, es importante mencionar que existe una protección aún más especial para los menores de edad. Así es como el artículo 175 de la ley federal del trabajo, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, labores peligrosas o insalubres, trabajos que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal. Para el caso específico de los menores de 18 años, prohíbe que sean contratados para trabajos nocturnos industriales. Al respecto, el Código Penal Federal dispone, en su artículo 202, la prohibición de emplear a menores de 18 años en cantinas, tabernas y centros de vicio. La contravención a esta disposición se castigará con prisión de tres días a un año de multa de 25 a 500 pesos y, además, con cierre definitivo del establecimiento en caso de reincidencia. Incurrirán en la misma pena los padres o tutores que acepten que sus hijos o menores, respectivamente, bajo su guarda, sean empleados en los referidos establecimientos.

Los artículos 159 y 154 del Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo ordenan que no se podrá utilizar a personas de 14 a 16 años de edad, en las labores peligrosas e insalubres en lugares donde:

- I. Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas.
- II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o normas aplicables.
- III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas.
- IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción, el trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas.
- V. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto.
- VI. Los trabajos se realicen en espacios confinados.
- VII. Se realicen trabajos de soldaduras, y

VIII. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y normas aplicables.

La ley federal del trabajo, en su artículo 29 prohíbe la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. Asimismo, en su artículo 352 establece que no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esa ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. Al respecto en su artículo 351 establece que son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

La ley federal del trabajo, los Reglamentos generales para la inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral y de seguridad e higiene y medio ambiente en el trabajo, señalan en diversas disposiciones las facultades y atribuciones de la Inspección del Trabajo, que es la autoridad laboral facultada para vigilar el cumplimiento de las normas que regulan, en forma especial, el trabajo de los menores de edad, las medidas preventivas de seguridad e higiene y riesgos de trabajo, así como las sanciones pecuniarias que se imponen a los patrones infractores.

La ley federal del trabajo, en su artículo 132, fracción XXIV, dispone que es obligación de los patrones permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que para ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten. Esta premisa opera para cualquier centro de trabajo, incluidos, obviamente aquéllos en donde se desarrollan actividades laborales de menores de edad. El artículo 10 del Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral dispone que su ámbito de aplicación abarca todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la ley federal del trabajo, en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, en los centros de trabajo a que se refiere ese Reglamento.

Los artículos 173 y 174 de la LFT disponen respectivamente que, el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, así como que los mayores de 14 y menores de 16 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Asimismo, el artículo 177 dispone que la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

El artículo 178 señala que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la ley federal del trabajo.

El artículo 179 considera que los menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos.

El artículo 180 establece para los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años las siguientes obligaciones: 1) exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten

que están aptos para el trabajo; 2) llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; 3) distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; 4) proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley, y 5) proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Las sanciones que se desprenden del ámbito laboral se encuentran especificadas en la ley federal del trabajo, en donde el artículo 995 establece multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.

Por su parte, el Reglamento de seguridad e higiene y medio ambiente en el trabajo establece, en su artículo 167 que se impondrán multas de 15 a 315 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole, entre otras, las disposiciones contenidas en los artículos 154 y 159 relativos al trabajo de menores.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En el ámbito nacional, la información estadística es recopilada por diferentes dependencias públicas federales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Secretaría de Educación Pública (SEP), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Procuraduría de la Defensa del Menor (PDM), Secretaría de Agricultura (SAGAR), además de las autoridades locales correspondientes.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la colaboración del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática elabora la Encuesta Nacional de Empleo, mediante la cual se obtiene información estadística sobre las características ocupacionales de la población a escala nacional, así como la composición por edad y sexo de la población total, la distribución de la población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI) por edad y sexo, población ocupada por posición en el trabajo, ocupación principal, rama de actividad, horas semanales dedicadas al trabajo, causas para trabajar una jornada menor a 35 horas por semana, ingresos, así como forma de pago y prestaciones. Adicionalmente, permite estudiar la estructura ocupacional de la población por ramas de actividad económica, posición en el trabajo y grupos de ocupación principal, así como contar con elementos de análisis para el estudio del subempleo y del sector informal a través de la identificación de las características de los establecimientos o negocios en los que laboran los ocupados.

La Encuesta Nacional de Empleo también brinda información estadística sobre la estructura ocupacional del sector agropecuario, la cual se capta a través de un módulo especial de preguntas dirigidas a la población que tiene vínculos con las labores del campo.

Se anexan estadísticas sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como la composición por edad y sexo de la población total, la distribución de la población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI) por edad y sexo (no se reproducen).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Ejecutivo Federal viene impulsando, a través del Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia 1995-2000, ejecutado por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de

la Familia (DIF), una política integral que considera acciones de salud, educación, combate a la pobreza, integración familiar, protección y defensa de los derechos infantiles y procuración de justicia, para propiciar el acceso de las niñas y los niños al bienestar y al desarrollo armónico de todas sus facultades, así como vigorizar todas aquellas acciones que permitan desalentar la participación de menores en actividades que se desarrollen en medios ambientales insalubres, inseguros y en el sector informal de la economía, intensificar cualitativamente las tareas de vigilancia e inspección laboral del trabajo de menores, especialmente en ramas y actividades de jurisdicción local.

También se ocupa una amplia difusión, entre la población en general, sobre la pertinencia de prevenir el trabajo infantil que impide un adecuado desarrollo de los menores.

La rehabilitación e inserción social de los niños es realizada principalmente por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Secretaría de Salud y el Consejo Tutelar de Menores. En apego a la ley de planeación, que dispone en sus artículos 2, fracción III y 3, que la planeación debe ser fundamentada en el objetivo, entre otros, de atender las necesidades básicas de la población, fijándose tiempos definidos para su ejecución.

En relación con esto, el artículo 21 de la misma ley ordena que el Plan Nacional de Desarrollo debe elaborarse, aprobarse y publicarse dentro de un plazo de seis meses contados a partir de la fecha de toma de posesión del Presidente de la República y, conforme al artículo 27, la ejecución de ese Plan y los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales, las dependencias y entidades deben elaborar programas anuales.

Como ya se mencionó el artículo 3 constitucional establece un sistema educativo obligatorio que abarca hasta la educación secundaria.

Para alcanzar los objetivos de las acciones arriba mencionadas, se ha establecido un acercamiento entre las diferentes dependencias gubernamentales involucradas, organizaciones de empleadores y de trabajadores e instituciones públicas y privadas.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

De conformidad con lo dispuesto por el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT, se envían copias de la presente memoria de cumplimiento a la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) señala que «el sistema jurídico mexicano contempla la solución idónea atendiendo a las condiciones económicas y sociales del país, al prohibir el trabajo infantil y congruente con las condiciones referidas, reglamenta una situación real, que define la posibilidad de trabajo de mayores de 14 años y menores de 16, en condiciones peculiares, orientadas a que el menor continúe sus estudios; sea sujeto a una jornada reducida de seis horas y con un intervalo en su duración; a un mayor número de días de vacaciones y previa autorización de sus padres o de la autoridad y contar con un certificado médico que confirme su aptitud para el trabajo».

Por su parte, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) menciona que «el Convenio núm. 138 se contempla en el artículo 123 constitucional en el apartado «A» inciso 3, así como en los artículos 173, 174, 175 y 177 de la ley federal del trabajo».

### **Anexos (no reproducidos)**

- 1) población total por sexo y grupos de edad (cuadros 1A, 1B y 1C);
- 2) población de 12 años y más por sexo y grupos de edad (cuadros 2A, 2B y 2C);
- 3) población de 12 años y más por sexo y grupos de edad, según condición de actividad (cuadros 3A, 3B y 3C);
- 4) población económicamente activa por sexo y grupos de edad, según condición de ocupación (cuadros 4A, 4B y 4C);
- 5) población económicamente inactiva por sexo y condición de inactividad (cuadros 5A, 5B y 5C);
- 6) población económicamente inactiva por sexo y grupos de edad, según condición de disponibilidad (cuadros 6A, 6B y 6C);
- 7) población de 12 años y más por sexo y nivel de instrucción (cuadros 7A, 7B y 7C);
- 8) población femenina de 12 años y más por condición de actividad y estado civil (cuadros 8A, 8B y 8C);
- 9) sujetos agropecuarios por categoría y grupos de edad (cuadro 27);
- 10) tasas de desempleo abierto por sexo y grupos de edad (hombres);
- 11) tasas de desempleo abierto por sexo y grupos de edad (mujeres);
- 12) tasa específica de participación por sexo y grupos de edad (total);
- 13) estimación de las distribuciones porcentuales de grupos de edad y sexo según entidad federativa;
- 14) distribución porcentual por grupos de edad y sexo según entidad federativa;
- 15) conteo por observación de niños y adolescentes trabajadores, distribución porcentual por grupos de edad y sexo según entidad federativa (los cuadros no han sido reproducidos).

## **Mozambique**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Mozambique ha ratificado cinco de los convenios fundamentales de la OIT: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la

libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El Gobierno está realizando trabajos preparatorios sobre los siguientes convenios, a fin de someterlos a la Asamblea de la República de Mozambique: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Como parte de las actividades que están siendo desarrolladas en relación con la ratificación del Convenio núm. 182, el Ministerio de Trabajo, organizó un Seminario tripartito en noviembre de 1999 acerca de la Carta Social de los Derechos Fundamentales de la Comunidad de Desarrollo de Sudáfrica (SADC) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

## **Myanmar**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es un principio reconocido en Myanmar, en virtud de la ley sobre el trabajo infantil, promulgada en 1993.

Los objetivos de dicha ley son los siguientes:

- hacer que se respeten los derechos del niño reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
- proteger los derechos del niño;
- brindar protección a los niños a fin de que puedan gozar plenamente de sus derechos de conformidad con la ley;
- aplicar medidas que favorezcan en la mayor medida posible los intereses de los niños, de acuerdo con los recursos financieros del Estado;
- posibilitar la custodia y el cuidado de los niños que necesitan protección y atención por parte del Estado o de trabajadores sociales voluntarios u organizaciones no gubernamentales;
- permitir que se juzguen por separado los delitos juveniles, y aplicar medidas con el fin de modificar el carácter del niño que ha cometido un delito.

El trabajo infantil no está definido, pero las leyes que figuran a continuación limitan la edad mínima de admisión en el empleo en el caso de varias ocupaciones.

- Talleres y establecimientos industriales, 1951 — edad mínima: 13 años.
- Ley relativa a las fábricas, 1951 — edad mínima: 13 años.

- Ley sobre el pago de salarios, 1936 — edad mínima: 15 años.
- Reglamentación relativa al pago de salarios, 1937 — edad mínima: 15 años.

Ningún niño menor de 13 años puede participar en trabajos peligrosos sin excepción alguna de acuerdo con la ley relativa a las fábricas.

Además de las sanciones previstas en las leyes laborales mencionadas en i), en el artículo 66 de la ley del niño se estipula que quien cometa un delito al respecto puede ser condenado a una pena de hasta dos años de prisión o al pago de una multa que puede elevarse a 10.000 K — o se le pueden aplicar ambas sanciones a la vez.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Los indicadores o estadísticas, así como los datos y tendencias que se derivan de los mismos están aún en proceso de elaboración.

La recopilación de otras informaciones está en su etapa inicial.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Se constituyó una Comisión Nacional de los Derechos del Niño y se están estableciendo comisiones similares en diversos niveles con la finalidad específica de eliminar el trabajo infantil, en colaboración con el UNICEF y varias ONG como la Alianza Internacional «Save the Children» y la Asociación para el Bienestar Materno Infantil de Myanmar.

Diversos órganos del Gobierno están adoptando medidas legislativas y poniendo en práctica servicios de inspección del trabajo y otras medidas sociales a tales efectos.

Las ONG mencionadas trabajan activamente en los niveles de base con la ayuda de organismos administrativos.

Los objetivos del Gobierno se mencionan en la parte anterior del informe.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se transmiten copias de la presente memoria a la Unión de Federación de Cámaras de Comercio y de Industria de Myanmar (UMFCCI), la Asociación para el Bienestar Materno Infantil de Myanmar (MMCWA) y la Asociación para el Bienestar de los Trabajadores (WWA).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Se recibieron observaciones de dichas organizaciones.



## Namibia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil se reconoce en la Constitución y en la legislación de Namibia.

#### *Constitución de Namibia*

El artículo 15 de la Constitución de Namibia trata sobre los derechos de los niños. En este artículo, se define a los niños como «las personas menores de 16 años de edad». En el párrafo 2 de ese artículo se establece que «los niños tienen derecho a ser protegidos de la explotación económica y no serán empleados ni se les exigirá que realicen trabajos que puedan resultar peligrosos o interferir con su educación, o puedan resultar peligrosos para su salud o su desarrollo físico, mental, moral o social».

En el párrafo 3 del mismo artículo se dispone lo siguiente: «ningún niño menor de 14 años de edad trabajará en ninguna fábrica o mina ni servirá en las condiciones y circunstancias reglamentadas por una ley del Parlamento».

#### *Legislación*

La ley del trabajo de Namibia (Parte V, apartado 42) prohíbe:

- el empleo de niños menores de 14 años para cualquier actividad;
- el empleo de niños de entre 14 y 15 años de edad en cualquier tipo de mina o para efectuar otros trabajos de minería o de arranque, o de prospección de cualquier tipo de mineral;
- el empleo de niños de entre 15 y 16 años de edad para trabajos subterráneos en cualquier tipo de mina.

Se da una definición del trabajo infantil (la edad mínima de admisión en el empleo o en el trabajo; la relación entre esta edad mínima y el final de la escolaridad obligatoria).

Se hace referencia a cualquier tipo de empleo de un niño menor de 14 años. En cuanto a la relación entre la edad mínima y el final de la escolaridad obligatoria, en la Constitución de Namibia (artículo 20, párrafo 3) se prevé que no se permitirá que los niños dejen la escuela mientras no hayan completado su educación primaria o hayan cumplido 16 años de edad.

Debe tomarse nota de que los niños que cumplen 16 años antes de completar su escolaridad primaria no son expulsados de la escuela. En las estadísticas sobre educación de 1998 se observa que 20.487 educandos tienen 17 años de edad o más, pero siguen asistiendo a los grados primarios (estadísticas sobre educación, 1998, EMIS, Ministerio de Educación Básica y Cultura, Windhoek, página 62 — no se adjunta copia).

La edad mínima para llevar a cabo trabajos peligrosos es superior a la indicada, sírvase remitirse más arriba a la sección «Legislación».

Por lo que se refiere a todas las categorías de empleos o de trabajos, los sectores económicos o los tipos de empresas excluidas de la aplicación del principio y el derecho

relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil, sírvase remitirse a la información proporcionada más arriba en la sección «Constitución de Namibia».

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos.

#### *Administrativos*

- La supervisión de los programas y las prácticas educativas por parte del Ministerio de Educación Básica.
- La Inspección laboral.

#### *Jurídicos*

- La ley sobre procedimientos penales (ley núm. 52 de 1997), artículo 290, prevé la manera de tratar a los delincuentes juveniles.
- La ley sobre los niños (ley núm. 33 de 1960).

#### *Organismos*

- Ministerio de Trabajo.
- Consejo Consultivo del Trabajo.
- Organizaciones de empleadores y de trabajadores.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

No hay indicadores o estadísticas disponibles que puedan utilizarse para evaluar la situación. Estos indicadores podrían establecerse una vez que se complete el análisis de la encuesta sobre las actividades relativas a los niños. Las penas y sanciones no formarán parte de los resultados de la encuesta.

El Ministerio tiene previsto trabajar en el análisis de los datos y en la redacción de los informes relativos a la encuesta sobre el trabajo infantil, que se llevó a cabo durante los dos primeros trimestres de 1999. Se prevé que el análisis y el informe relativo a la encuesta se completen en diciembre de 1999 o a principios de enero de 2000. La posición del Ministerio acerca de la magnitud de las actividades infantiles en Namibia no se comunicará hasta que se redacte el próximo informe.

Otra información que podría permitir una mejor evaluación de la situación del país en materia de educación es que aproximadamente el 90 por ciento de los niños de Namibia en edad escolar van a la escuela.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas adoptadas para erradicar de manera eficaz el trabajo infantil sólo pueden determinarse sobre la base de los resultados de la encuesta.

Se han desplegado esfuerzos para promover la erradicación eficaz del trabajo infantil a través de:

- i) el Gobierno: mediante el encargo de la encuesta sobre las actividades relativas a los niños efectuada durante los dos primeros trimestres del presente año;
- ii) la OIT: patrocina al asesor responsable del análisis de los datos y de redactar el informe de la encuesta sobre las actividades relativas a los niños;
- iii) otros organismos:
  - UNICEF de Namibia patrocinó el componente de la entrada de datos;
  - el Consejo Consultivo del Trabajo examinará las posibilidades de ratificar los Convenios núms. 138 y 190 durante su reunión de noviembre de 1999.

El objetivo del Gobierno es erradicar el trabajo infantil en Namibia.

Jurídicamente la erradicación del trabajo infantil en Namibia ya es viable.

Sin embargo, el informe sobre la encuesta debe indicar al Gobierno la magnitud y la extensión y las causas del trabajo infantil en el país antes de que se adopte cualquier tipo de medida. Esa información también se requiere para la elaboración de programas y estrategias, destinados a erradicar el trabajo infantil. Sobre la base de esos programas, se determinará el grado de asistencia de la OIT.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

La memoria se ha enviado a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- Federación de Empleadores de Namibia;
- Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones. Se ha indicado a los interlocutores sociales que envíen sus observaciones directamente a la OIT y envíen copia al Gobierno si así lo desean.

### **Anexos (no reproducidos)**

- La Constitución de Namibia.
- La ley sobre los niños (ley núm. 33 de 1960).

## **Nigeria**

### ***Evaluación del marco institucional***

Nigeria reconoce la abolición efectiva del trabajo infantil en:

- ley de trabajo, CAP 198, legislación de la Federación de Nigeria (LFN), 1990, (artículos 59 a 65);
- ley de fábricas, CAP 126, LFN, 1990 (artículos 49 y 88, copia adjunta);
- ley sobre la indemnización por accidentes del trabajo, CAP 470, LFN, 1990 (artículo 1);
- ley de sindicatos, CAP 437, LFN, 1990 (artículo 19);

El trabajo infantil se define en relación con la edad mínima de admisión en el empleo en el artículo 59, 2) de la ley de trabajo, CAP 198, 1990.

El artículo 59, 5) de la ley de trabajo, CAP 198, 1990, especifica que ningún menor de menos de 16 años de edad deberá ser empleado en trabajos subterráneos, o en trabajos con maquinarias o en un día festivo. Además, el artículo 60 del mismo texto prevé que el trabajo nocturno sólo se aplicará a los menores de más de 16 años de edad.

El artículo 49, 5) de la ley de trabajo, CAP 198, 1990, prevé excepciones respecto del aprendizaje, régimen en el cual los menores de más de 12 años y de menos de 16 años de edad pueden ser contratados (copia no reproducida). Por otra parte, el artículo 61 de la ley de trabajo, CAP 198, 1990, prevé que el menor de 15 años de edad no será empleado en un buque, con excepción de los buques escuela; que son aprobados por el Ministerio o pertenecen a la familia del menor.

El Ministerio Federal de Empleo, Trabajo y Productividad tiene el mandato oficial de observar, controlar y prevenir el trabajo infantil mediante los servicios de inspección del trabajo y de fábricas que son las principales divisiones que cumplen esas tareas. Además, el Programa Universal de Educación Básica (UBE) prevé la obligatoriedad de la educación desde los 6 años hasta los 15 años de edad. El Ministerio Federal de Educación tiene a su cargo la educación básica en Nigeria. Por último, la ley de trabajo CAP 198, 1990 (artículo 64), y la ley de fábricas, CAP 198, 1990 (artículos 49 y 88), prevén sanciones en caso de infracciones a las disposiciones legales en materia de trabajo infantil.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

No hay indicadores o estadísticas disponibles sobre el trabajo infantil. No obstante, la Oficina Federal de Estadísticas colabora con la OIT a fin de incluir una encuesta sobre trabajo infantil en la encuesta sobre la fuerza de trabajo del país. El Ministerio Federal de Empleo, Trabajo y Productividad espera participar en esas actividades (carta relativa a la encuesta sobre trabajo infantil en Nigeria).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Los gobiernos locales, las ONG y ciertos proyectos privados están llevando a cabo programas especiales para los niños abandonados. El Programa Universal de Educación Básica (UBE) prestará asistencia a fin de lograr una asistencia escolar efectiva (la asistencia escolar es obligatoria de los 6 a los 15 años de edad). Por último, la mendicidad y la prostitución infantil están prohibidas por órdenes estatales.

En 1998, el Gobierno organizó un seminario sobre la política nacional y la sensibilización en materia de trabajo infantil en Nigeria en colaboración con la OIT y el UNICEF. Además se crearon centros de adquisición de calificaciones para ayudar a los niños. Por último, el

Gobierno ha ratificado algunos convenios de la OIT sobre trabajo infantil (Convenios núms. 15, 58, 59 y 123) así como también la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Está en preparación un programa del IPEC para Nigeria. La OIT ha ayudado al Gobierno a organizar el seminario sobre la política nacional y la sensibilización al trabajo infantil en Nigeria, antes mencionado.

Además, el experto de la OIT en materia de normas internacionales del trabajo informó a los funcionarios del Ministerio de Trabajo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en julio y octubre de 1999. Por otra parte, la Oficina de zona de la OIT de Lagos y el Equipo consultivo multidisciplinario para Africa oriental (EAMAT) de la OIT en Addis Abeba ayudaron al Gobierno a definir los objetivos del país para lograr la abolición del trabajo infantil. Por último, el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC) organizó en Accra (Ghana) un seminario subregional (en el que se trataron cuestiones relacionadas con el trabajo infantil), y se prevé para el año 2000 un seminario nacional sobre normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT de 1998.

En el plano nacional, muchas ONG, tales como el Centro Nacional para Asociaciones de Mujeres (NCWS), Child Life-Line, Family Craft y el Centro islámico ayudan a los niños abandonados y toman medidas contra la prostitución y los malos tratos a los niños.

Los objetivos nacionales han sido revisados en el marco del seminario sobre política nacional y sensibilización en materia de trabajo infantil en Nigeria de la siguiente manera:

- sensibilizar a los responsables de la formulación de políticas a fin de que entiendan la situación en materia de trabajo infantil en Nigeria;
- recopilar informaciones sobre las diferentes formas y el alcance del fenómeno del trabajo infantil en Nigeria;
- evaluar y analizar los datos existentes en materia de trabajo infantil en Nigeria;
- evaluar y valorar la legislación existente así como las estrategias para su aplicación en materia de trabajo infantil en el país;
- desarrollar en colaboración con los interlocutores sociales, los copartícipes, las ONG y los demás organismos pertinentes un plan de acción nacional a fin de eliminar el trabajo infantil.

El Programa de acción sobre trabajo infantil abarca entre otras cosas:

- la sensibilización del Gobierno, los interlocutores sociales, las ONG, los copartícipes, los padres en las zonas urbanas y rurales, las organizaciones religiosas, los líderes de opinión, además de otras medidas en materia de trabajo infantil recurriendo a medios de comunicación oficiales y oficiosos;
- otorgar poderes a los actores antes mencionados a fin de que participen en la lucha contra el trabajo infantil mediante la financiación, el suministro de los locales necesarios y la formación;
- la creación y el mantenimiento de planes de mitigación de la pobreza que estén al alcance de las personas necesitadas;

- incrementar la colaboración entre el Gobierno, los interlocutores sociales, las ONG, los donantes, los demás participantes y los medios de comunicación a fin de lograr una mayor conciencia en la opinión pública y un cambio social en materia de trabajo infantil. Además, los niños abandonados, los niños que trabajan en el sector no estructurado en las zonas rurales y urbanas, así como la participación de los niños en actividades ilegales (tráfico de drogas, prostitución, criminalidad, etc.) deberían ser considerados temas prioritarios. A este respecto, es indispensable reforzar el sistema de inspección del trabajo y prever una formación específica en ese campo.

Para más informaciones sobre los programas y los objetivos nacionales en materia de trabajo infantil, véase la copia adjunta del informe sobre el Seminario de política nacional y sensibilización en materia de trabajo infantil organizado en noviembre de 1998.

El Gobierno acoge con agrado el programa de asistencia OIT/IPEC que tiene por objeto realizar las actividades mencionadas, entre las cuales figura un seminario nacional para evaluar el cumplimiento de los objetivos, las estrategias y los planes de acción nacionales relativos al trabajo infantil, así como las medidas destinadas a mitigar la pobreza y lograr la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Una copia de esta memoria ha sido enviada a:

- la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA); y
- el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC).

## **Nueva Zelandia**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El Gobierno de Nueva Zelandia está profundamente preocupado por la explotación de los niños y participa activamente en varios foros internacionales que tratan esta cuestión. Por consiguiente, Nueva Zelandia apoya enérgicamente todas las iniciativas destinadas a eliminar las peores formas de trabajo infantil, como por ejemplo la promoción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

No obstante, el Gobierno de Nueva Zelandia no cree que todas las formas de trabajo infantil sean nocivas. Si bien Nueva Zelandia limita el empleo de los menores (principalmente mediante la legislación de la educación y la seguridad y salud en el trabajo), existe una práctica antigua que autoriza el empleo de los niños en una gama de trabajos tales como el reparto de periódicos y la recolección de fruta. Consideramos que el empleo de niños en ese tipo de trabajo no es perjudicial, y es hasta conveniente desde el punto de vista social, puesto que los prepara para que sean independientes y más responsables.

El principio se reconoce de las siguientes maneras

### *Educación*

En Nueva Zelandia, la educación es la prioridad principal para los niños hasta los 16 años de edad, de esta manera se los prepara para aprovechar las oportunidades que se les presenten en el futuro.

La ley de educación de 1989 prohíbe a toda persona emplear a un niño menor de 16 años de edad durante el horario escolar. Los empleos que impiden o interfieren con la asistencia escolar de un niño son también ilegales. Existen disposiciones similares para los niños matriculados en una escuela por correspondencia o que están escolarizados en su domicilio. Los padres o los empleadores pueden ser procesados y multados en caso de violar estas disposiciones.

En 1991, la ley de educación fue modificada de manera que toda persona fuera matriculada en una escuela registrada de los seis a los 16 años de edad. Esta disposición entró en vigor el 1.º de enero de 1993. La legislación anterior exigía que toda persona fuera matriculada de los seis a los 15 años de edad.

### *Empleo*

Ciertas condiciones legales mínimas se aplican a todos los trabajadores, incluidos los niños. Se trata de las vacaciones anuales y legales (ley de vacaciones de 1981), la licencia especial por enfermedad, por cuestiones familiares y por duelo, la protección contra deducciones ilegales del salario (ley de protección del salario de 1983), la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres cuando la única diferencia es su sexo (ley sobre la igualdad de remuneración de 1972), y la licencia por maternidad o paternidad. Véase el folleto titulado «El empleo: contrato, derechos y obligaciones» (no se adjunta).

En 1994 se estableció por primera vez un salario mínimo legal para los jóvenes trabajadores de 16 a 19 años de edad. El salario mínimo de los jóvenes asciende actualmente a 4,20 dólares de Nueva Zelandia por hora y a 168 dólares por semana de 40 horas. El salario mínimo de los adultos para los trabajadores mayores de 20 años es actualmente de 7 dólares por hora o 200 dólares por una semana de 40 horas. El Comisionado para los Niños (véase más adelante) ha observado cierta preocupación debido a que no existe salario mínimo para los menores que tienen 15 años y menos, así como cierta preocupación manifestada por algunos jóvenes dado que el salario mínimo de los jóvenes es inferior al salario de los adultos. Estas cuestiones han sido examinadas detenidamente por el Gobierno en 1994 cuando se estableció el salario mínimo de los jóvenes y en cada una de las revisiones anuales subsiguientes de los niveles de los salarios mínimos de los jóvenes y de los adultos.

El nivel del salario mínimo de los jóvenes da cuenta de la preocupación del Gobierno por equilibrar la protección contra la explotación y prevenir las consecuencias negativas sobre el empleo de los jóvenes que tienden a tener menos formación y experiencia que los trabajadores de más edad. El salario mínimo de los jóvenes se aplica a partir de la edad de 16 años puesto que el Gobierno considera que la principal prioridad de los niños menores de esa edad debería ser la educación académica y no el empleo.

Todos los trabajadores, incluidos los niños, tienen derecho a hacer cumplir un contrato de trabajo mediante la intervención de un tribunal laboral o una instancia laboral. Si un trabajador considera que su contrato de trabajo comprende condiciones duras u opresivas o que fue obtenido de una manera dura y opresiva, tiene derecho a presentar una queja directamente ante el tribunal laboral para anular el contrato en parte o en totalidad.

El Comisionado para los Niños ha observado que la población con cierta madurez recurre con mucha frecuencia a los procedimientos legales y que en el caso de los niños podría ser necesario suministrar una asistencia específica para que accedan al sistema jurídico y reciban informaciones. Si bien reconoce las necesidades de los niños, el Gobierno considera que la amplia flexibilidad existente permite la atención de esas necesidades. Los trabajadores tienen derecho a elegir representarse ellos mismos o elegir a su representante ante el tribunal laboral. No se exige que los representantes tengan calificaciones jurídicas y los jóvenes tienen la posibilidad de hacerse representar por miembros de su familia, sindicatos, defensores del empleo o de los jóvenes, así como también por abogados. Los derechos para abrir un expediente en el tribunal son moderados (actualmente 70 dólares) y el personal está a la disposición de los solicitantes para explicarles las exigencias procedimentales. Los inspectores del trabajo pueden hacer aplicar algunos derechos legales tales como las vacaciones y el salario mínimo en nombre de los trabajadores sin que esto represente ningún costo para los trabajadores.

Las estrategias actuales en materia de información y educación del Departamento del Trabajo comprenden publicaciones que están a la disposición del público; un servicio telefónico de informaciones gratuito en todo el país; y visitas realizadas por la Inspección del Trabajo en las escuelas y otras instituciones educativas. La Comisión de Derechos Humanos así como otros organismos también llevan a cabo una serie de actividades pedagógicas. El Servicio de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo también tiene el proyecto de reformar sus servicios de información con el propósito específico de considerar las necesidades de los jóvenes que entran por primera vez en el mercado laboral.

### *Seguridad y salud*

La ley de seguridad y salud de 1992 se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su edad. La ley está más centrada en los diferentes sectores industriales que en las edades. No obstante, ciertos artículos de la ley se refieren específicamente a los niños que trabajan.

En su artículo 6 la ley prevé que todo empleador tomará todas las medidas posibles para garantizar la seguridad de los trabajadores en el empleo. En particular, los empleadores deben proporcionar un entorno de trabajo seguro, facilitar locales y mantenerlos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores cuando están trabajando, garantizar que las maquinarias utilizadas por los trabajadores sean seguras, garantizar que los trabajadores no estén expuestos a un peligro ya sea en su lugar de trabajo o en la cercanía de éste. El empleador debe también establecer procedimientos para resolver las emergencias que puedan surgir durante el trabajo.

En virtud de los artículos 7 a 10 de la ley, los empleadores tienen la obligación de determinar los peligros en el lugar de trabajo y, en la medida de lo posible, eliminarlos. Si esto es imposible, el empleador debe tomar todas las medidas razonables para circunscribir el peligro. En los casos en que tanto la eliminación como la circunscripción del peligro es imposible, hay que reducir al mínimo los peligros más importantes y proteger a los trabajadores. El artículo 13 de la ley requiere que los empleadores garanticen que los trabajadores reciban una formación y una supervisión adecuadas a fin de no lesionarse así como tampoco a otras personas.

En virtud del artículo 14 de la ley los empleadores tienen la obligación de hacer participar a los trabajadores en el establecimiento de los procedimientos en materia de seguridad y salud.



La reglamentación en materia de seguridad y salud en el empleo de 1995 fija ciertas restricciones en materia de empleo de jóvenes menores de 15 años de edad en ciertos sectores como por ejemplo, la industria manufacturera, la construcción y la silvicultura. Los empleadores tienen la obligación de tomar todas las medidas prácticas para garantizar que los trabajadores menores de 15 años de edad no levanten ningún peso o realicen tareas que podrían resultar perjudiciales para su salud.

Las reglamentaciones también limitan el uso de maquinaria por personas menores de 15 años, y prevén restricciones para los trabajadores menores de 15 años que manejen o trabajen con tractores o maquinaria móvil motorizada.

La reglamentación prohíbe el empleo de menores de 16 años de 22 horas a seis horas, a menos que el trabajo sea plenamente conforme a un repertorio de recomendaciones prácticas aprobado. A la fecha, ningún repertorio de ese tipo ha sido aprobado. Además, la ley sobre explosivos de 1957 prohíbe que un menor de 18 años trabaje en un lugar donde se fabrican o se almacenan explosivos.

Toda persona que viole la reglamentación en materia de seguridad y salud en el empleo de 1995 mediante una acción o una omisión sabiendo que probablemente cause perjuicios graves, estará sujeta a una pena de prisión por un período de hasta un año, o a una multa de hasta 100.000 dólares, o ambas cosas. Toda otra violación de la ley será penada por una multa de hasta 50.000 dólares, en caso de lesión grave a otra persona, y de 25.000 dólares en los demás casos.

### *Atención y protección*

La ley de tutela de 1968 define el tutor, incluidos los padres, como la persona que tiene la custodia (el derecho a la tenencia y el cuidado del niño) de un niño, y el derecho de ejercer un control sobre su educación. El artículo 23 de la ley estipula que en relación con la custodia, la tenencia y el trato de un niño, el bienestar de este último tiene que ser la primera y la principal consideración.

La ley sobre los niños, los jóvenes y sus familias de 1989 prevé varios mecanismos de protección para los niños menores de 17 años que necesitan atención y protección. El artículo 14 define las situaciones en las cuales un niño necesita atención y protección e incluye la posibilidad de lesiones y abandono. El Organismo de los Niños, los Jóvenes y sus Familias (CYPFA) y la policía tienen la facultad de intervenir en caso de necesidad.

Existe una gama de prestaciones del Gobierno para ayudar a los niños y las familias de bajos ingresos con niños. El Departamento de Ingresos Internos, proporciona un apoyo familiar, es decir un ingreso mínimo familiar garantizado y una tasa independiente familiar. El Servicio de Protección del Trabajo y los Ingresos del Niño de Nueva Zelanda (WINZ) financia, las fichas para la atención de la salud de los servicios comunitarios, la subvención para el alojamiento, las prestaciones de invalidez, una prestación de la comunidad en concepto de salario a los desempleados y una prestación de la comunidad en concepto de salario por enfermedad. El WINZ también proporciona prestaciones con el propósito de ayudar a las familias de los niños. Asimismo suministra una prestación a efectos familiares, prestaciones para inválidos, viudos y aquellas destinadas a los enfermos e inválidos. También existe una pensión de vejez, una subvención para los veteranos y la jubilación nacional.

La ley de infracciones de 1981 prohíbe a los padres y a los tutores dejar a niños menores de 14 años durante un período demasiado largo sin tomar las medidas necesarias para su atención y supervisión.

La ley de delitos de 1961 también impide que los padres o los tutores de los niños menores de 18 años de edad los dejen a cargo de otra persona con el propósito de que el niño o su trabajo sean explotados. Para más informaciones sírvase referirse a la memoria presentada en 1998 por Nueva Zelanda sobre el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

### *Derechos humanos*

La ley de derechos humanos de 1993 protege a los niños contra la discriminación sobre la base, excepto en cuanto a la edad<sup>4</sup>, de lo establecido en la ley<sup>5</sup>. Sin embargo, hay una disposición según la cual los trabajadores menores de 20 años deben ser pagados conforme a una tasa más baja basada en la edad con respecto a otra persona que ocupe un puesto de trabajo similar. Para más informaciones sírvase referirse a la memoria presentada en 1999 por Nueva Zelanda sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Asimismo, Nueva Zelanda tiene una Oficina para el Comisionado para los Niños. La Oficina fue creada en virtud de la ley de niños, jóvenes y sus familias de 1989 y dispone la defensa de los niños. Esto aumenta las posibilidades de que los niños sean escuchados por las personas que toman las decisiones.

Nueva Zelanda también forma parte de los signatarios de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Como se mencionó detalladamente, y en conformidad con el artículo 32 de esa Convención, Nueva Zelanda dispone de una legislación que reconoce «el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social». Al ratificar la Convención, el Gobierno de Nueva Zelanda reservó su posición y consideró que «... los derechos del niño previstos en el artículo 32, 1) son adecuadamente protegidos por su legislación actual. Por consiguiente, se reserva el derecho de no adoptar medidas legislativas o de otro tipo como lo sugiere el artículo 32, 2)». Tal como se observó en el punto 1, 1), b) existen varias medidas que protegen a los niños de las prácticas laborales basadas en la explotación. Para más informaciones sírvase consultar la primera memoria presentada por Nueva Zelanda al UNCROC.

El artículo 30 de la ley de educación, que exige que los niños en edad escolar no sean empleados durante el horario escolar es aplicado por las escuelas. Una situación que implique la inasistencia de un niño a la escuela es comunicada a la escuela, el CYPFA, el Servicio de Ausentismo y no Matriculación Escolar (NETS), a un Servicio de Distrito de Ausentismo Escolar (DTS) o al Ministerio de Educación. Otros organismos refieren seguidamente la cuestión al NETS como una eventual falta de matrícula y el NETS garantiza que el estudiante vuelva a una situación conforme a la legislación.

La legislación de Nueva Zelanda no prevé específicamente una edad mínima para la admisión al empleo, no obstante, el empleo de los niños es limitado tal como se describe más arriba.

<sup>4</sup> A efectos de cualquiera de las disposiciones de la ley la palabra «edad» significa toda persona de 16 años de edad o más.

<sup>5</sup> La ley protege contra la discriminación basada en el sexo, el estado civil, las creencias religiosas, las creencias étnicas, el color, la raza, los orígenes étnicos o nacionales, la discapacidad, la edad, las opiniones políticas, la situación de empleo, la situación familiar o la orientación sexual.

La legislación de Nueva Zelanda no hace distinciones entre diferentes grados de peligro y no califica un trabajo como «peligroso». En cambio, reconoce que todo trabajo tiene sus riesgos propios y hace responsable al empleador de identificar y administrar esos riesgos, ya sean menores, normales, peligrosos o altamente peligrosos. Por consiguiente, no hay edad límite para los trabajadores que desempeñan un trabajo «peligroso» en sí. No obstante, hay disposiciones claras que restringen el tipo de trabajo que pueden desempeñar los menores de 15 años. Se exige que los empleadores mantengan un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores.

No hay otras disposiciones específicas para los diferentes sectores.

Varios organismos y departamentos gubernamentales aplican la legislación mencionada en esta memoria. El Comisionado para los Niños considera que se necesitan recursos adicionales para proteger a los niños y hacer aplicar sus derechos en el lugar de trabajo. Si bien el Gobierno de Nueva Zelanda considera que existen disposiciones que hacen efectiva esa protección, reconoce que en varios ámbitos hay margen para tomar más en cuenta las necesidades específicas de los niños. Véase el punto 1, 1), b), último párrafo de la sección sobre el empleo.

El Ministerio de Educación administra y aplica la ley de educación. En caso de violación de las disposiciones de la ley de educación, puede imponerse una multa de hasta 1.000 dólares.

El CYPFA tiene la responsabilidad de dar atención a las notificaciones sobre malos tratos o abandono de niños y proporcionar servicios para protegerlos, así como a los jóvenes, hasta los 17 años de edad, de los malos tratos.

El CYPFA recibió 26.973 notificaciones en las que se alegaban abandono y malos tratos de todo tipo durante el último ejercicio anual (1.º de julio de 1998 al 30 de junio de 1999). El CYPFA informa que muy pocas notificaciones se refieren al empleo, pero no se dispone de cifras específicas. Cuando después de que una notificación ha sido examinada y se comprueba que existen problemas de atención y de protección, se analiza el caso en una conferencia con el grupo familiar. Este proceso permite que la familia — *whanau, hapu e iwi*<sup>6</sup> — participe en las decisiones que se tomen de modo de tener en cuenta de la mejor manera posible los intereses del niño. Todos los participantes en la conferencia del grupo familiar, incluidos los profesionales del organismo, la policía y con frecuencia los mismos menores, deben estar de acuerdo con las decisiones tomadas. Se celebran todos los años más de 9.000 conferencias del grupo familiar, se llega a un acuerdo en el 90 por ciento de los casos acerca de lo que es necesario hacer para garantizar la atención de los niños o los jóvenes. El CYPFA desea reiterar la importancia de la conferencia con el grupo familiar, en tanto que proceso que garantiza la participación de las familias y en el que se oye la opinión del niño.

El Tribunal de Asuntos Familiares proporciona también un proceso formal de solución y puede establecer un orden de prioridades a fin de proteger al niño y apoyar las disposiciones relativas a su atención y protección. Las soluciones oficiosas incluyen negociaciones con el propósito de prestar asistencia al niño; contactos con otros organismos o servicios para que eventualmente se hagan cargo del caso; y defensa en representación del niño. El objetivo de todos estos procedimientos es promover de la mejor manera posible los intereses del niño.

<sup>6</sup> *Whanau* es una familia, *hapu* es una subtribu e *iwi* es una tribu.

En todos los lugares de trabajo el Gobierno de Nueva Zelanda mantiene un sistema de inspección del trabajo. El servicio de Inspección del Trabajo consiste en dos servicios distintos:

- una inspección de seguridad y salud que pertenece al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Trabajo, y
- una inspección del trabajo que pertenece al Servicio de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo.

La inspección de seguridad y salud se compone de los inspectores del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Trabajo. Dichos inspectores tienen la responsabilidad de aplicar la ley de seguridad y salud en el empleo, la cual se aplica en todos los lugares de trabajo, salvo a bordo de los buques y los aviones. Esa ley ha sido examinada más arriba. (La seguridad a bordo de los buques está regida por la ley de transporte marítimo de 1994 — administrada por la Autoridad de Transporte Marítimo, y la seguridad a bordo de los aviones está regida por la ley de aviación civil de 1990 — administrada por la Autoridad de la Aviación Civil.)

El Tribunal Supremo y el Tribunal de Distrito tienen la obligación de hacer respetar esa ley. Pueden imponerse multas de hasta 100.000 dólares y un año de cárcel en virtud de la ley de seguridad y salud en el empleo. Para más detalles véase la memoria presentada por Nueva Zelanda en 1999 sobre el Convenio núm. 81.

La Inspección del Trabajo es una unidad de inspectores especializados en el trabajo y de funcionarios responsables de la información en el marco del Servicio de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo. La inspección proporciona información acerca de la legislación en materia de empleo (véase el folleto adjunto) y tiene facultades específicas para hacer cumplir la ley en virtud de ciertas leyes, entre las cuales se encuentran, la ley de salario mínimo y la ley de vacaciones. Los trabajadores y sus representantes tienen el poder de hacer respetar sus derechos legales y contractuales recurriendo ante el Tribunal de Empleo o la Corte de Empleo.

Las reparaciones abarcan el cumplimiento de órdenes, multas y reembolsos. Para más informaciones, véase el punto 1, 1), b) y la memoria presentada en 1999 por Nueva Zelanda relativa al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 [y Protocolo, 1995] (núm. 81).

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En Nueva Zelanda no se recopilan estadísticas sobre los menores de 15 años que están empleados. Se recopilan cifras extraídas del censo de Nueva Zelanda para el grupo que tiene entre 15 y 19 años de edad (cuadros 1 a 6; no se transcriben). Las cifras extraídas de la encuesta de hogares y fuerza de trabajo abarcan al grupo que tiene entre 15 y 18 años de edad (cuadros 7 a 11; no se transcriben).

En Nueva Zelanda aproximadamente la mitad de los trabajadores que tienen entre 15 y 19 años de edad trabajan en el sector de la distribución. Este sector incluye la venta de alimentos al por menor.

El Departamento de Trabajo ofrece un servicio telefónico gratuito en materia de relaciones laborales. Durante el segundo trimestre de 1999, ese número recibió 12.982 llamadas. El 3 por ciento de las preguntas se referían a las tasas de salario mínimo para los jóvenes.

La información recibida durante la sexta encuesta del Servicio de Relaciones Laborales sobre las personas que han llamado al Centro de Información sobre Relaciones Laborales en junio de 1999 ha sido ordenada en forma de cuadro según el origen étnico y la edad (los cuadros no se transcriben).

Los resultados obtenidos en la encuesta del Centro de Información sobre Relaciones Laborales de junio de 1999, indican que 4,4 por ciento de las personas que llamaron tenían entre 10 y 19 años de edad.

La base de datos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo registran lesiones y defunciones en el lugar de trabajo que han sido investigadas por el Servicio de Seguridad y Salud. Puede tratarse de jóvenes trabajadores o de jóvenes que se encuentran en el lugar de trabajo por otras razones. Desafortunadamente, es imposible obtener un desglose de estas cifras entre esas dos categorías, pero por ejemplo, en 1998-1999, de los cinco niños que murieron sólo dos estaban empleados.

Las investigaciones realizadas por el Servicio de Seguridad y Salud sobre los accidentes que han provocado las lesiones o la muerte de menores de hasta 18 años de edad en el empleo/lugar de trabajo indican que ha habido 280 heridos en 1998-1999 (base de datos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo).

En Nueva Zelanda, del total de menores de hasta 19 años de edad (1.095.060), 850.720 fueron escolarizados (Ministerio de Educación, 1997).

Del total de las personas ocupadas en la formación terciaria, 44.615 tienen entre 16 y 19 años de edad (Ministerio de Educación, 1997). El Gobierno hace referencia a sus observaciones en la primera parte del informe.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Nueva Zelanda apoya las iniciativas tomadas en los foros internacionales con el propósito de eliminar la explotación del trabajo infantil, tal como la adopción del nuevo Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

El Gobierno de Nueva Zelanda acoge con beneplácito el desarrollo de toda iniciativa cuyo propósito sea abolir tanto la explotación del trabajo infantil como sus formas más extremas y peligrosas. Sin embargo, el Gobierno de Nueva Zelanda no cree que todas las formas de trabajo infantil sean nocivas. En efecto, puede considerarse que el trabajo a tiempo parcial es conveniente, pues fomenta la responsabilidad y la independencia. No obstante, no debería aprobarse o apoyarse ninguna forma de trabajo infantil.

El Gobierno de Nueva Zelanda considera que la legislación y las políticas existentes, tal como se las describe en esta memoria, proporcionan una amplia protección contra la explotación de los niños en el empleo dentro de Nueva Zelanda.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Una copia de esta memoria ha sido enviada a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores:

— Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU).

— Federación de Empleadores de Nueva Zelanda (NZEF).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Los comentarios recibidos de las dos organizaciones mencionadas en la parte III se adjuntan.

Anexos (no se transcriben)

#### *Cuadros*

Jóvenes entre 15 y 19 años de edad que están empleados

Porcentaje de jóvenes entre 15 y 19 años de edad que forman parte de la fuerza de trabajo de Nueva Zelanda

Porcentaje de jóvenes entre 15 y 19 años de edad que están empleados en la industria

Hombres entre 15 y 19 años de edad que están empleados en la industria

Mujeres entre 15 y 19 años de edad que están empleadas en la industria

Jóvenes entre 15 y 19 años de edad que están empleados en la industria

Tasas de desempleo de jóvenes entre 15 y 18 años de edad, 1990-1999

Hombres entre 15 y 18 años de edad que están empleados, 1990-1999

Mujeres entre 15 y 18 años de edad que están empleadas, 1990-1999

Origen étnico de las mujeres entre 15 y 18 años de edad que están empleadas (segundo trimestre de 1999)

Origen étnico de los hombres entre 15 y 18 años de edad que están empleados (segundo trimestre de 1999)

Investigaciones realizadas por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo acerca de los accidentes que han provocado lesiones o la muerte de menores de hasta 18 años de edad en el empleo o en el lugar de trabajo.

## **Nueva Zelanda**

### **Observaciones de la Federación de Empleadores de Nueva Zelanda**

La Federación coincide con la respuesta del Gobierno, y desearía señalar asimismo sus propios esfuerzos a través de sus opiniones públicas, seminarios (llevados a cabo por sus asociaciones regionales y expresar que sus miembros empleadores tienen una buena comprensión de los derechos de todos los empleados, incluso de aquellos que no han alcanzado la edad de dejar la escuela. La Federación coincide con que deben llevarse a cabo esfuerzos efectivos a fin de eliminar las peores formas de trabajo infantil. Debe, sin embargo, señalar, como lo hace el Gobierno, que un limitado volumen de empleo — fuera

del horario escolar — es un buen camino para promover la independencia y un creciente sentido de la responsabilidad en la gente joven antes de que pasen a ocupar empleos a tiempo completo. La legislación de protección garantiza que no ocurran abusos.

## Nueva Zelanda

### Observaciones del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)

El NZCTU comparte la preocupación del Gobierno de Nueva Zelanda acerca de la explotación del trabajo infantil. Hemos apoyado coherentemente el desarrollo del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

El Gobierno de Nueva Zelanda no ha ratificado el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo. La Confederación considera que la no ratificación del Convenio núm. 138 por parte del Gobierno de Nueva Zelanda muestra una dificultad para reconocer el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil en este país.

Sabemos que en Nueva Zelanda los niños distribuyen periódicos y recogen frutas; esto explica la actitud del Gobierno de Nueva Zelanda de no ratificar el Convenio núm. 138 ya que el Gobierno dice que este trabajo estaría prohibido por el Convenio.

La principal fuente de información acerca del empleo en Nueva Zelanda es la encuesta sobre la población activa de la encuesta nacional de hogares. Sin embargo, esta encuesta no abarca a las personas de menos de 15 años y el Gobierno no sabe si los tipos de empleo autorizados son los únicos tipos de empleos que existen en la población de menos de 15 años.

El NZCTU y la Asociación de Maestros Post Primario han llevado a cabo muy recientemente una encuesta a través de la escuela secundaria sobre la gente joven en situación de empleo. Encontramos que el 57,2 por ciento de los encuestados de 13-14 años de edad han tenido uno o más trabajos (copia de la encuesta adjunta (no reproducida)).

Aunque las cifras son pequeñas, niños menores de 15 años fueron empleados en una amplia variedad de áreas, además del reparto de periódicos y de la recolección de frutas, a las que se refiere la memoria del Gobierno (se adjunta cuadro mostrando los tipos de trabajo desempeñados por los niños de 13-14 años de edad (no se reproduce)).

Notamos en particular que algunos niños de edad escolar informaron trabajar en granjas, manufactura, transporte y construcción. Nos preocupan las condiciones de trabajo y de seguridad de los niños en estos tipos de empleo<sup>7</sup>. Esto constituye una evidencia preliminar sobre trabajos inapropiados que están siendo realizados por menores de 15 años en ausencia de una protección específica para ellos.

Creemos que el Convenio núm. 138 debería ser ratificado por Nueva Zelanda y que se debería dictar legislación que establezca las edades mínimas correspondientes. En nuestra

<sup>7</sup> Con anterioridad a la ley de contratos de empleos el CTU trabajó en el desarrollo de códigos de práctica para el empleo de jóvenes trabajadores en particular en el sector de reparto de periódicos y publicidad, el que a menudo emplea a los menores de 15 años. Desde la introducción de la ley de contratos de empleos ha sido sumamente difícil organizar y negociar para estos muy jóvenes trabajadores y los códigos de práctica han caído en desuso.

opinión, el artículo 7 del Convenio núm. 138 tiene la flexibilidad para permitir algunos de los trabajos efectuados habitualmente por los niños de entre 13 y 15 años, en particular el relativo al reparto de periódicos al que se refiere el Gobierno.

### **Monto de los salarios mínimos**

El CTU comparte la preocupación expresada por el Comisionado para Niños de Nueva Zelanda sobre la ausencia del monto del salario mínimo para aquellos que tienen 15 años o menos. El CTU ha propuesto un mayor nivel para el actual salario mínimo de jóvenes para los que tienen de 6 a 18 años y cree que el salario mínimo para adultos debería aplicarse a aquellos de 18 años y más. La escuela secundaria sólo llega hasta los 18 años de edad en Nueva Zelanda y no hay razón que justifique un monto menor para aquellos de 18 años o más, muchos de los cuales tienen que mantenerse a sí mismos o pagar su educación terciaria a través de lo que ganan <sup>8</sup>.

### **Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño**

El CTU está decepcionada de que el Gobierno haya efectuado una reserva al artículo 32, 2) de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Instamos al Gobierno a reconsiderar esta reserva.

### **Salud y seguridad**

En relación con el uso de vehículos, la memoria del Gobierno afirma meramente que el Reglamento de 1995 sobre salud y seguridad en el empleo establece restricciones al empleo de menores de 15 para conducir tractores o plantas móviles. Sin embargo hay excepciones significativas para el uso de tractores en la regla 61 según la cual:

La regla 60, 2) de este Reglamento no se aplicará cuando:

- a) el joven sea mayor de 12 años de edad; y
- b) el tractor sea utilizado en relación con trabajos de agricultura; y
- c) el joven:
  - i) haya recibido formación completa sobre la seguridad en el manejo del tractor y sobre la utilización segura de cada implemento que sea remolcado o que haya sido fijado al tractor; o
  - ii) que esté recibiendo formación sobre la seguridad en el manejo del tractor y sobre la utilización segura de cada implemento que sea remolcado o que haya sido fijado al tractor.

<sup>8</sup> En nuestra encuesta sobre jóvenes trabajadores, el 89 por ciento de los 15-16 años de edad recibía salarios superiores al salario mínimo para jóvenes habitual de — \$4, 20 por hora — y sólo el 2 por ciento de aquellos de 17-18 años de edad recibían remuneraciones inferiores a \$5,00. Consideramos que como sólo una cantidad marginal de empleos aplica el salario mínimo para jóvenes habitual, éste puede ser aumentado y sólo tendrá efecto en un pequeño número de empleadores. Anexo 1, pág. 7.



El CTU expresa su preocupación por cuanto esta reglamentación crea una brecha que posibilita que muchos niños mayores de 12 años de edad usen frecuentemente tractores, especialmente en granjas familiares. Esto no garantiza la seguridad.

## **Aplicación**

### ***Inspección del trabajo***

El CTU expresa su preocupación sobre las insuficiencias del sistema de inspección del trabajo en Nueva Zelanda. La inspección del trabajo está actualmente operando en primer lugar como un servicio de información con muy pocos inspectores. Los aspectos que nos preocupan en términos generales están descritos en nuestra memoria de 1999 presentada en virtud del artículo 22 sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Creemos que las insuficiencias de la inspección del trabajo pueden afectar de manera adversa a los jóvenes trabajadores, cuyos derechos consagrados por la legislación podrían no ser respetados actualmente. Notamos que en nuestra encuesta sobre jóvenes trabajadores algunos recibían salarios inferiores al monto del salario mínimo para jóvenes<sup>9</sup>. El Gobierno no ha proporcionado ningún elemento sobre acciones o procesos promovidos por la inspección del trabajo para hacer aplicar este monto.

### ***Informaciones sobre empleo***

No hay informaciones sobre el empleo de los menores de 15 años. Hay problemas con las informaciones sobre el empleo provenientes de la encuesta sobre la población activa de la encuesta nacional de hogares, en lo relativo a la franja de edad comprendida entre 15 y 18 años ya que la encuesta sólo abarca cifras superiores a 1.000. Notamos también que, en relación con el empleo efectuado por trabajadores jóvenes, el Gobierno sólo ha proporcionado información proveniente de los censos.

El CTU estaría interesada en trabajar con el Gobierno de Nueva Zelanda a fin de explorar los medios para mejorar la centralización de información acerca del empleo de personas jóvenes.

### ***Aplicación e informaciones de la inspección***

En la memoria no figuran informaciones sobre inspecciones efectuadas ya sea por el OSH o por la inspección del trabajo respecto de trabajadores jóvenes, o sobre cualquier acción para garantizar la aplicación de la legislación en beneficio de los jóvenes trabajadores. A partir de esto se puede inferir que no se han emprendido acciones para garantizar la aplicación de la legislación, en particular por parte de la inspección del trabajo, la cual lleva adelante relativamente pocas acusaciones por violaciones a la legislación, de acuerdo con su filosofía de dar prioridad al papel informativo de la inspección.

### ***Informaciones sobre salud y seguridad***

Notamos que las cifras de accidentes de los trabajadores de 18 años o menos ha aumentado en comparación a las cifras sobre el empleo de los años relevantes (se adjunta cuadro (no reproducido)).

<sup>9</sup> Anexo 1, cuadro 12, pág. 17.

Saludamos y apoyamos totalmente la intención expresada por el Gobierno de Nueva Zelandia de adoptar el nuevo Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. Aguardamos la conclusión de este proceso.

## Panamá

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en nuestro país, ya que Panamá, por medio de la ley núm. 15 de 1.º de noviembre de 1990, ha ratificado la Convención de los Derechos del Niño, incluyendo sus provisiones específicas del trabajo infantil; las cuales reconocen el derecho de los niños de protección contra la explotación económica y trabajo perjudicial a su desarrollo y comprometen al Estado a fijar edades mínimas, horarios y condiciones de trabajo y las penas por incumplimiento. De allí que en los últimos años se ha venido ejecutando una serie de acciones y adoptando medidas administrativas y legales tendientes a prevenir cualquier situación que ponga en peligro a la niñez en su desarrollo físico, intelectual, emocional y moral y hacer efectivo los derechos del niño contemplados en la Convención.

Sobre el particular, la Constitución Nacional, en su artículo 66 al referirse a la jornada máxima de trabajo, hace alusión al trabajo infantil, indicando que la jornada máxima podrá ser reducida hasta seis (6) horas diarias para los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años. Asimismo, prohíbe el trabajo a los menores de catorce (14) años y el nocturno a los menores de dieciséis (16) años, salvo las excepciones que establezca la ley.

En diferentes instrumentos, se establecen disposiciones relativas a la prohibición del trabajo infantil, además de lo señalado en la Constitución Nacional. Así tenemos, que el Código de la Familia, aprobado mediante ley núm. 3, de 17 de mayo de 1994, que entró en vigencia el 3 de enero de 1995, plantea un nuevo enfoque en lo que concierne a la responsabilidad del Estado panameño en relación a la organización, promoción, desarrollo, seguimiento y coordinación de los programas y políticas, tanto del sector público como privado, destinados a la prevención, protección y bienestar integral, dirigidos a la familia y sus miembros. El mismo contempla en su Libro II todo un conjunto de normas fundamentales, referentes a la regulación de los derechos y garantías del menor, entendiéndose como tal, a todo ser humano desde su concepción hasta la edad de dieciocho (18) años.

Este instrumento legal dedica el Título V, del Libro II, a los «Menores trabajadores», donde define al menor trabajador en condiciones no autorizadas por la ley, al menor de catorce (14) años de edad en cualquier caso de ocupación laboral; y a quien, siendo mayor de dicha edad, pero menor de dieciocho (18) años de edad, desempeña actividades expresamente prohibidas por la ley, contempladas en el Código de Familia (artículos 509 a 513).

Por su parte, el Código de Trabajo de una u otra forma contiene aspectos jurídicos en el área laboral; para el desarrollo integral de la niñez. En ese sentido, en sus artículos 117, 119, 120 y 122 establece disposiciones relativas a la protección del menor en el mercado laboral que estipulan lo siguiente:

*Artículo 117.* Es prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce años.
2. De los menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.

*Artículo 119.* En las exportaciones agropecuarias, los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de horas señaladas para la enseñanza escolar.

*Artículo 120.* Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años:

1. En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana.
2. En jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional.

*Artículo 122.* Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

1. Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis años.
2. Siete horas por día y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

Es de destacar, que nuestro país no ha ratificado el Convenio núm. 138 dado que se presenta la situación sensible de que la Constitución Nacional dispone en su artículo 66, en cuanto a la edad mínima para trabajar, 14 años de edad y que las disposiciones del Código de Trabajo (artículos 119 y 123), y las del Código de la Familia (artículo 716) permiten el trabajo a menores de la edad establecida constitucionalmente.

Si ratificáramos el Convenio núm. 138 tendríamos que adecuar tanto el ordenamiento laboral como el de familia a la disposición constitucional, que no sería mayor problema; pero siendo que este Convenio fija como edad mínima para contratarse en 15 años, el Convenio entraría en franca contradicción con nuestra Constitución y como éste es un convenio internacional, en virtud del artículo 4 de nuestra Carta Magna debemos acatarlo. Dicho artículo establece: «La República de Panamá acata las normas de Derecho Internacional».

El Convenio núm. 138 impone, además, la obligación de ir ajustando, progresivamente, la edad mínima de trabajo a 15 años; pero esto en nuestro país tiene como valladar la Constitución Nacional, que la establece en 14 años. Esta norma superior tendría que ser modificada con el consabido problema que se da para este tipo de actos reformativos. Por otro lado, se daría pie, con la ratificación, a que desde su inicio, se violase el Convenio con el precepto que constitucionalmente existe, sin contar, como hemos señalado, con la dicotomía que se daría entre este instrumento con la legislación laboral y la de la familia.

Las contradicciones entre el ordenamiento interno (laboral y familia) y la Constitución Nacional ha sido la causa por la cual no se ha ratificado el Convenio núm. 138 y por el momento no se piensa hacerlo, sobre todo cuando está en miras elaborar un código del menor, instrumento legal en el que se puede recoger en forma amplia y precisa todo aquello que se relacione con este delicado tema y que aparecen en diferentes convenios

(ver artículo 568 del Código de la Familia). Nuestro Gobierno requiere reevaluar la adecuación constitucional y legal antes de ratificar este Convenio.

En cuanto a las medidas o límites en que se define el trabajo infantil, informamos lo siguiente:

- la edad mínima de admisión en el empleo está definida en el Libro II, Título V, artículo 509 del Código de la Familia, que en su letra dice: Es prohibido cualquier trabajo a menores de catorce (14) años de edad, salvo lo preceptuado en el artículo 716 de este Código.
- Es importante hacer la observación, que mediante el fallo de 30 de noviembre de 1995 fue declarada inconstitucional la autorización para que los menores de 12 y 14 años puedan realizar labores domésticas.
- Por otro lado, en materia educativa, de acuerdo al nuevo programa de estudios del Ministerio de Educación (Educación Básica), los niños y niñas estarán culminando sus estudios de 9.º grado a la edad de catorce (14) años, coincidiendo la misma con la edad mínima que establece el Código de la Familia, como edad mínima para la admisión en el empleo.
- El Código de la Familia establece en su artículo 510, lo siguiente: «Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho (18) años de edad, los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de los menores, o que afecten su asistencia regular a un centro docente». Dicho artículo enumera como trabajos considerados peligrosos, los siguientes:
  1. Trabajos en clubes nocturnos, cantinas, discotecas y demás lugares donde se expenden al por menor bebidas alcohólicas;
  2. Trabajos relacionados con juegos de suerte y azar, tales como: hipódromos, casinos y otros;
  3. Transporte de pasajeros y mercancías por carreteras, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y alta mar y trabajos en muelles, embarcaciones, y almacenes de depósitos;
  4. Trabajos relacionados con la generación, transformación y generación: transformación y transmisión de energía eléctrica;
  5. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
  6. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas;
  7. Manejo de sustancias nocivas o peligrosas, dispositivos o aparatos que lo expongan a los efectos de la radioactividad. 8. La utilización de menores en espectáculos públicos, películas, teatro, mensajes comerciales de cine, radio, televisión y en publicaciones de cualquier índole que atenten contra la dignidad y moral del menor, de acuerdo a las regulaciones que para el efecto fijará el Consejo Nacional de Familia y del Menor.

Lo dispuesto en los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 510 del Código de la Familia, no se aplica al trabajo de menores de escuelas vocacionales, siempre que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por las autoridades competentes.

Es importante señalar, que el Código de la Familia establece en su artículo 717 que «El Estado, a través de las instituciones correspondientes, vigilará la contratación de menores en trabajos de temporada o durante las vacaciones escolares, a efecto de que no se violen las normas sobre horario, clase de trabajo y salario».

Es en ese sentido que la responsabilidad de vigilar la contratación de los menores en el trabajo es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT que Panamá ha ratificado.

Es de destacar, que dicha Dirección cuenta con un Departamento de asesoría y atención al menor trabajador y a la mujer trabajadora embarazada; el cual tiene por objeto asesorar, orientar y ayudar tanto a los menores que estén o desean insertarse en el mercado de trabajo, a los padres o tutores de los menores, a las empresas y comunidad en general, para que conozcan acerca del trabajo de menores, los derechos y obligaciones que tienen y les da apoyo en la defensa de los mismos. Entre las actividades que realiza este Departamento podemos destacar las siguientes:

- entrevistas y orientación a los menores, padres y tutores que solicitan permisos de trabajo;
- supervisión e inspección de horario, salario, tipo de trabajo, contrato, turnos, seguro social, desempeño escolar, ambiente de trabajo, condiciones físicas para descansar y tomar alimentos;
- captación de menores que trabajan sin permiso de trabajo, a través de inspecciones de rutina, oficio, reinspección, contratos, renunciaciones y orientaciones laborales;
- evaluar y aprobar los permisos de menores en conjunto con el Director;
- giras de trabajo y coordinación con las direcciones regionales de trabajo, para implementar y dar seguimiento al Programa del menor trabajador e implantar la red nacional del Programa;
- realizar operativos para captar menores trabajando, sin permiso, en trabajos prohibidos, o contrarios a la moral o que por su naturaleza ponen en peligro la vida y la salud física y mental de los niños y niñas.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Referente a las características del trabajo infantil en Panamá, datos de la población infantil por sexo, distribución por área y características educativas de la población infantil económicamente activa; en el anexo 3 se adjunta un informe resumido al respecto.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Sobre los esfuerzos desplegados o previstos por Panamá con miras al respeto, la promoción y la realización de la abolición efectiva del trabajo infantil, informamos que el

Gobierno nacional ha adoptado algunas medidas con miras a la abolición efectiva del trabajo infantil, a saber:

- iniciativas de carácter legal como: El Código de la Familia, el cual marca los parámetros de las relaciones en el seno familiar y su entorno, donde se dedica el Libro II a los deberes y derechos de la niñez;
- creación del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, mediante ley núm. 42 del 19 de noviembre de 1997, con el objetivo de impulsar el desarrollo humano por vía de la participación y la promoción de la equidad, distinguiendo grupos de atención prioritaria, como el de la niñez, para ejecutar acciones que contribuyan a su desarrollo integral, *muy* especialmente aquellos que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema;
- suscribió, el 13 de junio de 1996, con la OIT un Memorando de Entendimiento para desarrollar acciones dentro del programa IPEC;
- creación del Comité para la erradicación del trabajo infantil y protección del menor trabajador, por decreto núm. 25, del 15 de abril de 1997, cuya copia se adjunta en el anexo 2, con el objetivo general de erradicar progresivamente el trabajo infantil y lograr que el menor trabajador esté protegido jurídica y socialmente. En esa forma se fortalecerían acciones y se llevarían a cabo estrategias que favorezcan la eficiente participación de todos los sectores de la sociedad para reivindicar el derecho de la niñez a la educación y a erradicar el trabajo infantil progresivamente de la sociedad panameña.

Dicho Comité nace como un instrumento de alto nivel para elaborar e impulsar un plan nacional de acción para la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador. Conforme el artículo tercero del decreto en mención, este Comité tiene como función las siguientes:

- asesorar, coordinar y concertar políticas y programas tendientes a mejorar la condición social y laboral del menor trabajador y desestimar la utilización de mano de obra infantil;
- contribuir a la elaboración, supervisión y evaluación del plan nacional de acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador;
- 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 promuevan la efectividad de la legislación sobre el trabajo de las niñas y niños;
- proponer, para su adopción por las entidades responsables, procedimientos que garanticen la evaluación y el seguimiento del plan nacional de acción para la eliminación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador;
- convocar y asesorar a las entidades nacionales 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;
- las demás que determine la investigación, la documentación y la divulgación sobre la eliminación del trabajo infantil.

El Gobierno nacional mediante decreto ejecutivo núm. 9, de 21 de abril de 1998, adscribió al Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, el Comité para la erradicación del trabajo infantil y protección del menor trabajador. Posteriormente, por razones estratégicas, mediante decreto ejecutivo núm. 18, de 19 de julio de 1999, modificó el decreto núm. 9 en mención y definió que el Comité estaría adscrito al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. En el anexo 3 (no reproducido) de este último decreto.

El Comité ha elaborado un proyecto de plan de acción para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador, que tiene como objetivo general erradicar progresivamente el trabajo infantil y lograr que el menor trabajador esté protegido jurídica y socialmente. Seis objetivos específicos, con sus respectivos resultados, se insertan en dicho plan de acción, que son los siguientes:

- identificar la población de niños(as) y adolescentes trabajadores a nivel nacional cuyo resultado claro es la caracterización social de niños(as) y adolescentes trabajadores concluido y divulgado a nivel nacional;
- incorporar al sistema educativo a niños(as) y adolescentes trabajadores que no asisten a la escuela. El resultado claro es un proyecto de apoyo educativo que fortalece los programas existentes en el Ministerio de Educación y Salud y en las ONG para rehabilitar a los niños trabajadores;
- garantizar la divulgación y cumplimiento legal, laboral y familiar de protección al menor. El resultado esperado es que el marco jurídico que protege a la niñez y regula al menor trabajador haya sido divulgado;
- realizar acciones de capacitación tendientes a desarrollar habilidades y destrezas en grupo familiar orientados a la generación de ingresos alternativos. El resultado esperado: 2000 mil familias han sido capacitadas para la generación de ingresos por autogestión, coordinado y fortalecido, lo que ya existe en la zona de mayor incidencia de trabajo infantil; desarrollo de proyectos alternativos, grupos familiares capacitados en actividades de generación de ingresos;
- dirigir acciones que promuevan en forma progresiva la eliminación de conceptos culturales que estimulan el trabajo infantil. Resultado esperado: en áreas campesinas e indígenas se ha logrado modificar progresivamente la conducta de padres y madres de niños adolescentes;
- proteger a los niños(as) y adolescentes trabajadores mayores de 14 años de edad y menores de 18 años. Resultado esperado: los niños y niñas trabajadores han dejado de trabajar en condiciones de peligrosidad y de alto riesgo.

Tenemos la seguridad de que este plan de acción, que responde a una demanda social sentida, contará para el desarrollo de sus grandes tareas con la conjugación de fuerzas a nivel gubernamental, de las organizaciones no gubernamentales de la sociedad civil organizada y de los organismos internacionales.

### *Atención educativa a menores de la calle*

Consideramos que en nuestro país existe una clara disposición para proteger a la niñez en materia de trabajo infantil, y en virtud de lo anterior, participa y acoge como instrumentos de política social las medidas planteadas en reuniones internacionales como las que a continuación se mencionan: la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, realizada en Copenhague; el Primer Congreso Mundial en contra de la Explotación Sexual Infantil con fines Comerciales, llevada a cabo en Estocolmo; la Tercera Reunión Ministerial

Americana sobre Infancia y Política Social, efectuada en Chile; la Primera Reunión Iberoamericana Tripartita de Nivel Ministerial sobre Erradicación del Trabajo Infantil, realizada en Colombia e igualmente podemos señalar a nivel nacional algunos programas a nivel preventivo que realizan instituciones gubernamentales y organismos no gubernamentales, entre los que mencionamos los siguientes:

- los hogares sustitutos, dirigidos a atender temporalmente a la niñez abandonada, en estado de peligro o violación a sus derechos, cuyos padres o parientes no ofrecen garantías para su cuidado. Los padres sustitutos velarán por la salud, educación, seguridad física y moral del niño/niña protegido;
- otorgamiento de subsidios a organizaciones no gubernamentales que ejecutan programas de carácter preventivo y de atención al trabajador infantil; los subsidios son asignados a instituciones de protección a la niñez dedicadas a garantizar la atención integral de los niños y niñas de 3 a 17 años de edad que por su situación de alta vulnerabilidad requieren de la institucionalización temporal, manteniendo contacto continuo con sus familias y comunidades de origen.

En esta misma línea no podemos pasar por alto la gran promoción que se le ha venido dando a los derechos contenidos en la Convención, a través de las mini cumbres del niño y la niña que se desarrollan a nivel nacional.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Copias de esta memoria han sido enviadas a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- organizaciones representativas de empleadores: Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP);
- organizaciones representativas de trabajadores: Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

El Gobierno nacional no ha recibido de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores observaciones sobre el seguimiento que se ha dado o está previsto dar a la Declaración en relación al trabajo infantil.

### **Anexo (no reproducidos)**

- Decreto ejecutivo núm. 25 (de 15 de abril de 1997) por el cual se crea el Comité para la erradicación del trabajo infantil y protección del menor trabajador.
- Decreto ejecutivo núm. 26 (de 15 de abril de 1997) por el cual se crea la Comisión de estudio y elaboración de la ley especial de niñez y adolescencia.
- Decreto ejecutivo núm. 18 (de 19 de julio de 1999) por el cual se modifica el decreto ejecutivo núm. 25 de 15 de abril de 1997.



— Informe resumido sobre trabajo infantil en Panamá.

## Perú

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

*Constitución Política del Perú:* El Estado peruano en lo referente a trabajo infantil, cuenta con un ordenamiento legal que protege al menor que trabaja, es así Constitución Política del Perú precisa en su artículo 23, primer párrafo, que: «El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, el cual protege especialmente a la madre, *al menor de edad* y al impedido que trabajan...».

*Convención de los Derechos del Niño:* El mencionado precepto constitucional es concordante con los instrumentos internacionales ratificados por el Perú, entre los que cabe destacar la Convención de los Derechos del Niño, la cual en su artículo 32.1 prescribe que: «Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación o que sea nocivo para su edad o para su desarrollo físico, mental, moral o social».

*Código de los Niños y Adolescentes:* El 8 de abril de 1999, se publicó en el Diario Oficial «El Peruano» el Texto Unico Ordenado del Código de los Niños y Adolescentes, de conformidad con lo dispuesto por la tercera disposición complementaria y final del decreto legislativo núm. 899, ley contra el pandillaje pernicioso. El texto bajo mención, establece en su artículo 22, relativo al trabajo que: «El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que le impone este Código, siempre y cuando su actividad laboral no importe riesgo ni peligro para su desarrollo, para su salud física, mental y emocional y no perturbe su asistencia regular a la escuela».

El artículo 40 señala que tanto el niño que trabaja por necesidad económica como el niño de la calle, tiene derecho a participar en programas que los dirijan a asegurar su proceso educativo, así como su desarrollo físico y mental.

*Ámbito de aplicación:* El ámbito de aplicación del Texto Unico Ordenado del Código de los Niños y Adolescentes comprende: 1) adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena (incluye el trabajador a domicilio); 2) adolescentes que trabajan en forma independiente o por cuenta propia. El ámbito de aplicación se extiende al trabajo doméstico y al trabajo familiar no remunerado, exceptuando el trabajo de los practicantes y aprendices que se rigen por sus propias leyes.

La protección al adolescente trabajador es responsabilidad del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, en forma coordinada y complementaria con los sectores de trabajo, salud, educación, y los gobiernos regionales y municipales. Además esta institución es la encargada de dictar las políticas de atención a los adolescentes que trabajan (artículo 520).

*Edades mínimas requeridas para el trabajo de los adolescentes:* El trabajo realizado bajo relación de dependencia o por cuenta ajena, será autorizado por el sector trabajo, de acuerdo a las siguientes edades:

— catorce (14) años, para labores agrícolas no industriales;

- quince (15) años, para labores industriales, comerciales o mineras;
- dieciséis (16) años, para labores de pesca industrial;
- demás modalidades de trabajo, doce (12) años.

El trabajo de los adolescentes entre los doce (12) y catorce (14) años de edad no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales. El trabajo de los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales. El trabajo nocturno de los adolescentes queda prohibido. Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las 19 y las 7 horas. El juez puede autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias.

El que contrate a un trabajador doméstico o que desempeñe un trabajo familiar no remunerado, tiene derecho a un descanso de doce (12) horas diarias continuas. Se debe garantizar su asistencia regular a la escuela.

La autorización respectiva para los adolescentes que efectúan trabajos por cuenta propia o que se realizan en forma independiente es proporcionada por los municipios distritales o provinciales dentro de su jurisdicción. La autoridad encargada de emitir la autorización, otorga al adolescente una libreta que indica su nombre y apellidos, el de sus padres, tutores o responsables, en caso de que los tenga, fecha de nacimiento, dirección, lugar de residencia, naturaleza de la actividad que realiza, escuela a la que asiste, horario de estudios y horario de trabajo.

Para que se proceda a otorgar la autorización de trabajo, se deberán cumplir previamente las siguientes condiciones:

- a) que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela;
- b) certificado médico del adolescente, que acredite la capacidad física, mental y emocional para las labores que realizará.

El certificado médico es expedido gratuitamente por los servicios médicos de Sector Salud o del Seguro Social de Salud. Los adolescentes trabajadores tienen derecho a la Seguridad Social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud.

De otro lado, cabe precisar que los adolescentes están facultados para ejercer derechos laborales de carácter colectivo, formar parte o constituir sindicatos de acuerdo a la unidad productiva, rama, zona, oficio o zona de trabajo pudiendo afiliarse a organizaciones sindicales de grado superior.

*Registro de los establecimientos que contraten adolescentes:* Los establecimientos que contraten adolescentes deberán llevar un registro que contenga: a) nombre completo del adolescente; b) nombre de padres, tutores o responsables; c) fecha de nacimiento; d) dirección y lugar de residencia; e) labor que desempeña; f) remuneración; g) horario de trabajo; h) escuela a la que asiste y horario de estudios.

*Capacidad civil:* Se le reconoce al adolescente capacidad jurídica para celebrar actos y contratos relacionados con su actividad laboral y económica y con el ejercicio de su derecho de asociación. Están facultados para conformar asociaciones civiles o constituir organizaciones sociales de base para la obtención de mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo. Los adolescentes cuentan con capacidad procesal ante el órgano judicial

competente para hacer valer sus derechos relacionados con la actividad económica que desempeñan, también cuentan con capacidad para hacer valer sus derechos ante la autoridad administrativa competente, sin necesidad de apoderado.

*Programas de capacitación:* Actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción Social brinda capacitación gratuita y experiencia laboral remunerada a jóvenes entre 16 y 25 años de edad, con escasos recursos económicos, en ocupaciones específicas de semicalificación a través del Programa de Capacitación Laboral Juvenil (Projovent).

*Código Civil:* El Código Civil es otra norma que regula respecto del tema, en el artículo 457, según el cual:

El menor capaz de discernimiento puede ser autorizado por sus padres para dedicarse a un trabajo, ocupación, industria u oficio.

En este caso, puede practicar los actos que requiera el ejercicio regular de tal actividad, administrar los bienes que se le hubiese dejado con dicho objeto o que adquiera como producto de aquella actividad, usufructuarlos o disponer de ellos. La autorización puede ser revocada por razones justificadas.

Asimismo, debemos puntualizar que las condiciones de trabajo de los adolescentes son verificadas a través de las visitas inspectivas a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, estableciéndose que en el curso de la visita inspectiva, de encontrarse a menores trabajando, se verificará que cuenten con la respectiva autorización, que el menor realice la labor especificada en la autorización, así como las particularidades del servicio, horario, remuneración, aportaciones de seguridad social, entre otros. Adicionalmente se comprobarán las condiciones de trabajo, ambientales, exposición al riesgo (ruidos, temperatura, humedad, sustancias dañinas, polvos, humos, vapores, etc.), que implique el prestar servicios en un determinado centro de trabajo.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Distintas instituciones gubernamentales del Estado peruano, entre la que encontramos al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, desarrollan permanentemente programas que se enmarcan en los principios y derechos consagrados en nuestra Constitución y en los instrumentos internacionales ratificados por el Perú. En esa línea, debemos puntualizar que el Perú cuenta con la cooperación técnica del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Programa que se preocupa principalmente de los niños que trabajan en condiciones degradantes, en actividades riesgosas, así como en condiciones de esclavitud, abuso o servidumbre, en especial tratándose de niños y niñas de muy corta edad, es decir, menores de doce (12) años.

Entre los diversos programas que existen, podemos citar los siguientes:

- el Programa de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil de las Ladrilleras de Huachipa,
- el Programa de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en la Comunidad Minera Artesanal de Mollehuaca; y
- el Programa de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en el Caserío de Santa Filomena.

Estos han sido financiados por la OIT y son sólo un ejemplo de la preocupación del Estado peruano y de la Organización Internacional del Trabajo en erradicar el trabajo infantil de

nuestro territorio. Si bien el objetivo prioritario de dichos programas es ir eliminando progresivamente el trabajo infantil, el Estado peruano considera fundamental apoyar dicha tarea con programas de reforzamiento educativo y de atención en salud y nutrición, los cuales permiten el mejoramiento de vida de los adolescentes trabajadores y de sus familias.

A su vez, es de destacar que el Estado peruano mediante el desarrollo de otros programas ha buscado la sensibilización de la población a efectos que rechace el trabajo infantil, lo cual se realiza a través de campañas de difusión por distintos medios de comunicación, y que redundan sobre los derechos del niño y del adolescente; debiéndose precisar que hasta la fecha se ha logrado un alto porcentaje de sensibilización de la población.

Debemos manifestar que nuestro Gobierno se suma a las voluntades y compromisos asumidos por la comunidad internacional para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la cual considera debe ser en forma progresiva.

Igualmente, hacemos presente que mediante el informe núm. 66-98-TR/OAJ-OAI de fecha 17 de diciembre de 1998, nuestro sector emitió informe opinando por la viabilidad de la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), por cuanto lo dispuesto en el mismo, se adecuaba en gran medida a nuestra legislación.

Finalmente, debemos precisar que el Convenio núm. 138 fue remitido al Congreso de la República mediante resolución suprema núm. 090-99-RE, la misma que fue publicada en el Diario Oficial «El Peruano», el día 7 de marzo de 1999 y que en copia adjuntamos a la presente Memoria.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Es de indicar, finalmente que conforme a lo solicitado en la presente Memoria se remitió a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del país que son las siguientes: Confederación Nacional de Comerciantes (CONACO); Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP); Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT); Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

### **Anexo (no reproducido)**

Resolución Suprema núm. 090-99-RE por la que remiten al Congreso de la República el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo.

## **Qatar**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El Estado de Qatar reconoce el principio de la eliminación del trabajo infantil en virtud de la ley núm. 3 de 1962 relativa al trabajo y sus modificaciones. El artículo 5 de esta ley prohíbe el trabajo de los niños de menos de 15 años cualquiera sea la naturaleza del empleo. Además, prohíbe su presencia en los lugares de trabajo. Según el artículo 2, 4) se considera menor a toda persona que tiene por lo menos 15 años, pero que no ha alcanzado la edad de 18 años, lo cual corresponde a la edad normal de acceso al empleo en el sector

privado. Sin embargo, en el sector público todos los trabajadores y empleados deben tener 18 años o más (artículos 5 y 94 de la ley de servicio civil núm. 9 de 1967). Los artículos 41 a 45bis de la ley del trabajo regulan el empleo de los menores y prohíben la contratación de trabajadores sin la autorización de sus padres o de quien tenga la tutela, así como la autorización del Director de Trabajo bajo reserva de la aprobación del Ministro de la Función Pública y de la Vivienda. Si el menor fuera estudiante, sería también necesario la obtención de la autorización del Ministerio de Educación. La legislación dispone que un menor sólo puede ser empleado después de haber sido sometido a un examen médico efectuado por una comisión médica la cual debe determinar su aptitud para efectuar el trabajo propuesto. Con posterioridad, deberá someterse a este examen al menos una vez por año. La ley prohíbe que los menores trabajen entre la puesta del sol y el amanecer, así como los días de descanso oficial y los días feriados. Tampoco pueden trabajar más de seis horas por día. El artículo 45 de esta ley exige que el empleador presente una lista de todos los menores que emplea, en la cual conste asimismo la naturaleza de sus actividades y la fecha de entrada en funciones. El Ministro de la Función Pública y la Vivienda determina los empleos que los menores no pueden ocupar, en particular si por su naturaleza o sus exigencias pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

En la práctica, no se emplea a ningún menor en las categorías de empleo comprendidas en el artículo 5 del Convenio. Además, el artículo 75 del Código de Trabajo establece una multa de 2.000 riyals a toda persona que viole sus disposiciones, sin perjuicio de las penas establecidas en otras leyes.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Como ya se indicó, las disposiciones del Código de Trabajo y de la ley de servicio civil, guardan conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima. El nuevo proyecto de Código de Trabajo establece sanciones por no aplicar las disposiciones del Convenio. Se establecen sanciones específicas para las violaciones de las disposiciones sobre el empleo de menores, así como para identificar a los responsables de la aplicación de las disposiciones que den efecto al Convenio. Esto incluye a los propios niños, a sus padres y sus tutores, de conformidad con el artículo 9 del Convenio. Se adoptarán medidas para aplicar el artículo 45bis mediante las decisiones ministeriales que se impongan, las cuales especificarán los tipos de trabajo considerados, ya sea en sí mismos o según las circunstancias en las cuales se efectúen, es decir, si éstas pueden resultar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Sobre este particular, se debe señalar que Qatar tiene un alto ingreso *per cápita*, en el cual la familia no tiene necesidad de enviar sus niños a trabajar en una edad temprana. El derecho a la educación está garantizado por el artículo 8 de la Constitución según el cual todo ciudadano tiene derecho a la educación. El Estado trabaja para garantizar la aplicación universal de la enseñanza obligatoria y gratuita a todos los niveles.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Copia de esta memoria ha sido enviada a:

— Cámara de Comercio e Industria de Qatar (empleadores);

- Comisión de Trabajadores del Establecimiento General de Petróleo de Qatar (trabajadores).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se ha recibido ningún comentario.

### **Anexos (no reproducidos)**

Constitución.

Ley del trabajo, y

Ley del servicio civil.

## **Reino Unido**

El 15 de septiembre de 1999 el Gobierno declaró que el Reino Unido tenía la intención de ratificar el Convenio núm. 138. La ratificación de este Convenio será registrada en el momento oportuno.

## **Senegal**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Se reconoce efectivamente el principio de la abolición del trabajo infantil y como acción principal figura la prohibición del trabajo de los niños menores de 15 años en el Código del Trabajo (ley núm. 97-17 de 1.º de diciembre de 1997).

Los principales instrumentos son:

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño ratificada por el Senegal el 31 de julio de 1991;

Convenio núm. 138 de la OIT ratificado por la ley núm. 99-59 de fecha 29 de enero de 1999;

Ratificación en curso del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);

la exposición de motivos se presentó ante el Consejo de Ministros y el proyecto de ley de ratificación se someterá al Parlamento;

introducción de nuevos artículos (319, 319*bis*, 320 y 321) que prevén la protección de los niños contra los actos de violencia, el acoso sexual, la corrupción de menores, la pedofilia y la agravación de las penas si la víctima del delito es un menor de menos de 13 años;

Código del Trabajo;

ley núm. 97-17, de 1.º de diciembre de 1997;

orden local núm. 3723/IT de 23 de junio de 1954 por la que se deroga la edad de admisión al empleo; orden local núm. 3724/IT de 22 de junio de 1954 relativa al trabajo infantil (textos no reproducidos).

La edad mínima de admisión en el empleo está fijada en el Código del Trabajo en 15 años (artículo L 145).

Trabajos peligrosos: se prohíbe emplear a niños menores de 18 años en trabajos que excedan sus fuerzas, que puedan representar un peligro o que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo son susceptibles de dañar su moralidad (véase orden local núm. 3724/IT de 22 de junio de 1954 sobre el trabajo de los niños y que enumera una lista de trabajos prohibidos a los niños menores de 18 años). En esta orden también se citan los establecimientos en los que se autoriza el empleo de niños menores de 18 años en determinadas condiciones (véase orden local 3724/IT). El Código del Trabajo prevé también en su artículo L 145, párrafo 2, que una orden del Ministro de Trabajo establecerá la naturaleza de los trabajos y las categorías de empresas que se prohíben a los jóvenes y la edad mínima a la que se aplica la prohibición.

Categorías de empleo y sectores económicos excluidos: según la declaración anexa a la ley núm. 99-59 de 29 de enero de 1999 por la que se ratifica el Convenio núm. 138, esta edad mínima no se aplica a los trabajos tradicionales o rurales no remunerados efectuados en el ámbito familiar, por niños menores de 15 años y que tienen por objetivo facilitar su integración en el medio social y en el entorno en el que viven. Además, la orden local núm. 3723/IT de 23 de junio de 1954 por la que se deroga la edad de admisión en el empleo prevé la admisión en el empleo de los niños de 12 años cumplidos para trabajos domésticos y trabajos ligeros de carácter temporal como por ejemplo los trabajos de recogida y de selección efectuados en las plantaciones.

La inspección del trabajo en su misión de control general de la aplicación de la legislación social está encargada de velar por que se respeten las disposiciones relativas al trabajo infantil.

Desde 1993 en el marco del proyecto de apoyo a la administración del trabajo financiado por Austria con la asistencia técnica de la OIT, los inspectores y supervisores del trabajo se han estado beneficiando de una ayuda que les permite una intervención adaptada en relación con la problemática de acercamiento del sector informal con especial énfasis en el trabajo infantil. Se señalan asimismo, las siguientes acciones:

- elaboración de nuevas disposiciones (pedofilia, explotación sexual de los niños) en el Código Penal para ponerlas de conformidad con los convenios internacionales ratificados;
- fomento de la sensibilización de las organizaciones de empleadores y de sindicatos de trabajadores sobre el trabajo infantil; establecimiento desde 1990 de un comité permanente multidisciplinario encargado de reflexionar sobre la situación de los niños y de elaborar un programa al respecto;
- establecimiento a nivel del poder ejecutivo de un comité de investigación de sinergias entre los programas de lucha contra la vulnerabilidad de los niños en situación de riesgo en 1999;
- plan de acción del Ministerio de Trabajo (1994) para mejorar las condiciones de los niños trabajadores;

- plan de acción del Ministerio del Niño en pro de los niños. (Véase anexo 1, Trabajo infantil en Senegal y anexo 2, Proceso nacional, no reproducido.)

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En lo que respecta a las estadísticas, la Dirección de la Previsión y de Estadísticos del Ministerio de Economía, de Finanzas y de Planificación llevó a cabo una encuesta metodológica con el apoyo de la OIT y del UNICEF con el fin de delimitar mejor la amplitud y la extensión del trabajo infantil.

Esta encuesta revela que en 1993 hubo 293.783 niños activos de edades comprendidas entre 6 y 18 años, es decir, el 15 por ciento del grupo de edad y 154.566 niños activos en el grupo de edad de 6 a 14 años, es decir el 10 por ciento de este grupo.

Cabe señalar un incremento importante de esta tasa de niños activos (40 por ciento) durante la campaña agrícola.

Según la encuesta, no hay niños trabajadores en el sector estructurado. Las categorías de niños activos evolucionan en los sectores que se citan a continuación:

- medio rural: 3/4 de los niños activos empleados sobre todo como ayuda familiar;
- medio urbano: 1/4 constituido principalmente por niñas que realizan trabajos domésticos, aprendices, trabajadores independientes.

En relación con estos datos existen encuestas y documentos disponibles en la OIT, en el Ministerio de Trabajo y de Empleo, en el UNICEF y en el Ministerio del Niño. Este año la encuesta metodológica se va a reactualizar en el marco de un censo general de la población y de la vivienda y en el marco de un primer censo agrícola.

Para los indicadores y estadísticas disponibles, véanse informes sobre el trabajo infantil, documentos adjuntos (no reproducidos).

Cabe señalar la aportación de otras fuentes de información que provienen principalmente de la prensa, las organizaciones de empleadores, los sindicatos de trabajadores, la coalición de organizaciones no gubernamentales, la universidad de Dakar y determinadas escuelas de formación.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Entre las medidas adoptadas con miras a la abolición efectiva, señalamos la extensión de la protección social al sector informal para cubrir principalmente de los riesgos profesionales de los aprendices; la sensibilización de los riesgos en el trabajo en el sector informal con la asociación del Ministro del Trabajo, la Caja de la Seguridad Social, la Fundación Fréderich Ebert, las Cámaras de Oficios, la Universidad de Dakar y determinados grupos profesionales; la formación en socorrismo por la Cruz Roja, ONG y centros de salud; la rehabilitación de los niños a cargo de las organizaciones no gubernamentales; la creación de comités locales para la promoción de la educación básica principalmente la escolarización de las niñas y la declaración de centrales sindicales de trabajadores del Senegal sobre el trabajo de los niños (véase documento adjunto, no reproducido por falta de espacio).



El Gobierno ha procedido a la ratificación efectiva del Convenio núm. 138; la iniciación del procedimiento de ratificación del Convenio núm. 182; el aumento de la edad mínima de admisión al empleo; la elaboración de nuevas disposiciones en materia penal y de textos de aplicación del Código del Trabajo para luchar eficazmente contra la explotación sexual y los trabajos peligrosos de los niños. Además ha desarrollado una campaña intensa y ha aumentado de la oferta educativa con el fin de alcanzar el objetivo de una tasa bruta de escolarización del 70 por ciento en el año 2000; ha procedido a una importante contratación de voluntarios de la enseñanza y de suplentes, así como el desarrollo de medidas para la rehabilitación de los niños víctimas de conflictos en Casamance con el establecimiento de una aldea SOS en Ziguinchor; el estudio sobre los niños víctimas de conflictos; la formación de personal de la salud en Ziguinchor para hacerse cargo de los niños traumatizados por los conflictos.

La OIT ha apoyado los planes de acción y sostenido las actividades de investigación sobre el trabajo infantil; el IPEC ha elaborado once programas de acción y dos miniprogramas para proteger y rehabilitar a los niños trabajadores (véase anexo, Informe de ejecución); (no se reproduce por falta de espacio) nótese asimismo, el desarrollo de la formación estratégica de socios clave (inspectores del trabajo, empleadores, sindicatos, ONG, medios de comunicación, artesanos etc.)

En el mismo sentido, se señala la formación por la coalición nacional de las ONG de otras categorías de agentes para sensibilizarlos sobre el trabajo infantil (asistentes sociales, educadores especializados, jueces, agentes penitenciarios, policías...); las actividades de grupos comunitarios, de asociaciones religiosas y de grupos de mujeres para ocuparse de los niños de la calle; la acción de las colectividades locales en pro de los niños mendigos y de las niñas en situación difícil, y la acción de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos de trabajadores para hacer efectivo el principio de la abolición del trabajo infantil (véanse documentos adjuntos).

Los objetivos tratados son el desarrollo de un proyecto de ampliación de la duración del ciclo obligatorio de escolarización a 10 años a partir de la edad normal de escolarización en el marco del programa decenal de la educación y de la formación; el establecimiento de una cédula de coordinación a nivel del poder ejecutivo encargada de reforzar la lucha contra la pobreza; la elaboración por el Ministerio de Trabajo y del Empleo de una política nacional de mejora de las condiciones de trabajo y del medio ambiente de trabajo; el establecimiento de estructuras especializadas para la acogida, la formación y la reintegración familiar de niños en peligro moral; y el desarrollo de programas específicos de información y de sensibilización sobre el trabajo de los niños por el Ministerio del Niño (para las demás acciones véase el documento adjunto).

A esos fines, se considera necesario el desarrollo de un verdadero banco de datos sobre el trabajo infantil. El proyecto se está aplicando actualmente por el IPEC/Senegal (véase el documento sobre trabajo infantil); el fortalecimiento de la formación de inspectores del trabajo, de los empleadores y de los trabajadores para una aplicación efectiva del Convenio núm. 138, y el desarrollo de las capacidades de intervención de los diferentes agentes interesados en la promoción del Convenio núm. 138.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

- Consejo Nacional de Empleadores (CNP)
- Confederación Nacional de Empleadores de Senegal (CNES)

- Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS)
- Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS).

### **Anexos (no reproducidos)**

- Orden núm. 3723 (Diario Oficial del 1.º de julio de 1954).
- Orden núm. 3724 sobre el trabajo infantil (Diario Oficial de 8 de julio de 1954).
- CNP/OIT: Estudio sobre la contribución del Consejo Nacional de Empleadores a la eliminación del trabajo infantil (agosto de 1999).
- OIT: Seminario nacional sobre «Los sindicatos y el trabajo infantil en Senegal» (Dakar, 14-16 de abril de 1999). Informe de síntesis.
- Declaración de las centrales sindicales senegalesas sobre trabajo infantil.
- Informe de ejecución del programa IPEC en el Senegal para el período 1998-1999.
- OIT, El trabajo infantil y el Programa IPEC en el Senegal proceso nacional para el análisis de la situación sobre el trabajo infantil (1990-1998).
- MTE/OIT: Programa nacional para la eliminación de la explotación de los niños en el trabajo en Senegal, informe de actividades (julio de 1999).

## **Seychelles**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en Seychelles.

Ese principio es reconocido por la legislación nacional, la reglamentación y la práctica así como también por la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años. El sistema de educación pública proporciona 10 años de educación obligatoria a partir de los cinco o seis años de edad. De modo que cuando el niño deja la escuela tiene 17 años y puede ingresar al mundo del trabajo.

La edad límite para desempeñar un trabajo que puede entrañar riesgos para la salud, la seguridad y la moralidad de las personas interesadas se ha fijado en 18 años.

Ninguna categoría de empleo o trabajo, sector económico o tipo de empresa se excluye de la aplicación del principio y derecho relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil.

No hay ninguna excepción a la aplicación del principio y derecho relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil.

La unidad de inspección del Ministerio de Asuntos Sociales y Desarrollo de la Mano de Obra tiene la responsabilidad general de hacer respetar las disposiciones de la ley de empleo y su reglamentación a fin de garantizar el cumplimiento de dichas disposiciones.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Sírvase tomar nota de las estadísticas sobre la población activa, 1995-1998 (no se adjuntan).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

No existe ninguna forma de trabajo infantil en nuestro país. Las disposiciones legislativas garantizan que ningún menor de 15 años de edad sea admitido al empleo.

El Gobierno promueve la abolición efectiva del trabajo infantil mediante la promulgación de la reglamentación sobre condiciones de empleo de 1991.

El objetivo del Gobierno es ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Ya existen las condiciones que se estiman necesarias para alcanzar estos objetivos.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria/Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Esta memoria ha sido elaborada con la participación de las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto antes como en el curso del Seminario de la OIT sobre la promoción de la Declaración y su seguimiento celebrado en Africa (Dakar, 6-8 de octubre de 1999):

- Federación de Sindicatos de los Trabajadores de Seychelles y Asociación de Empleadores de Seychelles.

## **Singapur**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

De los convenios de la OIT sobre el trabajo infantil, Singapur ha ratificado los siguientes: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5), Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7) y Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15).

#### ***La legislación sobre el trabajo infantil en Singapur***

Actualmente, en Singapur el empleo de niños y jóvenes se rige por la parte VIII de la ley de empleo y por el reglamento sobre el empleo de niños y jóvenes de 1976.

Según la ley de empleo, en una empresa industrial o no industrial no se puede contratar a un niño menor de 14 años, salvo en estas circunstancias:

- a) cuando se trata de una empresa industrial en la que sólo trabajan miembros de la familia;
- b) cuando el niño tiene al menos 12 años y sólo realiza trabajos ligeros y acordes con su capacidad en una empresa no industrial.

Además, sólo se permite trabajar a los jóvenes de entre 16 y 18 años cuando su seguridad, salud y moral se hallan protegidas. También ha de proporcionárseles la formación e instrucción adecuadas en función de la rama de actividad de la que se trate.

Existen disposiciones protectoras especiales que rigen las horas de trabajo, el tipo de ocupación, el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo en las que se puede contratar a un niño o a un joven.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

#### *El trabajo infantil en Singapur*

En Singapur no hay trabajo infantil. La mayor parte de los niños y jóvenes de Singapur se encuentran en la escuela o en instituciones de formación reconocidas. Esto, unido al espectacular incremento de la renta *per cápita* de la mayor parte de los habitantes, ha conducido a un rápido descenso en el número de niños que trabajan para ganarse la vida o para contribuir a los ingresos de sus familias.

En 1998, el número de jóvenes entre 15 y 19 años sólo constituía el 1,9 por ciento de la mano de obra de Singapur, en contraste con un 12,7 por ciento en 1979. El índice de participación de la mano de obra juvenil de este grupo de edad también descendió considerablemente, de un 41 por ciento en 1979 a un 15 por ciento en 1998, descenso que se atribuye a la impresionante mejoría de los servicios educativos de Singapur. Además de la introducción de la formación profesional, la reestructuración de los sistemas de educación primaria y secundaria ha permitido que el niño permanezca en la escuela hasta los 16 años. La media de años de escolarización en Singapur es de 11,2 años (*Anuario de Estadísticas de 1998*, Departamento de Estadísticas, Ministerio de Comercio e Industria, Singapur). Cuando los niños trabajan, lo hacen generalmente durante las vacaciones escolares en lugares reglamentados, tales como restaurantes de comida rápida y grandes almacenes, donde no hay riesgos para su seguridad, o bien hay muy pocos.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

La base determinante de la actual restricción de la edad mínima para el empleo de niños y jóvenes en Singapur estaba vinculada a la duración de la educación primaria y secundaria en este país. Los alumnos que finalizan la educación secundaria y no desean continuar sus estudios pueden pasar a formar parte de la fuerza de trabajo a partir de los 16 años. En el marco de la legislación sobre el trabajo de Singapur, se concede protección especial a las personas menores de 16 años. Se prohíbe el empleo de niños menores de 12 años, mientras que aquellos de edades comprendidas entre los 12 y los 16 años pueden ser contratados si los empleadores disponen de las medidas preventivas previstas en la legislación sobre trabajo. Estas medidas preventivas atañen al tipo de trabajo permitido y al tiempo de trabajo. Por ejemplo, en la sección 68 de la ley sobre empleo se estipula que un niño de entre 12 y 14 años sólo puede realizar trabajos ligeros, adecuados a su capacidad, en una

empresa no industrial o en una empresa industrial en la que sólo trabajen miembros de la misma familia. En el caso de los niños de edades comprendidas entre los 14 y los 16 años, pueden ser contratados en empresas industriales. Ahora bien, se exige que lo notifiquen al Inspector de Trabajo en los 30 días que siguen a la fecha de empleo. Estas disposiciones se hallan en vigor con el fin de salvaguardar los derechos de los jóvenes trabajadores con respecto al empleo. Además, existen condiciones que regulan las horas de trabajo de niños y jóvenes. Estas condiciones son las siguientes:

- no pueden trabajar por la noche, entre las 11 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente;
- su tiempo de trabajo no puede sobrepasar:
  - i) 3 horas sin un descanso de 30 minutos y nunca las 6 horas diarias en el caso de un niño;
  - ii) 4 horas sin un descanso de 30 minutos y nunca las 7 horas diarias, el período escolar incluido (si asiste a la escuela) en el caso de un joven;
- no pueden trabajar durante sus días de descanso sin el permiso del Inspector de Trabajo.

Las normas sobre seguridad y salud también se aplican a este colectivo.

En la práctica, la mayoría de los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años están realizando estudios superiores o recibiendo una formación profesional en un instituto técnico. Las leyes sobre seguridad y salud en el empleo se aplican estrictamente. Los empleadores que violan estas leyes reciben las sanciones correspondientes.

El Ministerio de Trabajo no ha recibido ningún informe sobre los niños que son obligados a trabajar en empresas industriales, fábricas incluidas, violando así la ley de empleo.

### *Conclusión*

El trabajo infantil no es un tema que preocupe en Singapur. La inmensa mayoría de los niños y jóvenes de Singapur asisten a la escuela o a instituciones de formación profesional. El aumento del bienestar de los habitantes de Singapur ha indicado que nuestros niños no han de trabajar para prestar apoyo financiero a sus padres. Para aquellos que eligen trabajar, sus empleos se limitan, por lo general, a las empresas no industriales y a los trabajos que se adaptan a sus capacidades, por ejemplo, los establecimientos de venta de comida rápida. Lo más frecuente es que realicen dicho trabajo durante las vacaciones escolares y, por consiguiente, esto no incidiría en su asistencia escolar.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han enviado copias de esta memoria a la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y al Congreso Nacional de Sindicatos.

## República Árabe Siria

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

La República Árabe Siria concede gran importancia a los convenios internacionales del trabajo elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, en particular a los convenios fundamentales, que son objeto de la Declaración y de su seguimiento, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo en 1998, con miras al cumplimiento por la República Árabe Siria de la Constitución y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Cabe señalar que la República Árabe Siria ratificó seis de los convenios fundamentales del trabajo.

1. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);
2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
3. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
4. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
5. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);
6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Siria todavía no ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), debido a la incompatibilidad entre el texto del artículo 1 del Convenio y nuestra legislación nacional en vigor.

Actualmente resulta difícil elevar la edad mínima de admisión al empleo, definida en el artículo 124 de la ley del trabajo núm. 91, 1959, de 12 años a 14 ó 15 años de edad, como se prevé en los artículos 1 y 2 del Convenio.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Nuestra actual política de gobierno se centra en elevar la edad mínima de admisión al empleo; el Gobierno concede gran importancia al hecho de que el trabajo infantil sea una cuestión de actualidad que despierta gran interés en todo el mundo. A este efecto, el Ministerio está preparando actualmente, por conducto del Comité de Consulta y de Diálogo, un proyecto de instrumento jurídico destinado a elevar la edad mínima de admisión al empleo de 12 a 15 años, tal como prevé el Convenio. Se espera que pronto se solucionarán todas las dificultades relacionadas con la ratificación de este Convenio.

En su momento, les informaremos sobre las medidas positivas adoptadas a este respecto.

## **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Esta respuesta ha sido elaborada en consulta con las organizaciones de empleadores; la Cámara de Industria en Damasco, que representa a los empleadores del sector privado; el Ministerio de Industria, que representa a los empleadores del sector público; así como la Federación General de Sindicatos que representa a los trabajadores. Se ha transmitido una copia de la presente memoria a las organizaciones de trabajadores y de empleadores mencionadas en la parte III de la presente memoria.

## **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Nuestro Ministerio no recibió de estas organizaciones ninguna observación o comentario sobre el Convenio que se examina. Nuestro Ministerio agradece cualquier opinión o sugerencia que formulen las organizaciones mencionadas a este respecto.

## **Sri Lanka**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Sri Lanka ha reconocido el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil.

Este principio está reconocido por la legislación y las disposiciones reglamentarias pertinentes, así como en virtud de la ratificación de los instrumentos internacionales.

La legislación pertinente es la siguiente:

- La Constitución de la República Socialista Democrática de Sri Lanka: capítulo 3, sobre los derechos fundamentales.
- La ley núm. 47 de 1956, sobre el empleo de mujeres, jóvenes y niños.
- La ley núm. 19 de 1954 sobre los empleados de talleres y oficinas (regulación de empleo y remuneración).
- La orden núm. 45 de 1942, sobre las fábricas.
- La orden sobre salarios mínimos (mano de obra india).
- La ley núm. 50 de 1998, por la que se crea la Autoridad Nacional de Protección Infantil.

La edad mínima de admisión en el empleo o en el trabajo se sitúa a los 14 años de edad, y la edad de fin de la escolaridad obligatoria se sitúa también a los 14 años. El término «niño» ha sido definido en la mencionada ley sobre el empleo de mujeres, jóvenes y niños como «una persona menor de 14 años».

De conformidad con la ley sobre el empleo de mujeres, jóvenes y niños, no se ha especificado una edad límite superior a la antedicha, en relación con la admisión a trabajos

peligrosos. Sin embargo, está prohibido el empleo de niños en las ocupaciones que se enumeran a continuación: esta lista de ocupaciones figura en anexo a las disposiciones reglamentarias de la mencionada ley.

- 1) Trabajos de conservación y recogida de basuras o cualquier labor relacionada con ellas.
- 2) Trabajos ejecutados dentro del nivel del terreno, o por encima o por debajo del mismo.
- 3) Limpieza o lavado de ropas, o labores relacionadas con ellas.
- 4) Trabajo relacionado con la producción o exhibición de películas cinematográficas (distinto de la actuación en las mismas).
- 5) Limpieza de bosques.
- 6) Trabajos ejecutados en un aeropuerto o en sus inmediaciones.
- 7) Mantenimiento, servicio y provisión de combustible a cualesquiera vehículos o aviones, o cualquier labor relacionada con ellos.
- 8) Conducción de cualquier vehículo de propulsión mecánica.
- 9) La pesca, comprendida la de esponjas y *chank*.
- 10) La conducción.
- 11) Explosiones o cualquier trabajo que suponga la utilización de explosivos.
- 12) Trabajos en los clubes nocturnos, cines, teatros o cualesquiera otros lugares de diversión.
- 13) Toda operación (agrícola o de otro tipo) que suponga la utilización de tractores, explanadoras, máquinas de remover tierra y otros tipos de maquinaria.
- 14) Trabajos relacionados con un horno.
- 15) Trabajos que supongan la utilización de productos químicos.
- 16) Cualquier trabajo en hospitales, asilos de ancianos, dispensarios, enfermerías u otras instituciones que tengan por objeto cuidar a los enfermos, indigentes, ancianos o discapacitados.
- 17) Trabajo en mataderos, de cualquier tipo que sean.
- 18) Trabajo en cualquier tipo de salinas o relacionado con la recolección, transporte o almacenamiento de la sal.
- 19) Trabajo en cualquier tipo de laboratorio.
- 20) Trabajo en cualquier tipo de hospital veterinario o institución para el cuidado de animales enfermos o heridos.
- 21) Trabajos relacionados con la caza, captura o amaestramiento de animales salvajes.



- 22) Trabajos relacionados con empresas funerarias.
- 23) El trabajo que suponga la utilización de diodos electroluminicentes (*LED*).
- 24) Trabajos que supongan la utilización de aire comprimido.
- 25) Trabajos relacionados con el cultivo y mantenimiento de plantaciones de té, caucho, cocoteros, cacao, cardamomo y pimienta.
- 26) El manejo o mantenimiento de cualquier máquina, motor u otro ingenio que suministre energía mecánica derivada del vapor, de la electricidad, del agua, del viento o de la combustión de líquidos u otros combustibles.

Las categorías que se enumeran a continuación están excluidas de la aplicación del principio, de conformidad con la ley de empleo de las mujeres, jóvenes y niños:

- Una empresa industrial en la que sólo trabajen miembros de la misma familia.
- El trabajo realizado por los niños en las escuelas técnicas, si ha sido aprobado y supervisado por la autoridad pública.

Hay otras excepciones a la aplicación del principio y del derecho relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil. Estas excepciones son:

- El empleo de niños de 12 a 14 años de edad en labores domésticas, actualmente sometidas a las condiciones siguientes:
  - 1) cuatro horas diarias de tiempo libre entre las 6 y las 20 horas;
  - 2) otras tres horas más de tiempo libre que sigan consecutivamente al período aludido en el párrafo *a)* anterior;
  - 3) además de lo anterior, diez horas consecutivas de descanso desde las 20 horas hasta las 6 horas, cada día de la semana;
  - 4) siete días consecutivos de descanso en cada período de tres meses.

Además, a tenor del artículo 17, *a)* de la ley de empleo de mujeres, jóvenes y niños y de la ley de educación obligatoria, constituye un delito impedir que los niños acudan a la escuela.

El Comisario General de Trabajo del Departamento de Trabajo es la autoridad competente para aplicar la legislación relativa al trabajo infantil. En el Departamento de Trabajo se ha establecido la División de Asuntos de la Mujer y del Niño, con el fin de prestar asistencia al Comisario General para la puesta en práctica de la legislación y de los diversos programas relacionados con el trabajo infantil. Las oficinas regionales del trabajo, distribuidas por todo el país, tienen la responsabilidad de su aplicación a nivel regional. En estas oficinas trabajan los comisarios adjuntos de trabajo o los altos funcionarios de trabajo, asistidos por funcionarios de trabajo, cuyo número se determina según la carga de trabajo de la zona.

Desde 1995, los funcionarios de supervisión del Departamento de Supervisión y de Servicios de Protección de la Infancia han recibido delegación de poder de adoptar medidas para el cumplimiento de la ley de empleo de las mujeres, jóvenes y niños, en colaboración con los funcionarios de trabajo. El Departamento de Policía ayuda también al

Departamento de Trabajo, remitiéndole casos de trabajo infantil. En los casos en que los funcionarios del Departamento de Trabajo o los funcionarios de servicios de supervisión y protección de la infancia son objeto de obstrucción por parte de los empleadores, se recaba la protección del Departamento de Policía.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Inspecciones llevadas a cabo por los funcionarios del Departamento de Trabajo del sector formal (véase el cuadro del documento original no reproducido). En estas inspecciones, entre otras cosas, los funcionarios se fijan en las características del trabajo infantil.

Las quejas recibidas por el Departamento de Trabajo en relación con el trabajo infantil, se refieren a los trabajadores domésticos. No se han recibido quejas ni se han detectado casos en las inspecciones realizadas en los establecimientos del sector formal. En los años 1998 y 1999 se ha producido un incremento.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

A tenor de la ley núm. 1 de 1998, sobre la educación obligatoria, el límite de edad de escolarización obligatoria se sitúa a los 14 años.

*Los medios desplegados por el Gobierno son:*

- La promulgación de la ley núm. 50 de 1998 sobre la Autoridad Nacional de Protección a la Infancia y se establece una Autoridad de Protección a la Infancia. Los objetivos primarios de esta Autoridad son:
  1. la formulación de una política nacional para evitar el abuso de los niños y para el tratamiento de los niños que sean víctimas de tales abusos;
  2. la coordinación y supervisión de la acción contra todas las formas de abuso de los niños y las materias relacionadas o afines a ello.
- Nombramiento de un Grupo de Trabajo de la Presidencia.
- Actualmente es el Ministerio de Trabajo (con la aprobación del Consejo de Ministros), que está llevando a cabo una acción para enmendar la legislación. Las enmiendas previstas son las siguientes:
  - 1) Aumentar las multas en los casos de empleo previstos en la ley de empleo de mujeres, jóvenes y niños, que pasarán de 1.000 a 10.000 rupias, e incrementar el período máximo de detención carcelaria, que pasará de seis meses a un año.
  - 2) Derogar la disposición de la ley sobre el empleo de mujeres, jóvenes o niños, que permitía emplear a niños de 12 a 14 años en el servicio doméstico en determinadas condiciones y situar en 14 años la edad mínima de empleo, incluso para el servicio doméstico.
  - 3) La ordenanza de salarios mínimos (mano de obra india), por la que se aumenta la edad mínima del empleo de 10 a 14 años.

El Departamento de Supervisión y de Servicios de Protección Infantil y el Departamento de Policía están también llevando a cabo una amplia gama de actividades en relación con

las diversas formas de abuso de los niños, entre las cuales se trata también del trabajo infantil.

*Por la Organización:*

Sri Lanka ha firmado un Memorándum de Entendimiento con la OIT-IPEC, con vistas a recibir asistencia para la aplicación de programas sobre la eliminación del trabajo infantil. De conformidad con ello, esta asistencia se ha ampliado, y se han puesto en práctica los siguientes programas:

1. A efectos de fortalecimiento de sus capacidades, se procedió a la formación de funcionarios del Departamento de Trabajo, del Departamento de Supervisión y Servicios del Departamento de Policía. Ya han recibido formación unos 300 funcionarios (en diez turnos).
2. Se ha establecido un Centro de información en el Departamento de Trabajo para acopiar, compilar y difundir informaciones relativas al trabajo infantil. Asimismo, está previsto publicar un boletín de noticias de publicidad trimestral a partir del primer trimestre de 1999.
3. La asistencia prestada se ha ampliado a la División de Asuntos de la Mujer y del Niño, del Departamento de Trabajo, que es el centro de coordinación de las actividades relacionadas con el trabajo infantil, para fortalecer sus actividades. En virtud de este proyecto, la División de Asuntos de la Mujer y del Niño tiene previsto poner en ejecución una gran variedad de actividades, con vistas a fomentar la concienciación pública y fortalecer las capacidades administrativas de esta División.
4. El Ministerio de Educación y su organismo de Educación Superior están llevando a la práctica un proyecto sobre la aplicación de la educación obligatoria, con asistencia del IPEC. Sus actividades se centran en las barracas urbanas y en las comunidades de pescadores de la costa, así como los pueblos apartados de la zona seca y las zonas de plantación.
5. Uno de los impedimentos con que se topa la planificación y aplicación efectiva de los programas era la laguna de información fiable sobre el trabajo infantil, por lo que se ha llevado a cabo una encuesta por muestreo, con asistencia del IPEC y del Departamento del Censo y Estadísticas. Ya se han llevado a cabo las actividades sobre el terreno, la compilación de datos y se ha distribuido un informe preliminar entre las personas e instituciones interesadas, con vistas a recibir sus observaciones. El documento definitivo estará preparado antes de fines de año.
6. Asimismo, la asistencia se ha hecho extensiva al Ministerio de Justicia, con vistas a que realice un seminario de un día para jueces y magistrados responsables de las audiencias de los casos de trabajo infantil.
7. El Departamento de Supervisión y Servicios de Protección Infantil y el Proyecto para la rehabilitación de las víctimas del trabajo infantil en Sri Lanka.
8. Revisión y enmienda de la legislación sobre el trabajo infantil (II, b), I, párrafo 3).
9. Puesta en marcha de campañas de concienciación pública.

*Por las organizaciones no gubernamentales y sindicatos:*

Las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos llevan a cabo sus propios programas. El seguimiento de los mismos forma parte de los proyectos actualmente en marcha o previstos por la NGOO/TUU con asistencia del IPEC:

- PEACE (organización no gubernamental) Programa para concienciar a los profesores y a los escolares.
- Congreso Nacional de Trabajadores (sindicato): un programa para: *a*) evitar que los niños desfavorecidos caigan en el absentismo escolar; *b*) brindar asistencia educativa a los niños desfavorecidos; *c*) desarrollar y fomentar las capacidades especiales de los niños, y *d*) brindar facilidades recreativas a los niños.
- Abogados por el Desarrollo de los Derechos Humanos (organización no gubernamental): asistencia a los niños que han sido víctimas de abusos.
- Worldview, Sri Lanka (ONG): proyecto para reducir el empleo infantil y promover la educación de los niños.
- Sarvodaya (ONG): proyecto para la eliminación del trabajo infantil en las zonas afectadas por conflictos armados en Sri Lanka.

La NGOO y la TUU están también llevando a cabo programas por su cuenta de los que de hecho no han informado; así pues, el Ministerio de Trabajo no dispone de informaciones sobre ello.

Los objetivos del Gobierno son la eliminación de todas las formas de abuso sobre los niños, comprendido el trabajo infantil, y la garantía del derecho de los niños a su infancia y educación.

El Consejo de Ministros ha aprobado ya la ratificación del Convenio núm. 138, y actualmente está procediendo a remitir el correspondiente instrumento de ratificación al Director General de la OIT. El marco jurídico del país está siendo puesto al día, y se está llevando a cabo una encuesta con asistencia del IPEC. Son muy de apreciar las funciones de la NGOO y la TUU.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores consultadas fueron la Federación de Empleadores de Ceilán, el Congreso Nacional de Trabajadores, la Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya, el Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC), la Jathika Sevaka Sangamaya y el Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Hasta el momento no se han recibido observaciones.

## Sudáfrica

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en Sudáfrica. Los derechos de los niños están protegidos en primer lugar por la Constitución de Sudáfrica. La Constitución dice que:

28, 1) Todo niño tiene derecho a:

- e) ser protegido de las prácticas de trabajo explotadoras;
- f) no ser obligado o se le permita realizar trabajos o proporcionar servicios que:
  - I. no sean apropiados para una persona de esa edad, o
  - II. pongan en peligro el bienestar, la educación, la salud física o mental o el desarrollo espiritual, moral o social del niño.

En segundo lugar, la ley de condiciones básicas en el empleo prohíbe el empleo de niños menores de 15 años.

En tercer lugar, la ley de centros de enseñanza sudafricanos establece la escolaridad obligatoria hasta la edad de 15 años.

La ley de protección infantil protege de forma más precisa los derechos de los niños. Esta ley está siendo revisada en la actualidad.

La Constitución define al niño como toda persona menor de 18 años.

La ley de condiciones básicas en el empleo prohíbe el empleo de niños:

- que sean menores de 15 años de edad;
- que no hayan cumplido la edad mínima de fin de la escolaridad obligatoria si ésta es de 15 años o más;
- que tienen entre 15 y 18 años y están trabajando en un empleo que es «inapropiado para una persona de tal edad» o que «ponga en peligro su bienestar, educación, salud física o mental o su desarrollo espiritual, moral o social».

La ley de centros de enseñanza sudafricanos establece la escolaridad obligatoria hasta la edad de 15 años.

Como se indica anteriormente, la ley de condiciones básicas en el empleo prohíbe el trabajo entre los 15 y los 18 años que pudiera ser inapropiado o perjudicar al niño (sección 43). Además, dispone que se establezcan reglamentos para los niños en edades comprendidas entre 15 y 18 años que están trabajando (sección 44).

El Departamento de Trabajo va a realizar investigaciones a fin de definir el «trabajo peligroso». Asimismo, en el curso del año que viene se van a elaborar reglamentos que prohíban o limiten ciertos trabajos a los niños en edades comprendidas entre 15 y 18 años.

La ley de condiciones básicas en el empleo dispone que el ministro puede permitir el empleo de niños que actúan en actividades publicitarias, deportivas, artísticas o culturales (sección 50, 2), b)).

No se ha adoptado ninguna disposición sobre excepciones, como por ejemplo el trabajo ligero. En la actualidad, Sudáfrica está procediendo a analizar los resultados de una encuesta organizada para establecer la magnitud y frecuencia del trabajo infantil. Es posible que se desarrollen enfoques específicos una vez haya terminado este proceso.

La ley de condiciones básicas en el empleo dispone que es delito:

- emplear a niños menores de 15 años;
- emplear a niños mayores de 15 años, contraviniendo la ley o reglamentos en vigor;
- ayudar a un empleador a dar trabajo a un niño, y
- discriminar a toda persona que se niegue a permitir que un niño trabaje.

Los inspectores del Departamento de Trabajo tienen derecho a penetrar en un lugar de trabajo o cualquier otro lugar donde se lleve a cabo una actividad comercial, sin orden judicial o anuncio previo para supervisar y exigir el cumplimiento de la ley de condiciones básicas en el empleo. Es necesario obtener una orden judicial de la magistratura de trabajo para penetrar en una residencia privada.

Los inspectores deben redactar una orden de conformidad, en la que figuran una serie de medidas que el empleador debe cumplir. En caso de no cumplir con lo dispuesto en la orden de conformidad, el inspector puede remitirse a la Magistratura de Trabajo para que la orden de conformidad pase a ser una resolución de la Magistratura. La Magistratura de Trabajo tiene autoridad para imponer multas.

Los tribunales de magistrados también tienen competencia para conocer los casos de trabajo infantil, de conformidad con el sistema de justicia penal. Un empleador culpable de un delito puede ser condenado a una pena de prisión de hasta un período máximo de tres años.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

El órgano sudafricano de estadística en colaboración con el IPEC ha concluido la encuesta sobre el trabajo infantil. En la actualidad, se está procediendo a analizar los resultados de la misma. En lo que respecta a los datos y tendencias, véase la respuesta anterior. Los resultados de la encuesta proporcionarán conocimientos valiosos para el perfeccionamiento de políticas.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas adoptadas son las siguientes:

- El Departamento de Trabajo al aplicar la ley de condiciones básicas en el empleo se ha centrado en un enfoque preventivo. Se ha formado a inspectores, asistentes sociales, funcionarios de policía y miembros de ONG sobre la forma de aplicar la prohibición del trabajo infantil y la forma de sensibilizar sobre los peligros del trabajo infantil.

- La rehabilitación de los niños y su retirada del trabajo requieren una asociación conjunta entre las partes interesadas, como por ejemplo, los Departamentos de Trabajo y Bienestar Social, los servicios de policía y el sistema judicial. El Departamento de Bienestar Social ha elaborado recientemente unos protocolos sobre protección infantil en las provincias para abordar esta cuestión.
- El Departamento de Bienestar Social cuenta en la actualidad con una subvención mensual de 100 rand para ayudar a los niños hasta la edad de siete años.
- La ley de centros de enseñanza sudafricanas estipula que la educación obligatoria dura hasta la edad de 15 años. Hay que decir que la mayoría de los niños sudafricanos tienen acceso a la educación obligatoria.
- Cada vez se conocen con más precisión los derechos de los niños, inclusive por parte del Departamento de Trabajo, la Oficina del Presidente y las estructuras establecidas por el Programa Nacional de Acción para los Derechos del Niño establecido en los términos de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Se continuarán desarrollando políticas y protocolos una vez finalizado el análisis de la Encuesta general nacional sobre la magnitud del trabajo infantil.

El Departamento de Trabajo es de la opinión de que «más vale prevenir que curar». En ese sentido, se han elaborado y distribuido 600.000 folletos sobre el trabajo infantil a ONG, otros departamentos gubernamentales, organizaciones empresariales, organizaciones de trabajadores, oficinas provinciales y centros de trabajo.

En las provincias se están llevando a cabo campañas en los medios de comunicación, en especial la radio.

El CLIG (Grupo intersectorial de trabajo infantil, compuesto por los Departamentos de Trabajo, Bienestar Social y Educación, además de la Oficina del Presidente, la asociación Empresarios de Sudáfrica, las federaciones de trabajadores y las ONG) ha elaborado un programa de acción cuyo objetivo principal es aumentar la sensibilización respecto al trabajo infantil.

El Departamento de Trabajo mantiene una estrecha relación de trabajo con el Departamento de Bienestar Social y el Departamento de Justicia para retirar a los niños del entorno laboral.

El IPEC ha financiado una encuesta general a nivel nacional sobre las actividades de los jóvenes a través del organismo de estadísticas sudafricano. Dicha encuesta proporcionará información sobre la magnitud y las áreas donde existe el trabajo infantil. Posteriormente, se elaborarán nuevas políticas y se revisará un programa de acción para la erradicación del trabajo infantil.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

La presente memoria se enviará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

## Suriname

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en Suriname:

- en la ley del trabajo (GB. 1963, núm. 163) en los artículos 17-21;
- Suriname también ha ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño.

Todas las formas de trabajo infantil están prohibidas, ya sean remuneradas o no, a excepción del trabajo realizado por los niños que hayan cumplido la edad en que finaliza la escolaridad obligatoria (12 años). El artículo 18 señala que los niños que hayan cumplido esta edad pueden realizar ciertas formas de trabajo, por ejemplo, si es necesario aprender una profesión y si el trabajo no requiere un esfuerzo demasiado físico o mental, y si no es peligroso.

Existe una edad mínima de admisión al empleo. La ley del trabajo define a los niños como personas que todavía no han alcanzado la edad de 14 años.

Existe una edad límite para realizar trabajos peligrosos. El artículo 20 de la ley del trabajo indica que está prohibido que los jóvenes realicen trabajos peligrosos. Los jóvenes son aquellas personas que han alcanzado la edad de 14 años pero que todavía no tienen 18 años de edad. El trabajo peligroso puede estar definido por decreto estatal.

Ciertas formas de trabajo nocturno (por ejemplo en panaderías) pueden ser realizadas por los niños con permiso del jefe de la Inspección del Trabajo, así como los trabajos necesarios para aprender una calificación o una ocupación.

El trabajo que no requiere demasiado esfuerzo psicológico y el trabajo que no incluye un elemento peligroso son excepciones a la aplicación del principio.

El principio de la abolición está asegurado mediante la aplicación de la ley del trabajo por la Inspección del Trabajo; en los artículos 29-34 se mencionan sanciones penales.

#### *Evaluación de la situación en la práctica*

Por el momento, no se dispone de estadísticas.

La Subdirección del mercado laboral ha realizado un estudio de la situación local. De acuerdo con ese informe, no existen casos de trabajo infantil en las empresas renovadas. Desde 1993, se ha producido un ligero aumento en el sector informal debido al descenso de la economía y la inflación, y se ha comprobado un aumento del trabajo infantil en especial en el sector de la minería.

El Gobierno es consciente del número creciente de niños trabajadores, especialmente de vendedores ambulantes. Estudiará cuidadosamente el informe de la Subdirección del mercado laboral y, basándose en dicho informe, tomará las medidas oportunas.



## **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Los medios desplegados por el Gobierno son:

- su participación en la Conferencia sobre el Trabajo Infantil en 1996;
- la creación de un Consejo Juvenil Nacional;
- el establecimiento de un sistema educativo obligatorio;
- el Convenio núm. 138 ya ha sido examinado de forma tripartita en el Comité consultivo laboral y las partes no han presentado objeciones. La propuesta presentada al Gobierno ha sido ratificar el Convenio núm. 138, y
- la aplicación de la ley por parte de la Inspección del Trabajo.

Los objetivos del Gobierno de Suriname son los siguientes:

- tras examinar detenidamente el informe de la Subdirección del mercado laboral y la ley del trabajo, el Gobierno adoptará las medidas oportunas, y
- la ratificación del Convenio núm. 138.

Las condiciones juzgadas necesarias son las siguientes:

- el reconocimiento del principio en el sistema jurídico de Suriname;
- el desarrollo de estadísticas pertinentes y actualizadas;
- un estudio exhaustivo del fenómeno del trabajo infantil y la frecuencia del trabajo infantil en Suriname;
- la Inspección del Trabajo debería castigar inmediatamente a los infractores, y
- el estudio detenido de la actual ley del trabajo.

## **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha transmitido una copia de la presente memoria a las siguientes organizaciones de empleadores:

- Associatie van Surinaamse Fabrikanten (ASFA);
- Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB);

y a las siguientes organizaciones de trabajadores:

- Centrale van Landsdienaren Organisaties (CLO);
- Federatie van Agrariers en Landarbeiders (FAL);
- AVVS (de Moederbond);

- de Progressieve Werknemers Organisatie (PWO);
- Organisatie van Samenwerkende Autonome Vakbonden (OSAV);
- Vakcentrale C-47.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones sobre el seguimiento que se ha dado a estas medidas.

## **Tailandia**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Como Estado Miembro de la OIT y de las Naciones Unidas, Tailandia respeta plenamente el principio de los derechos humanos. Se adhiere plenamente a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los demás instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas. Tailandia ha manifestado siempre su compromiso con la comunidad internacional, tal como se puso de manifiesto con su ratificación de los Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso (núm. 29) y sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) (núm. 123), y con su ratificación de la Convención de los Derechos del Niño, de las Naciones Unidas.

Tailandia está plenamente comprometida a hacer el máximo para que avance el espíritu de estos convenios. Ello queda plenamente reflejado tanto en su política de adopción de decisiones como en la aplicación de las mismas.

En relación con su voluntad política, Tailandia contempla el reconocimiento efectivo de la abolición del trabajo infantil (que es universalmente considerada como uno de los derechos humanos fundamentales) como un elemento esencial en la prosecución de sus objetivos nacionales. Los diversos gobiernos que se han sucedido en Tailandia han apoyado todos ellos la erradicación de la explotación del trabajo infantil. En cuanto al actual Gobierno, el 20 de noviembre de 1997 el Primer Ministro Chuan Leekpai presentaba su política al Parlamento declarando: «Se mejorará la legislación y reglamentación para aumentar la eficacia de la protección del trabajo. Especialmente las trabajadoras y los trabajadores jóvenes recibirán salarios dignos y trabajarán en un entorno seguro».

El Gobierno ha llevado a cabo unos esfuerzos concertados a lo largo de los años, con vistas a promover el bienestar de los niños. Esto se refleja en el principio establecido en la Constitución y en la legislación nacional. Se han llevado a cabo progresos importantes en los siguientes terrenos.

La Constitución del Reino de Tailandia (B.E. 2540, 1997) adoptada en octubre de 1997, ha otorgado recientemente mayores derechos al pueblo, y garantiza los derechos del niño en disposiciones como las siguientes:

Artículo 53. Los niños, los jóvenes y los miembros de la familia tendrán derecho a ser protegidos por el Estado contra la violencia y el trato desleal.

Los niños y los jóvenes que no tengan tutor, tendrán derecho a recibir atención y educación por parte del Estado, como estipula la ley.

Artículo 80. El Estado protegerá y contribuirá al desarrollo de los niños y los jóvenes, promoverá la igualdad entre mujeres y hombres y fomentará, reforzará y desarrollará la integridad familiar y la cohesión de las comunidades.

El Estado prestará ayuda a los ancianos, a los indigentes, a los discapacitados o inválidos y a los desfavorecidos, velando por su calidad de vida y por su capacidad para valerse por sí mismos.

Artículo 86. El Estado ayudará a quienes están en edad laboral a encontrar empleo y proteger el trabajo, especialmente en el caso de las mujeres y de los niños, y velará por el sistema de relaciones laborales, la seguridad social y los salarios justos.

Es significativo que estos textos den más garantías a los derechos humanos, lo cual está plenamente conforme con las normas internacionales. El capítulo 8, artículos 199 y 200, de la Constitución establece una Comisión Nacional de Derechos Humanos que actúa como vigilante de los derechos humanos para supervisar, controlar y garantizar la aplicación de los principios de los derechos humanos (no se adjunta el documento).

La educación obligatoria se considera un requisito previo para la abolición efectiva del trabajo infantil. La ley nacional de educación (B.E. 2542, 1999), adoptada en agosto de 1999, prescribe la educación obligatoria durante nueve años, de modo que los niños están escolarizados hasta los 15 años. Esta ley se dirige a reforzar los conocimientos y a inculcar unas actitudes correctas en relación con la monarquía constitucional; al fomento de las organizaciones locales y juveniles para organizar y promover actividades de aprendizaje; a prestar asistencia a las investigaciones interdisciplinarias; a promover los estudios científicos y tecnológicos necesarios al desarrollo nacional; al apoyo de la formación profesional, y a la promoción de la cultura local.

La legislación subraya la prostitución infantil como el problema fundamental, la peor forma de trabajo infantil y como una práctica totalmente inadmisibles. La ley de prevención y supresión de la prostitución, de diciembre de 1996, se encamina a prohibir la explotación sexual de los niños menores de 18 años, independientemente de su «consentimiento» a las relaciones sexuales, y trata de reducir las sanciones a las prostitutas y dulcificar las penas a que están sujetas, así como prestarles asistencia profesional, rehabilitación psicológica y tratamiento médico. En cambio, la ley contempla penas más graves para los clientes, los proxenetas y los propietarios, y aumenta los períodos de detención a que pueden verse sometidos. Los padres y los tutores están también sometidos a graves penas, que pueden llegar a la pérdida de su derecho de custodia. Además, los hombres que soliciten servicios sexuales a las prostitutas, serán también objeto de sanciones.

La reforma jurídica y su aplicación se han puesto también de manifiesto con la promulgación de la nueva ley de protección del trabajo (B.E. 2541, 1998), en agosto de 1998, que dispone una mayor protección a los derechos de los trabajadores jóvenes y la prevención de la explotación del trabajo infantil en la misma dirección que las normas de la OIT:

Artículo 44. Un empleador no podrá dar trabajo como empleado a un niño menor de 15 años.

Artículo 52. A efectos del desarrollo y promoción de la calidad de vida y de empleo de los niños, un niño empleado que sea menor de 18 años de edad tendrá derecho a permisos para asistir a reuniones y seminarios y a cursos de educación y formación; asimismo, tendrá derecho de permiso para otras materias, si llega a un acuerdo con una institución académica o con un organismo gubernamental o privado aprobado por el Director General, a condición de que el niño empleado lo notifique con antelación a su empleador y

especifique claramente la razón de este permiso (presentando, en su caso, los certificados pertinentes) y el empleador pagará al niño empleado los salarios equivalentes a los salarios de los días laborables a lo largo de todo el período en que dure el permiso, que no deberá exceder los 30 días al año (no se adjunta el apéndice).

En relación con la edad mínima de admisión al empleo, la actual ley de protección del trabajo prohíbe el empleo de un niño menor de 15 años en cualquier empresa. En caso de empleo de un niño menor de 18 años de edad, el empleador debe notificarlo a un inspector del trabajo.

La ley de protección del trabajo prohíbe también que un joven empleado menor de 18 años de edad participe en cualquiera de las labores peligrosas, como la fusión, soplado, colado, laminado o prensado de metales; trabajos en condiciones de calor o frío extremados, vibraciones, ruidos y luces de nivel superior a lo normal, etc. (artículo 49).

Además, está prohibido que un empleado joven menor de 18 años trabaje en determinados lugares, como mataderos, salas de juego, salas de baile, lugares en que se sirvan comidas, licores, té u otras bebidas con personas que sirvan a los clientes o con lugares de descanso o servicios de masaje a los clientes, etc. (artículo 50).

De conformidad con esta ley, los inspectores del trabajo están facultados para entrar en los locales de la empresa o en el despacho del empleador, así como en los lugares de trabajo de los empleados, durante las horas de trabajo para examinar las condiciones de trabajo y de empleo; podrán asimismo inquirir sobre los hechos, tomar fotografías, copias de documentos relacionados con las condiciones de trabajo, tomar muestras de materiales o productos para analizar la seguridad en el trabajo y llevar a cabo cualesquiera otras obligaciones conducentes a un mejor conocimiento de los hechos al objeto de su ejecución en virtud de esta ley.

Todo empleador que viole o incumpla las disposiciones relativas al empleo de niños en virtud de esta ley, será sancionado con penas de cárcel que no superen un año o con multas que no pasen de 200.000 baht o ambas cosas. En caso de un empleador que detenga, confine y torture a un joven trabajador, tal empleador es susceptible de sanciones penales.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Para evaluar la situación, la base son las estadísticas sobre la situación relativa a la inspección del trabajo infantil, en todo el Reino. En las estadísticas relativas a la inspección del trabajo infantil de todo el Reino durante el año 1998, el número de trabajadores infantiles tiende a disminuir. Además, el número de recursos ilegales al trabajo infantil se reduce ese mismo año en más de la mitad en relación con el año anterior (no se adjunta cuadro estadístico).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Se han llevado a cabo diversos esfuerzos para garantizar el respeto, la promoción y la realización de la abolición eficaz del trabajo infantil.

En virtud de la ley de educación nacional de 1999, la educación obligatoria es de nueve años. La política del Gobierno se dirige a ampliar las oportunidades de educación básica en el sistema escolar hasta los 12 años.

Para eliminar la explotación del trabajo infantil se han adoptado cuatro medidas holísticas: prevención, protección, asistencia y desarrollo e interrelación de las medidas sobre el trabajo infantil.

En primer lugar, las medidas de prevención se dirigen a evitar el ingreso prematuro de niños menores de 15 años en el mercado de trabajo, así como a disminuir la incidencia del empleo ilegal y explotador del trabajo infantil. Se han aplicado varios proyectos para ampliar las oportunidades de educación alternativa (normal y profesional), concienciar a la comunidad, hacer que la policía controle el trabajo infantil ilegal y explotador y elevar la concienciación de los medios de comunicación para que difundan informaciones.

En segundo lugar, las medidas de protección se dirigen a garantizar la protección de todos los niños que trabajan y a mejorar su calidad de vida. Además, se dirige a promover la participación de los empleadores en la protección de los derechos del niño y en la eliminación del trabajo infantil.

En tercer lugar, las medidas de asistencia y desarrollo se encaminan a ayudar a los niños para que tengan más oportunidades y alternativas en la educación, así como desarrollo de capacidades para mejorar su calidad de vida. Se preparan actividades tales como exámenes médicos, impartir conocimientos sobre salud y seguridad profesionales, diversiones, campos de vacaciones y viajes de estudios con vistas a promover el desarrollo de los niños que trabajan.

Por último la interconexión en relación con el trabajo infantil se dirige a desarrollar una interrelación efectiva entre las organizaciones gubernamentales, entre las organizaciones no gubernamentales y entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, comprendidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones académicas y las organizaciones internacionales (OIT/IPEC, UNICEF, etc.) para luchar contra el trabajo infantil.

Tailandia ha sido uno de los primeros países en poner en marcha el programa de acción de la OIT/IPEC. Este programa, que empezó en 1992 ha traído consigo diversas mejoras. En 1995, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social estableció centros provinciales de actuación en Tailandia para prestar asistencia a las trabajadoras y a los niños que trabajan. Para aplicar el programa de acción del IPEC, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social constituyó una comisión permanente nacional con vistas a garantizar una planificación y aplicación eficaces de las actividades del IPEC en Tailandia.

En el período 1994-1997, Tailandia recibió financiación por valor de 35,66 millones de baht con destino a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y a los proyectos del Consejo Nacional de Organizaciones de Empleados. Los proyectos que ya se han puesto en ejecución comprenden encuestas sobre el trabajo infantil, el Centro de información sobre el trabajo infantil, el fomento de la capacidad de los niños que trabajan en pequeñas industrias y la formación profesional de los niños que trabajan en las gasolineras.

En el período 1998-1999 se llevaron a cabo varios proyectos, entre ellos el control y seguimiento del trabajo infantil en varias industrias; el proyecto de lucha contra el trabajo infantil (segunda fase); el fomento de la capacidad de los niños que trabajan en el sector informal; el centro social de los niños que trabajan; el análisis de la situación de los niños desfavorecidos; el fomento de los empleos a tiempo parcial para los niños en la escuela y el fomento de la concienciación pública sobre el trabajo infantil en Bangkok.

Tailandia está recibiendo actualmente una financiación de 167.215 dólares de Estados Unidos (que equivalen a unos 6.077.450 baht de Tailandia) con destino al programa de

acción titulado «Fortalecimiento de las capacidades nacionales y provinciales de ejecución, coordinación y supervisión del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social», cuya aplicación está prevista desde el 15 de octubre de 1999 al 14 de noviembre de 2000.

Significativamente, con fecha 26 de julio de 1997 el Consejo de Ministros decidió aprobar los planes y directrices propuestos por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social bajo el título de «Plan nacional para la prevención y solución del trabajo infantil, 1997-2001». El Consejo decidió también que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social pusiese en práctica las recomendaciones del Ministerio de Interior, y que los organismos del Gobierno entrasen en acción siguiendo los principios y directrices del mencionado plan, que está pensado como un marco para todas las partes interesadas en poner fin al trabajo infantil en Tailandia. En virtud de este plan, se han aprobado 27 medidas por resolución del Consejo de fecha 14 de junio de 1998. Estas 27 medidas de 1998 siguen rigiendo la actuación de todas las autoridades que intervienen en la prevención y solución del trabajo infantil. Entre ellas hay 24 medidas a corto plazo y otras tres a largo plazo. Las acciones y medidas emprendidas en virtud de este plan han dado buenos resultados (no se adjuntan los detalles del apéndice).

En cuanto a la aplicación, se han adoptado diversas medidas para dar efecto a las correspondientes políticas y leyes. La inspección del trabajo ha mejorado como resultado de la formación en una inspección dirigida a objetivos concretos, para la que disponemos de la asistencia técnica de la OIT.

Se han llevado a cabo diversos esfuerzos por materializar la ampliación del período de educación obligatoria desde los 6 a los 9 años. Por ejemplo, se imparte una educación gratuita y se suministran comidas y libros de texto gratuitos a los niños pobres, especialmente en las zonas apartadas. La eficacia de estas medidas queda demostrada por el hecho de que el número de niños que asisten a la escuela ha ido en aumento en estrecha relación con la reducción del número de los que están trabajando o actuando en el comercio sexual.

Asimismo, Tailandia ha procedido a diversos enfoques para sacar el máximo provecho a la aplicación de una nueva ley contra la prostitución, promulgada en 1996. Se ha lanzado una campaña para dar publicidad a la sustancia de la nueva ley y para dejar claro entre los organismos interesados cómo hay que aplicar las disposiciones correspondientes. Como parte de este esfuerzo se han organizado seminarios y se han publicado folletos. Se han concertado entrevistas (tanto en el sector público como en el privado) al objeto de proceder a una inspección de los locales de espectáculos y tratar de ayudar a las personas forzadas a ejercer la prostitución en todo el país. Se ha establecido un grupo de trabajo para abordar el problema del comercio sexual. Asimismo, se ha establecido un centro de quejas que recibirá las quejas sobre el trabajo y la prostitución infantiles.

El Gobierno tiene unos objetivos muy claros en materia de cumplimiento, promoción y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por lo que los objetivos que se persiguen para ayudar a los niños que están en circunstancias difíciles se han formulado de la siguiente manera en el 8.º Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social.

1. Acelerar el paso de la edad mínima de admisión al empleo de los 13 a los 15 años, comprendida la formulación de las medidas apropiadas para la protección y bienestar de los menores que trabajan en la agricultura y en el sector informal.
2. Fomentar la comprensión del problema de los menores que trabajan entre los dirigentes de las comunidades y los líderes sindicales, para que ayuden a

defender, proteger e informar de los casos de trabajo infantil y abuso de los niños.

3. Incitar a los empleadores a crear o mejorar continuamente el bienestar de los niños empleados, especialmente en materia de educación, desarrollo de capacidades, esparcimiento y mejora de calidad de la vida.
4. Considerar la enmienda de los reglamentos y leyes relativos a la protección de los niños y la adopción de medidas holísticas.
5. Mejorar los procedimientos de asistencia y apoyo a las oportunidades educativas y de formación de las capacidades (apropiadas a los distintos grupos de niños en circunstancias difíciles), así como los recursos locales.

Además, Tailandia contempla ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), puesto que la mayor parte de las disposiciones de su legislación y práctica nacionales están de plena conformidad con lo dispuesto en ella. Tailandia y la OIT han previsto también la celebración de un seminario nacional sobre el Convenio núm. 138 en diciembre de 1999. Este seminario brindará un foro de consulta entre los organismos gubernamentales interesados, los empleadores, los empleados, los académicos y los interlocutores sociales. Los puntos de vista de todas las partes interesadas en las repercusiones de la aplicación del Convenio se recopilarán con ocasión del seminario. Sólo entonces se podrá proceder a la ratificación, pero esto no llevará demasiado tiempo.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha remitido copia de este informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, que son las siguientes:

1. Confederación de Empleadores de Tailandia; 2. Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia; 3. Congreso del Trabajo de Tailandia; 4. Congreso Nacional Tailandés del Trabajo.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Hasta ahora no se han recibido observaciones de dichas organizaciones.

### **Anexos (no reproducidos)**

- Ley de protección del trabajo (B.E.2541, 1998).
- Estadísticas sobre el trabajo infantil.

## Trinidad y Tabago

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El país está haciendo todos los esfuerzos posibles para completar la memoria sobre el trabajo infantil y así cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de informes a la OIT. Además, cabe señalar los esfuerzos que realiza con miras a la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el último de los convenios fundamentales que queda por ratificar a este país.

El comité tripartito 144 ha examinado detalladamente ese Convenio y ha recomendado su ratificación al Ministro de Trabajo y Cooperativas.

El Ministro a su vez presentó esa recomendación al Parlamento, que es la autoridad competente del país. Tras su aceptación por el Parlamento, se presentó una propuesta de ratificación a la OIT. Sin embargo, dado que dicha propuesta no contenía una declaración categórica relativa a la edad mínima de admisión al empleo, la ratificación no fue aceptada por la OIT.

Trinidad y Tabago por intermedio del Ministro del Trabajo y Cooperativas lleva a cabo actualmente los procedimientos administrativos necesarios para que el país declare la edad mínima de admisión al empleo de 16 años, cumpliendo así con los requisitos de la OIT en materia de ratificación.

El país se ha comprometido con los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y por lo tanto da atención prioritaria a las cuestiones de ese ámbito.

## Uganda

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido por Uganda.

Uganda ha ratificado la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño (1990).

En cambio, Uganda no ha ratificado todavía el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); con todo, las disposiciones de este Convenio han sido incorporadas a la legislación nacional.

La Constitución nacional de la República de Uganda (1995) contiene disposiciones que garantizan los derechos del niño, incluidos los de educación básica y tratamiento médico, protección contra la explotación social y económica, protección en el ámbito del empleo o de la realización de actividades laborales que puedan ser peligrosas o contradictorias con la educación infantil, o que entrañen daños a su salud o a su desarrollo físico, mental, espiritual o social.

El Estatuto de la Infancia, núm. 6 de 1996, estipula, entre otras disposiciones, que los niños tienen derecho a la protección y a su sustento. En particular, dispone que ningún niño



será empleado o contratado para participar en una actividad que entrañe riesgos para su salud o coarte su educación o desarrollo mental, físico o moral.

El proyecto de decreto sobre el empleo regula la protección de los niños frente al trabajo infantil, estipulando en particular que ningún niño menor de 14 años puede ser empleado o puede desempeñar una actividad laboral de ningún tipo. Asimismo, prohíbe la ocupación de personas menores de 16 años en actividades laborales subterráneas. También contempla diversas acciones judiciales contra las personas que violen las disposiciones de la ley.

En el proyecto de política de empleo se ha incluido una sección relativa al control y la eliminación del trabajo infantil.

La condición jurídica del trabajo infantil en Uganda es objeto del documento «Uganda's Report and position on child labour», (no reproducido).

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil ha sido objeto de un reconocimiento a nivel nacional.

Uganda ha suscrito la definición de trabajo infantil propuesta por la OIT en el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

La edad mínima de admisión a trabajos peligrosos no es superior a la ya indicada.

No existen categorías de empleos o de actividad laboral, sectores económicos o tipos de empresas que queden excluidos de la aplicación del principio.

Hay otras excepciones en lo relativo a los trabajos ligeros. En virtud del artículo 50 del decreto sobre el empleo, de 1975, se prohíbe la contratación de niños menores de doce (12) años, excepto en trabajos de tipo ligero que el Ministerio de Trabajo puede precisar con cierta regularidad por intermedio de ordenanzas. Sin embargo, no se ha definido el concepto de trabajo ligero.

Por lo que se refiere a la puesta en práctica del principio, se ha de consultar el documento sobre el Programa Nacional de Eliminación del Trabajo Infantil (no reproducido en el presente documento).

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Véase el *Informe y toma de posición sobre el trabajo infantil*, preparado por Uganda (no se reproduce en el presente documento)

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Consúltese el documento sobre el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (no reproducido en el presente documento).

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha remitido copia de la presente memoria a la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) y a la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU).

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se remitirán a la OIT todas las observaciones que formulen estas organizaciones, tan pronto las hagan llegar a las autoridades.

### Anexo (no reproducido)

Informe de Uganda y toma de posición sobre el trabajo infantil preparado para la Conferencia tripartita sobre el trabajo infantil (Kampala, Uganda, enero de 1998).

## Viet Nam

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido por la legislación de Viet Nam.

Este reconocimiento se ha cristalizado en:

- la Constitución de Viet Nam, de 1992;
- la ratificación por Viet Nam de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
- el artículo 6 del Código del Trabajo de Viet Nam, que estipula que: «trabajador es toda persona de por lo menos 15 años de edad, que tiene la capacidad de trabajar y es parte en un contrato de trabajo»;
- el artículo 120 del Código del Trabajo, en el que también se estipula que «queda prohibido trabajar a las personas menores de 15 años, salvo en algunas actividades determinadas por el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales (MOLISA)».

La edad mínima para trabajar es de 15 años, esto es, la edad en que termina la educación básica obligatoria para los niños de Viet Nam. Terminado este período de enseñanza, algunos de los niños prosiguen estudios superiores, mientras que otros toman parte en programas de formación profesional en las empresas.

La edad mínima de admisión a trabajos peligrosos es de 18 años. Al respecto, existe una lista de 81 actividades que se consideran peligrosas (MOLISA, circular núm. 09/LDTBXH — TT, de 13 de abril de 1995; no se ha reproducido en el presente texto).

Aun cuando Viet Nam ha reconocido el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, el empleo de niños menores de 15 años puede permitirse en algunas actividades y ocupaciones especializadas, como, por ejemplo, algunas actividades tradicionales y deportes (12 años), y el trabajo artístico (8 años). Esta posibilidad es compatible con las disposiciones del Convenio núm. 138 de la OIT. Las disposiciones que rigen la contratación de niños han sido descritas detalladamente en la circular núm. 21/1999/TT – LDTBXH, publicada por el MOLISA el 11 de septiembre de 1999.

No hay otras excepciones a la aplicación del principio y los derechos relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil.

### *Medios de aplicación del principio*

#### Legislación:

- Capítulo XI, parte 1, del Código del Trabajo y circular núm. 09/LDTBXH – TT del MOLISA, de 13 de abril de 1995, en que se definen las condiciones de trabajo consideradas peligrosas y los empleos y ocupaciones en que se prohíbe el trabajo infantil.
- Decreto del ejecutivo núm. 38/CP de 25 de junio de 1996, que define las sanciones administrativas en que incurren los infractores a la legislación del trabajo.

#### Administración pública:

- Las empresas deben mantener registros de la fuerza de trabajo, con una información detallada sobre los niños que trabajan, como su nombre, edad y requisitos en materia de exámenes médicos periódicos, y presentarlos a los inspectores del trabajo que visiten las instalaciones.
- El Servicio de Inspección del Trabajo tiene el derecho de imponer sanciones pecuniarias por una cuantía de 1.000.000 de dong (alrededor de 65 dólares de EE.UU.) a los empleadores que exploten el trabajo infantil en tareas difíciles y peligrosas, o en condiciones que expongan a los niños a sustancias tóxicas incluidas en la lista establecida por el MOLISA y el Ministerio de Salud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 121 del Código del Trabajo.
- Por lo que se refiere a las actividades en que se permite la contratación de niños menores de 15 años, los empleadores deben hacer una declaración a la oficina provincial del Servicio de Inspección del Trabajo.
- Las oficinas provinciales del Servicio de Inspección del Trabajo tienen la obligación de visitar, verificar e inspeccionar las instalaciones en que se emplea a trabajadores menores de 15 años.
- Las oficinas provinciales del Servicio de Inspección del Trabajo deben presentar informes anuales, trimestrales y mensuales al MOLISA.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En la actualidad, el número de jóvenes que trabajan es insignificante. Con todo, hay lugares de trabajo que emplean a muchos menores, sobre todo en la artesanía tradicional rural, en actividades estacionales y en servicios de restauración. En estos casos, las condiciones de trabajo son por lo general inadecuadas, pues su personal trabaja a menudo en horas extraordinarias y realizan tareas más bien penosas.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas adoptadas son la difusión de información sobre cuestiones jurídicas, las actividades de inspección y la ampliación de los programas de formación profesional.

*Los medios desplegados son los siguientes*

Por el Gobierno:

- supervisión periódica de la aplicación, formulación, promulgación y actualización oportuna de la legislación, con el fin de proteger los derechos de los niños en el marco actual del crecimiento social y económico de Viet Nam;
- difusión de información sobre la legislación, publicando a tal efecto documentos sobre los derechos laborales de los niños, y organización de conferencias y simposios sobre tales derechos;
- realización de controles y análisis de la aplicación de los instrumentos jurídicos que conciernen a los niños que trabajan.

Organización Internacional del Trabajo:

- divulgación de los convenios de la OIT relativos al trabajo infantil y organización de seminarios sobre la abolición efectiva de esta modalidad laboral;
- difusión de los convenios de la OIT relativos a la edad mínima para el trabajo.

Otros organismos:

- el Comité de Atención y Protección de los Niños es el organismo especializado que tiene por tarea la difusión de la legislación pertinente y la supervisión de su aplicación;
- el Gobierno ha definido objetivos en cuanto a la observancia, promoción y puesta en práctica de estos principios y derechos, como una forma de garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil y de nivelar la edad mínima para el trabajo;
- para alcanzar estos objetivos se han considerado necesarias las siguientes condiciones:
  - la promulgación por las autoridades de la legislación y reglamentación pertinente;
  - la financiación de actividades de difusión de dichos instrumentos jurídicos;
  - la realización de actividades de inspección, examen y supervisión, y la aplicación de sanciones penales a las empresas que empleen a trabajadores menores de 15 años.

La conveniencia de ratificar el Convenio núm. 138 se analizará en el momento oportuno.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

La presente memoria se ha enviado a la Confederación General del Trabajo de Viet Nam, la Cámara del Comercio e Industria de Viet Nam y el Consejo Nacional Vietnamita de Pequeñas y Medianas Empresas.

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Hasta la fecha, no se han recibido comentarios de estas organizaciones.

## Zimbabwe

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

En Zimbabwe se reconoce el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil.

Se reconoce en la ley de normas laborales, capítulo 28:01 (1996) Condiciones generales de empleo (artículo 11), Instrumento estatutario 72 de 1997, Normas sobre relaciones laborales (Empleo de niños y jóvenes) 1997, Instrumento estatutario 155 de las normas sobre relaciones laborales de 1999 (Empleo de niños y jóvenes) (enmienda), 1999 (número 1), así como en virtud de la ratificación realizada por Zimbabwe de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1990) y de la práctica.

En Zimbabwe el trabajo infantil se define como el trabajo remunerado y no remunerado llevado a cabo por un niño o niños menores de 16 años.

- Según la ley de mayoría de edad legal (1980) y la ley de protección y adopción del niño, éste se define como una persona menor de 18 años.
- Esta definición concuerda con las que establecen la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138).
- El objetivo de las normas laborales de Zimbabwe sobre el empleo de jóvenes ha sido mejorar el bienestar de la mayor parte de los niños, cuyo derecho a la protección no fue respetado durante la época colonial.
- El objetivo de estas normas es proteger a los niños de manera que puedan introducirse en el mercado laboral cuando hayan culminado su desarrollo desde el punto de vista físico, moral y mental, y una vez que hayan adquirido aptitudes tras su paso por la escuela.
- Al fijar la edad mínima de admisión al empleo se pretende que ésta coincida con la finalización de la enseñanza obligatoria, generalmente la educación secundaria o la formación profesional. En Zimbabwe, la mayoría de los niños concluyen la etapa de escolarización obligatoria entre los 16 y los 18 años.
- El concepto de educación para todos y matrícula gratuita: la educación primaria gratuita ha contribuido a que los niños reciban una educación formal hasta los 16 años, período en el que pueden efectuar trabajos en el marco de su formación, como las prácticas.

Sólo se admiten jóvenes de 18 años en adelante para realizar trabajos peligrosos en ocupaciones o sectores que entrañan riesgos. Estos sectores que se consideran peligrosos son el sector minero, que engloba la excavación del subsuelo y el transporte de cargas pesadas, la fabricación de ladrillos, que comprende actividades de extracción, trituración,

pulverización, criba y mezcla con ayuda de maquinaria pesada y peligrosa, y otras tareas como el amontonamiento de arena y el transporte de cargas metálicas, entre otros. Se enumeran los sectores considerados peligrosos para que los empleadores y los jóvenes trabajadores potenciales estén informados de los peligros de lesión y enfermedad a los que podrían verse expuestos.

En Zimbabwe no hay categorías de empleos o trabajos, sectores económicos ni ningún tipo de empresas excluidos de la aplicación de este principio y del derecho relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil.

- Ahora bien, cabe señalar que con la introducción del Programa Económico de Ajuste Estructural en Zimbabwe, hemos sido testigos de un empeoramiento de la situación en los sectores no estructurados, tanto en las zonas rurales como en las urbanas.
- En los estudios individuales se señalan casos de violación de estos principios y derechos en los sectores no estructurados rurales y urbanos. Ha de llevarse a cabo una labor de investigación para determinar esta cuestión.
- No obstante, el dilema del sector informal no es exclusividad de Zimbabwe. Es posible que se precise realizar una investigación en este ámbito a fin de conocer el verdadero cariz de la situación, puesto que actualmente nuestra legislación laboral en este sector queda fuera de su ámbito, ya que se refiere sólo a los sectores formales que pueden ser debidamente controlados.

Los niños en edad escolar de menos de 16 años pueden ser contratados para realizar trabajos ligeros en centros de formación profesional y en situaciones en las que el trabajo ligero realizado forme parte de las tareas escolares.

- La educación del niño ocupa el lugar principal. Sólo aquellos que tienen como mínimo 15 años pueden ser contratados para realizar trabajos ligeros, siempre que esto sea necesario de cara a sus necesidades o prácticas escolares de formación.
- Funcionarios gubernamentales, sindicatos y organizaciones de empleadores indican los trabajos que se consideran ligeros.
- Inspectores laborales del Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social, y de sindicatos registrados del Organismo Nacional de Seguridad Social, organizaciones de empleadores y funcionarios específicos de los Consejos Nacionales de Empleo que representan industrias y sectores concretos se encargan de la aplicación del principio de abolición efectiva del trabajo infantil mediante la relación de inspecciones laborales en las industrias.
- El Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social es el principal organismo encargado del sistema de administración/inspección laboral.
- En algunos casos los tribunales pueden decretar la aplicación del principio e imponer sanciones en forma de multas o encarcelamiento o bien ambos, ya que la violación de dichos principios, como la abolición del trabajo infantil, puede dar lugar a multas o sanciones penales.
- En Zimbabwe, el Departamento de Bienestar Social del Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social ha creado foros provinciales de bienestar infantil con la ayuda de organizaciones no gubernamentales cuyos programas tienen relación con el bienestar del niño.

- El Ministerio de Salud y Bienestar Infantil cuenta con programas cuyo objetivo es la protección del bienestar infantil a través de centros de asistencia sanitaria.
- Los foros de bienestar infantil se centran más en el abuso infantil y los niños de la calle.
- Los funcionarios del Ministerio de Trabajo son miembros de estos foros provinciales de bienestar infantil.
- Los funcionarios del Ministerio de Justicia, especialmente los de la Oficina del Fiscal General — tribunales próximos a las víctimas — son miembros de los foros en cuestión.
- Estos han presentado y llevado a cabo campañas contra los casos de abuso infantil.
- En el Departamento de Relaciones Laborales se encuentra una unidad conocida como Sección de la OIT, que trata especialmente asuntos relacionados con el trabajo infantil.
- En 1997, la Sección de la OIT emprendió acciones encaminadas a la promulgación del Instrumento estatutario 72 de las Relaciones laborales de 1997 (Empleo de niños y jóvenes) como medida provisional que actualmente continúa en vigor.
- La Reunión tripartita sobre el tema del empleo de niños y jóvenes recomendó y el Excelentísimo Ministro presentó el Instrumento estatutario 155 de las normas sobre relaciones laborales de 1999, Empleo de niños y jóvenes (enmiendas) 1999 (núm. 1), lo que haría que nuestra legislación concordase con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) previamente a su ratificación.
- Actualmente, la unidad está colaborando con los funcionarios de la Oficina Central de Estadísticas a la hora de llevar a cabo el estudio nacional sobre el trabajo infantil en el marco del programa IPEC.
- También existe un Comité interministerial de derechos humanos que controla el respeto de los derechos humanos, entre ellos los derechos del niño, en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En estos momentos estamos llevando a cabo un estudio sobre el trabajo infantil junto con los interlocutores sociales a fin de contar con un banco de datos básicos.

Esto significa que sólo se podrá disponer de datos estadísticos en torno al año 2000, cuando se publique el informe final del estudio.

Los datos estadísticos actuales podrían ser los del estudio provisional que ya se ha enviado al programa IPEC de la OIT con una portada y un cuerpo individuales.

La situación macroeconómica puede incidir en el sistema educativo, ya que el Fondo de Dimensión Social que presta asistencia a los niños de sectores vulnerables se halla en una situación de déficit.

Como se trata de la primera investigación de esta índole, se sobreentiende que no ha habido datos estadísticos oficiales relevantes sobre las actividades infantiles a partir de los

cuales podamos deducir datos y tendencias, ya que todavía nos encontramos en la fase de desarrollo de dichos indicadores con ayuda de la OIT.

Para evaluar mejor la situación, aparte de señalar que no hemos recibido quejas con respecto al trabajo infantil de los sectores estructurados, lo idóneo es esperar los resultados del estudio sobre el trabajo que actualmente se está realizando en Zimbabwe.

Este estudio reviste gran importancia ya que nos proporcionará los datos básicos que posteriormente se actualizarán periódicamente como se ha explicado.

A partir del análisis de dichos datos originales podrán formularse políticas y elaborarse proyectos y programas encaminados a la eliminación progresiva del trabajo infantil en Zimbabwe.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Gobierno de Zimbabwe se ha comprometido a realizar un estudio sobre el trabajo infantil a escala nacional en los sectores formales de la economía, con el fin de determinar si existe trabajo infantil y, si así es, en qué sector, la magnitud del problema y sus causas.

Tras el análisis y la síntesis de los datos que se desprenden del estudio se adoptarán medidas concretas para la abolición efectiva del trabajo infantil.

Una vez identificadas las causas principales del problema, podrán establecerse políticas y programas. Ahora bien, los foros de bienestar infantil del Departamento de Bienestar Social han tratado de sacar a los «niños de la calle» de la calle e instalarlos en centros con vista a su rehabilitación.

Estos «niños de la calle» no trabajan necesariamente, sino que deambulan por las calles. Se los protege enviándolos a determinados centros y, tras su rehabilitación, pueden volver a reunirse con sus familias.

Debido a la situación macroeconómica adversa que padecen los países en desarrollo, entre ellos Zimbabwe, en algunos casos los niños de familias vulnerables pueden verse perjudicados a la hora de alcanzar sus propósitos educativos.

Habida cuenta de esto, especialmente en el decenio de 1990, en el contexto de la introducción de los programas económicos de ajuste estructural, concebidos para paliar las consecuencias negativas el Gobierno adoptó ciertas medidas de «red de seguridad» a través del Fondo de Dimensión Social, gracias a lo cual se ayuda a los niños de sectores pobres y vulnerables a pagar la matrícula de la enseñanza secundaria. Son muchos los niños que se han beneficiado de este servicio, que posteriormente se amplió pasando a cubrir los gastos sanitarios de los niños necesitados, ya que el Fondo se encargó de financiar los gastos médicos de los niños de familias con pocos medios.

A través de este servicio, se ha protegido el bienestar educativo y sanitario de los niños. El principal escollo ha sido la falta o escasez de medios financieros destinados a alimentar el Fondo y abarcar una red más amplia que la actual.

Para que todos los niños puedan acceder a la educación formal, el Gobierno de Zimbabwe aprobó la gratuidad de la matrícula de la enseñanza primaria para todos los niños. Aunque la educación no es obligatoria a nivel secundario, al menos a nivel primario es obligatoria en la práctica.



Actualmente los esfuerzos gubernamentales están poniendo en concreto mayor énfasis en los derechos de la niña, tanto en lo que respecta a la educación como al trabajo infantil. Ultimamente, las campañas de sensibilización a este tema han sido un destacado tema de debate.

El Gobierno de Zimbabwe ha creado una unidad/sección especial en el Departamento de Relaciones Laborales para tratar las cuestiones relativas al trabajo infantil y el tema del bienestar de los niños mediante el establecimiento de foros de bienestar infantil, en los que sindicatos como el ZCTU y organizaciones de empleadores como la EMCOZ, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales como la Redd Barnna (Reino Unido) y el Orphan Farm Trust (Reino Unido), tienen representación y participan activamente en la labor de sensibilización a la necesidad de eliminar de forma eficaz el trabajo infantil allí donde exista.

En el marco de los foros de bienestar infantil se han celebrado talleres de sensibilización al tema del trabajo y del abuso infantil en las zonas urbanas y rurales, donde los niños pueden verse obligados a contribuir con su trabajo a los ingresos familiares.

A través de los foros de bienestar infantil, el Gobierno de Zimbabwe ha establecido una alianza con organizaciones no gubernamentales, organizaciones de trabajadores, grupos defensores de los derechos del niño y grupos que luchan en favor de los derechos humanos para participar en la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil en abril de 1998.

La Sra. F.L. Chitauo, Excelentísima Ministra de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social, encabezó enormes grupos de adultos y niños que se congregaron en Harare, la capital, entre los que se encontraban niños de otros países como Pakistán y Bangladesh, en lo que se denominó «el paso africano de la marcha mundial». Esto demostró hasta qué punto el Gobierno de Zimbabwe se halla preparado para abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Además, el Gobierno de Zimbabwe ha creado un Comité Interministerial de Derechos Humanos y Derechos Infantiles para prestar asesoramiento en materia de opciones políticas, con miras a que en Zimbabwe se respeten los derechos del niño.

El Comité Interministerial de Derechos Humanos se reúne una vez al mes y está en contacto permanente con organizaciones que se encargan de cuestiones relativas a los derechos humanos y del niño, como la Institución de Documentación e Investigación sobre Derechos Humanos de Sudáfrica.

El estudio sobre el trabajo infantil como medio para determinar su existencia, sus causas y las formas de eliminarlo progresivamente, prueba la preocupación del Gobierno con respecto a este tema.

La delegación gubernamental asistió a las reuniones del Consejo de Administración de la OIT y participó en los debates sobre cuestiones relativas al trabajo infantil y a su abolición efectiva.

El Gobierno también contribuye a la eliminación del trabajo infantil al correr con los gastos de la delegación tripartita que asiste a las reuniones del Consejo de Administración de la OIT.

Lo mismo ocurre al ratificar los convenios pertinentes como el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), que actualmente se halla en el Parlamento de Zimbabwe con el fin de registrar su ratificación.

La OIT contribuye a esta labor formulando normas internacionales que han de ser respetadas por los Estados Miembros para abolir de forma efectiva el trabajo infantil, como es el caso del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

La adopción de nuevos convenios como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) también contribuyen a la promoción del principio.

Patrocinar los estudios sobre el trabajo infantil a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), que actualmente está prestando asistencia a Zimbabwe en la elaboración del estudio sobre el trabajo infantil.

Las demás instancias que participan en las campañas efectivas en favor de la abolición del trabajo infantil son organizaciones de defensa de los derechos del niño y los derechos humanos, tales como el Fondo de Investigación y Documentación sobre los Derechos Humanos, ONG como Orphan Forum Trust, Redd Barna (Reino Unido), Save the Children (Reino Unido) y UNICEF.

Estas instancias efectúan sus contribuciones organizando y patrocinando talleres de formación, seminarios sobre campañas de sensibilización y otras reuniones pertinentes con distintos actores del país, entre ellos, el Gobierno, los sindicatos, los empleadores, las iglesias y la sociedad civil en su conjunto.

Lo que pretende mi Gobierno al respetar, promover o realizar estos principios y derechos es conseguir el bienestar de los niños, ya que ellos son el futuro.

El objetivo es respetar los derechos del niño según se estipula en la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño de la que Zimbabwe es signatario. Asimismo, como Miembro de la OIT está obligado por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según se expone en el Convenio en cuestión.

En general, y sobre todo, la idea es contar con un sistema democrático responsable y crear un contexto que conduzca a las preciadas ideas de «buen gobierno» y «respeto del imperio de la ley» donde los ciudadanos puedan ejercer sus derechos plenamente.

El Gobierno y los interlocutores sociales de Zimbabwe precisarían medios de cooperación técnica para realizar estudios significativos como el actual Estudio sobre el Trabajo Infantil que se está efectuando en Zimbabwe.

Más talleres de formación como el de Dakar en el que participen los delegados tripartitos que contribuyen a la redacción y a los preparativos de los informes de la OIT sobre estos convenios ratificados y no ratificados.

Los talleres de formación sobre derechos humanos y derechos del niño tratarán con esmero de facilitar a los funcionarios las oportunidades que tanto necesitan para adquirir la capacidad de introducir, aplicar y supervisar estos principios y derechos.

La OIT debería examinar la posibilidad de realizar viajes de estudio a los países que han establecido sistemas con mayor eficacia para que otros puedan extraer lecciones de estas experiencias prácticas.

La OIT debería proporcionar asistencia técnica y medios financieros para dotar a las oficinas de los responsables de la redacción de informes de computadoras e Internet, a fin de que puedan acceder a los tan necesarios datos estadísticos y proceder a su archivo.

No resulta fácil compilar los datos que se guardan en archivos manuales. Esta asistencia debería ir acompañada por conjuntos de materiales de formación para proporcionar a los funcionarios conocimientos prácticos que les permitan utilizar dicha tecnología moderna. Esto explica por qué es difícil obtener datos estadísticos de los países en desarrollo.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Las copias de esta memoria han sido enviadas al Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y la organización representativa de los empleadores (EMCOZ).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

En el momento de enviar por fax esta memoria no se habían recibido observaciones ni comentarios de los interlocutores sociales. Ahora bien, realizaron una contribución a la redacción de esta memoria a través de los talleres de la OIT celebrados los días 6-8 de octubre de 1999 en Dakar.

### **Anexo (no reproducido)**

Normas sobre relaciones laborales (Empleo de niños y jóvenes), 1997.