

1-1-2014

Análisis de la problemática del trabajo infantil en las Minas de Sal del municipio de Zipaquirá

Orlando Pardo Cocuy
Universidad de La Salle, Bogotá

Angela Johanna Bermúdez Salazar
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica

Citación recomendada

Pardo Cocuy, O., & Bermúdez Salazar, A. J. (2014). Análisis de la problemática del trabajo infantil en las Minas de Sal del municipio de Zipaquirá. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/238

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Contaduría Pública by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO INFANTIL EN LAS MINAS DE
SAL DEL MUNICIPIO DE ZIPAQUIRA**

TESIS DE GRADO

ORLANDO PARDO COCUY

Código 17012045

ANGELA JOHANNA BERMUDEZ SALAZAR

Código 17012011

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTADURIA PÚBLICA

BOGOTÁ

2014

Tabla de contenido

1 Objetivos 9

 1.1 Objetivo general 9

 1.2 Objetivos específicos 9

2 Planteamiento del problema 10

 2.1 Formulación del problema 11

 2.2 Propósito 11

 2.3 Descripción del problema 11

3 Diseño metodológico 13

 3.1 Tipo de estudio 13

 3.2 Metodología de la investigación 13

 3.2.1 Método de estudio de caso 13

 3.3 Fuentes prima 14

 3.3 Fuentes secundarias 15

4 Trabajador Vs Empleador 16

 4.1 El Fenómeno laboral a través de la historia 20

 4.2 El derecho procesal laboral 24

 4.3 Definición de los conflictos de trabajo 25

 4.4 Causas de los conflictos laborales 26

5 Marco conceptual 27

 5.1 La Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño (1989), ratificada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991. 29

 5.2 Convenio de la OIT Sobre la Inspección del Trabajo de 1947 (Núm. 81) y Protocolo de 1995 aprobado por Colombia mediante Ley 23 de 1967. 29

 5.3 Convenio de la OIT Sobre la Edad Mínima de 1973 (Núm.138), y la Recomendación (Núm. 146), aprobado por Colombia mediante Ley 515 de 1999. 30

 5.4 Convenio de la OIT 182: Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, de 1999, y la Recomendación 190 Sobre la Prohibición y la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, aprobado por Colombia mediante Ley 704 de 2001. 30

 5.5 La Constitución Política de 1991. 31

 5.6 El Código del Menor (Decreto 2737 de 1989). 33

 5.7 El Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Jóvenes Trabajadores 2000-20028 35

5.8	Ley	36
5.9	Contratos de trabajo	38
5.10	Reglamento interior de trabajo.....	39
6	Marco legal	42
6.1	Contrato de trabajo.....	42
6.2	Salario.....	43
6.2.1	Ordinario	43
6.2.2	Mínimo Legal.....	43
6.2.3	Integral	43
6.3	Jornada laboral	44
6.4	Requisitos legales de la salud ocupacional en Colombia.....	46
6.5	Código sustantivo de trabajo.....	46
6.6	Código de policía Bogotá D.C.	48
6.7	Derecho laboral individual.....	49
6.8	Ley 685 Del 2001.....	49
	Conclusión	51
	Bibliografía	52

Tablas

Tabla 1: Obligaciones Del Empleador	44
Tabla 2: Datos Encuesta.....	56

Lista de graficas

Grafica 1. Edades De Los Encuestados.	17
Grafica 2. Tiempo Laborado	17
Grafica 3. Jornada Laboral.....	18
Grafica 4. Nivel Educativo	19

Introducción

Zipaquirá es un municipio de Cundinamarca con un crecimiento económico amplio en la última década, que ha traído como consecuencia grandes problemas socioeconómicos y culturales para la población vulnerable, en donde la presencia de niños, niñas y adolescentes en las actividades laborales de la minería artesanal son notorias, ya que esta actividad de carácter informal es vista como una salida viable para obtener trabajo. Sin embargo, las empresas dedicadas a la explotación de los yacimientos salinos del municipio de Zipaquirá, desconocen frente a sus trabajadores informales, el conjunto de acciones y medidas conducentes a la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del joven trabajador, por tanto, gran parte de esta población es menor de edad, comprendidos ellos entre los 10 y 17 años, equivalente al 27 % de la población minera trabajadora, lo que es realmente preocupante, ya que es una labor de alto riesgo.

Al respecto, los acuerdos internacionales suscritos por diferentes estados, dentro de los cuales se encuentra Colombia, han fijado pautas sobre la erradicación del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. En la Constitución Política de Colombia y sus reglamentos se garantiza, la protección de los derechos de los niños y la prohibición del trabajo infantil que por su simple naturaleza podría afectar la salud, la integridad, la seguridad y hasta puede llegar a impedir el derecho a la educación de los niños y adolescentes.

Por medio de encuestas elaboradas a la población afectada y la observación a las diferentes situaciones que se enfrentan los mineros dentro de su ambiente de trabajo, nos lleva a identificar la problemática que viven los infantes y adolescentes, para esto hemos realizado un estudio en la normatividad laboral y de infancia y adolescencia, para poder realizar un análisis

psicosocial de la situación en la que se encuentra esta población, para lo cual se ha requerido recolectar información cualitativa y cuantitativa y llegar a determinar las variables que nos permitan identificar las condiciones en que se encuentran desempeñando sus labores, y el impacto que genera la participación de esta población en el ámbito laboral.

Justificación

En la vida laboral no solo es importante contar con una buena remuneración por el trabajo o la labor prestada; el entorno, los implementos y las prestaciones sociales juegan un papel importante ya que arrojan como resultado unos beneficios económicos que mejoran la calidad de vida. Es de resaltar que en Colombia, el derecho laboral tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política de 1991, el trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, el mismo texto consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Es por esto, que nació la iniciativa de trabajar con población infantil minera artesanal, que se encuentra en situaciones económicas precaria en atención a que aceptan contratos que no cumplen con las condiciones legales de trabajo. Esta problemática, nos ha motivado a la realización de este proyecto en donde pretendemos dar una visión sobre las políticas que dan alcance a la erradicación del trabajo infantil.

1 Objetivos

1.1 Objetivo general

Proporcionar una visión analítica sobre las políticas públicas propuestas para dar alcance a los propósitos de erradicación del trabajo infantil.

1.2 Objetivos específicos

- Identificar la población que participa en labores informales artesanales en las mina de Sal de Zipaquirá.
- Caracterizar las razones que determinan la inclinación del menor a trabajar.
- Analizar el impacto que genera la contratación laboral informal de niños y adolescentes en las minas de sal de Zipaquirá (Cundinamarca).
- Recolectar información mediante los instrumentos de encuestas, entrevista y observación, que permitan dar alcance a las variables que afectan la población infantil de la mina de sal.
- Analizar mediante los métodos cuantitativo y cualitativo, la información recolectada de la muestra poblacional, para determinar qué porcentaje de individuos son afectados e identificar sus problemas.

2 Planteamiento del problema

En el Municipio Zipaquirá, el nivel de pobreza y de desempleo, han obligado a la población menos favorecida a ir en busca de salidas económicas en la minería ilegal; lo que ha traído como consecuencia un incremento en la explotación infantil, en donde sus derechos son totalmente vulnerados, ya que no cuentan con una contratación laboral que este enmarcada bajo una legislación enfocada en la población infantil, la cual vulnera los derechos fundamentales de la niñez y la adolescencia.

Pese a que el Código Sustantivo del trabajo es claro, en determinar los derechos y obligaciones que surgen en la relación laboral, tanto de los trabajadores como de los empleadores y a que la seguridad en la industria minera se encuentra regida mediante el Decreto 1335 de julio 15 de 1987, hemos evidenciado en la población minera infantil, que existen una serie de abusos laborales tales como: no contar con la autorización debida de la autoridad competente para celebrar contratos de trabajo, una afiliación a salud, pensiones, riesgos profesionales, prestación social de cesantías y afiliación a una caja de compensación familiar; cumplen con jornadas de trabajo mayores a las 8 horas legales, no cuentan con todos los implementos necesarios para realizar labores dentro de una mina y no se les practica el examen médico de ingreso necesario para saber sus condiciones físicas y verificar si son aptos o no para realizar labores de minería.

Las carencias en salubridad, seguridad y económicas, en las que se encuentra esta población hacen que sean vulnerables al abuso empresarial; es por esto que el objetivo principal de este proyecto es proporcionar una visión analítica sobre las políticas públicas propuestas para

dar alcance a los propósitos de erradicación del trabajo infantil, buscando así que ellos puedan hacer valer sus derechos y que su vida laboral y económica mejore.

2.1 Formulación del problema

¿Cuáles son las problemáticas que se presentan en la población de menores de edad que trabajan en las minas de sal de Zipaquirá, cuando las empresas dedicadas a la minería violan la normatividad y tratados internacionales que protegen los derechos fundamentales del infante y el adolescente?

2.2 Propósito

Emitir un concepto mediante el análisis de las variables identificadas de los trabajadores menores de edad que se encuentra vinculados informalmente a la mina de sal del Municipio de Zipaquirá, en donde se evidencio la falta de aplicación de la normatividad laboral de los infantes y adolescentes del país y de los tratados internacionales que defienden y protegen los derecho y obligación de los mismos.

2.3 Descripción del problema

Al realizar un análisis de las condiciones laborales de un grupo de 70 mineros del municipio de Zipaquirá, encontramos que el 27% de la población minera es menor de edad, no cumplen con los requisitos que se deben tener a la hora de realizar una contratación, hecho que ha ocasionado que estos mineros presenten condiciones no aptas para la realización de trabajos de minería ya que están poniendo en riesgo sus vida y la de sus compañeros de trabajo.

Es difícil creer que a pesar del auge económico que se vive en la economía del municipio, su población se vea cada día más vulnerable a los abusos y a la informalidad laboral, al realizar el análisis mediante una entrevista preliminar a los mineros, hemos evidenciar que: que no cuenta con seguridad social y su contrato de trabajo es verbal, gana menos de un salario mínimo, realizan labores por días, no cuenta con los implementos necesarios para la realización de su trabajo y no se les ha practicado un examen médico inicial, lo cual evidencia la situación laboral precaria a la cual están sometidos estos mineros.

3 Diseño metodológico

3.1 Tipo de estudio

Esta investigación se elabora bajo la estructura de la modalidad de “**Estudio de modelo caso**”, que trata intensamente un sujeto o situación permitiendo comprender a profundidad lo estudiado, mide y evalúa diferentes aspectos o componentes del fenómeno a investigar, el estudio de caso representa una serie de situaciones reales, en un entorno económico para que se estudie determinadas situaciones acerca de una empresa, persona o grupo. Este diseño proporciona a través del análisis, soluciones a problemas definidos en el caso, por medio de estrategias y tácticas. En esta técnica se realiza un diagnóstico de la situación, enfocándose en el método más variable para la solución o análisis del mismo, generando así una toma de decisiones, se realizó a través de encuestas y entrevistas personales, con la cual se capturo la información real, para hallar una percepción que nos lleve a un análisis donde se pueda evaluar las variables generadoras de éxito para la población evaluada.

3.2 Metodología de la investigación

3.2.1 Método de estudio de caso

El estudio de caso se desarrolla en forma real, vivencial, con el cual se analizó por medio de este, la población de la mina de sal de Zipaquirá. La cual se reconoce como una población vulnerable y afectada en el ámbito laboral que posee características propias, identificando conceptos de manera sistemática, conociendo aspectos internos y financieros de la población, el método permite realizar la medición de uno o más atributos del objeto del estudio a través de resultados

confiables de acuerdo a las opiniones de los diferentes trabajadores de la mina, lo cual requiere conocimiento del sector que se investiga

La selección de esta población se realizó con base en el perfil que se desarrolla en el transcurso del estudio de casos teniendo en cuenta las siguientes características (desvinculación laboral, salarios inadecuados, desvinculación a prestaciones sociales, inexistencia de programas de prevención de riesgos) se desarrolló en función del cumplimiento de los parámetros establecidos mediante los cuales se puede evidenciar que se encuentran en un alto grado de riesgo físico, económico y social. Con este método se trata de diagnosticar situaciones presentadas en la población, a través de encuestas y entrevistas con el fin de obtener información verídica, de la forma de enfrentar cambios y como se desarrollan situaciones internas, midiendo y evaluando aspectos importantes de las mismas, lo que permite lograr una realidad profunda, fundamentada teóricamente y desarrollando un aprendizaje práctico.

3.3 Fuentes prima

Este estudio fue fundamentado en las entrevistas y encuestas a los diferentes trabajadores de la mina; así como el análisis del entorno inmediato, es decir, las circunstancias con las que los trabajadores se encuentran sometidos, las fuentes primarias como trabajo de campo desarrolladas en el proyecto dieron como resultados respuestas verídicas, en las que se va aplicar:

- Una (1) entrevista de carácter formal que se realizó al contratista de la Mina de sal objeto de la investigación. (no fue permitida la grabación de la entrevista).
- Setenta (70) encuestas a trabajadores de la mina.

- La recopilación de información por medio de la investigación a través del contacto directo con la población, conociendo la parte histórica de la mina.
- Indagar acerca de factores internos como: la contratación, el salario, la jornada laboral, los implementos y dotación de trabajo, los riesgos relacionados a sus funciones y el impacto social y económico entre otros.
- Obtener respuestas abiertas que permitirán destacar las apreciaciones acerca de las condiciones fundamentales para alcanzar una mejor condición de contratación, tomando las sugerencias y/o recomendaciones para evitar abusos futuros.

3.3 Fuentes secundarias

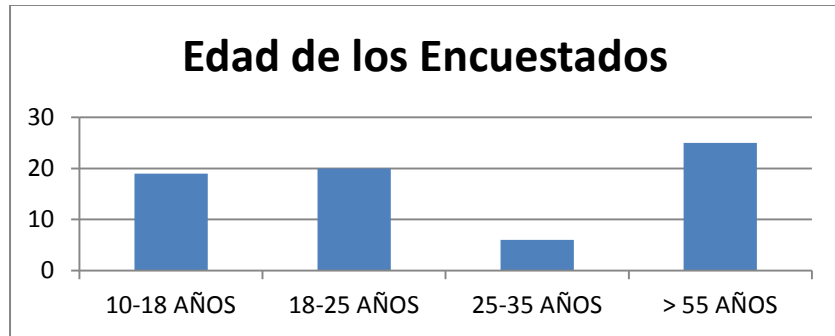
Para recolectar la información bibliográfica se tomó como fuentes secundarias libros, decretos y leyes relacionados con el tema, revistas especializadas, artículos de investigación y páginas web. De igual manera se tuvo en cuenta los estudios realizados con anterioridad, realizados por los organismos competentes como lo son el Ministerio de Minas y Energía, Ministerio del Trabajo, entre otras de igual importancia, para que de esta forma la información sea lo más acertada posible y sujeta a la realidad.

4 Trabajador Vs Empleador

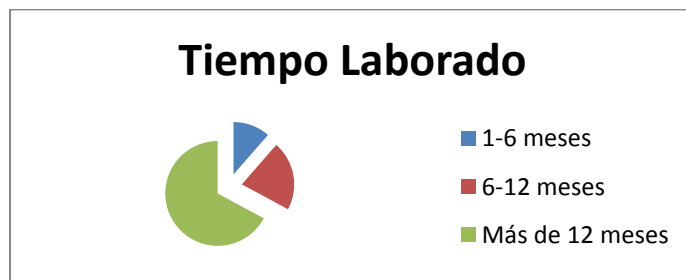
Según el Papa, Juan pablo II, dijo en su encíclica: "El trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre".

También La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia "es un Estado social de derecho", por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban.

Con relación a lo citado anteriormente pudimos observar que la comunidad base de estudio presenta una variedad de violaciones por parte del empleador, por esto daremos a conocer un comparativo entre lo reglamentado y la realidad laboral de los trabajadores de la mina.

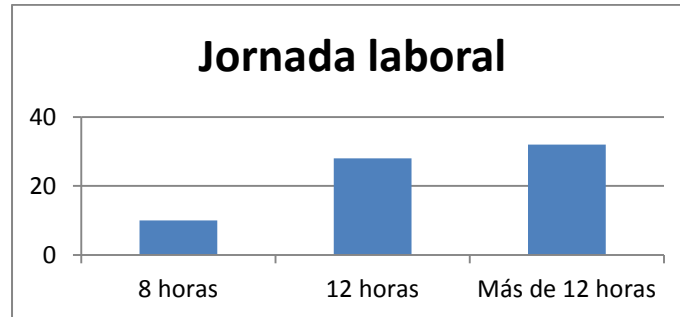


Grafica 1. En el grafico anterior se observa como de 70 personas encuestadas en el estudio 19 de ellas son personas menores de edad y 25 son adultos mayores, las cuales representan la mayor cantidad, son los más vulnerables ya que están por fuera de los lineamientos legales laborales. Las normas de seguridad y salud ocupacional, cuando las hay, raramente se cumplen. Los trabajadores no tienen acceso a programas de rehabilitación o de seguridad social, a la escolaridad obligatoria ni a la formación profesional. Un informe del Instituto Colombiano de Medicina Legal y Ciencias Forenses, nos muestra que en el año 2010 en las minas fallecieron en el país 10 niños, niñas y adolescentes por estar trabajando en condiciones irregulares, mientras que 42 resultaron lesionados a raíz de la misma situación. ¹

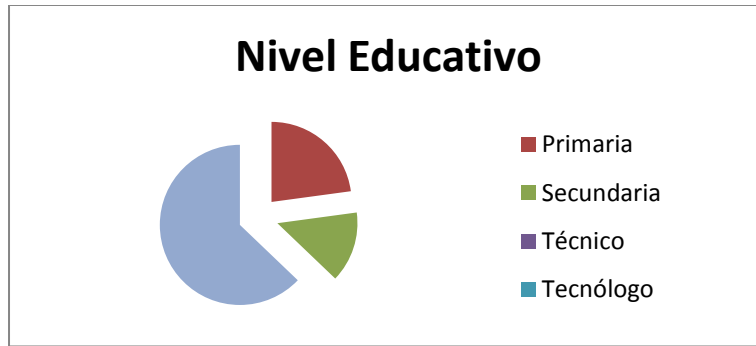


Grafica 2. De acuerdo a la gráfica se observa que la mayor parte de los trabajadores ya tiene más de un año de trabajar en la mina y no cuentan con un contrato directo con la empresa, el cual es prometido luego de un plazo para vinculación que es de seis meses, viéndose afectados ya que

no cuentan con una garantía social y ningún tipo de prestación y lo que es peor no cuentan con una administradora de riesgos que los acobije. 2



Grafica 3. En la minería la duración de la jornada laboral no tiene generalmente límites, en la gráfica observamos que las jornadas laborales son mayores en su mayoría a las ocho horas reglamentarias; contando con un descanso de 60 minutos repartidos dentro de la jornada. Los niños y adultos mayores pueden trabajar sin el equipo adecuado y una dotación que les brinde protección adecuada, o sin haber recibido la capacitación requerida, hasta 12 horas diarias con una sola pausa de entre 30 y 60 minutos. La salud y el bienestar de estos niños y adultos mayores, resultan afectados por su trabajo en las galerías profundas, mal reforzadas y con poca ventilación, y por el exceso de ruido, las intensas vibraciones de las máquinas, el calor o frío extremos, los niveles elevados de humedad, las posturas de trabajo incómodas y un trabajo muy duro. Las muertes causadas por las explosiones o desprendimientos de las paredes de las galerías no son un fenómeno insólito, y los mineros están constantemente expuestos al riesgo de padecer enfermedades respiratorias y envenenamiento por el polvo o gas tóxicos. En muchos casos no se dispone de instalaciones médicas ni de primeros auxilios cerca del lugar de trabajo.



Grafica 4. En la gráfica se puede observar que en la gran mayoría de los encuestado no cuenta con ningún tipo de estudio, lo que conlleva a un nivel mayor de pobreza y de aprovechamiento de las entidades que les ofrecen trabajos con muy pocas garantías

Lugo de ver como los derechos de estas personas son vulnerados en su totalidad y que el nivel de contratación infantil es casi el mismo de las personas en edad productiva, nuestra investigación arroja como resultado una problema infantil en aumento en donde los niños y niñas están dejando de lado sus estudios y su desarrollo normal para emprender una vida laboral dura y sin ninguna garantía, lo cual los está llevando a aprender el oficio del cual van a vivir el resto de sus vida, debido al limitante de posibilidades de desarrollasen en otras actividades ya que no cuentan con los conocimientos necesarios ni el nivel de escolaridad requerido para realizar otro tipo de actividad. Pese a los estudios posteriores que se han realizado con este tipo de población y de los hallazgos encontrados y puestos en conocimiento de los entes encarados es muy poco lo que se ha hecho para prevenir este aumento y brindarle a esta población otras opciones de vida menos riesgosas y más productivas.

La inspección de trabajo en Colombia sigue el modelo “generalista” caracterizado por un amplio mandato que cubre todo el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social. Pero también se le adjudican procedimientos que se salen de la órbita generalmente aceptada para la inspección de trabajo (como la conciliación) y además tiene ciertas competencias “cuasi-judiciales”. Cuenta con una estructura central y otra descentralizada (direcciones territoriales) y en la realidad sus recursos humanos y técnicos son insuficientes para cumplir con los ambiciosos objetivos que se propone. Se ha lanzado un plan para vitalizarla y enfocarla preventivamente hacia las empresas y sectores de mayor riesgo, pero no prevé mejoras a la actual cobertura, ni acción sobre sectores informales.

4.1 El Fenómeno laboral a través de la historia

El estudio del derecho laboral, debe comprender dos etapas:

- Época a la formación del Derecho Laboral
- Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que podemos identificar como prehistoria laboral no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una

correlación o efecto de continuidad. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente, que se repite regularmente en todas las civilizaciones. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es un principio, un acto de libre voluntad entre las partes. No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en las normas vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha.

Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades que eran todo un universo para sus habitantes.

Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: Maestros, oficiales, compañero, aprendices.

Estas asociaciones tenían un mercado espíritu monopolista y mutualistas. Eran monopolios ya que dominaban por medio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía de

someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Cuando la economía feudal fue cediendo pasó a ser un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones de económicas.

Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se regulo la actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado.

Es claro que un sistema de ese tipo haya sentado la pauta del trabajo. Si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no puede negarse que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo. La acometida contra el sistema gremial en el continente, se empezó a sentir en los años previos al estallido de la Revolución Francesa. Turgot, ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a este el grave deterioro de la economía, que atribuyo precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios, sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución. Una vez triunfate el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; los gremios, quedaron totalmente abolidos. Irónicamente

fue ese mismo principio el que, pocos años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento.

Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y las condiciones de vida; con el fin de ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

El trabajo presenta una dimensión social que trasciende al individuo que lo realiza; De aquí la importancia que existe dentro de la sociedad el derecho al trabajo, brindando así un beneficio social y económico que trae a las familias la capacidad adquisitiva necesaria para hacer parte de una economía bursátil mejorando la calidad de vida del individuo y sus familias.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagos extraordinarios; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad de amparo. Estas no se pueden dejar ver perjudicadas ya que son fundamentales para el buen desempeño del trabajador quien cuenta con el apoyo de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo es la encargada de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores

participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene estudiando desde su creación los problemas profesionales y sociales de la industria minera y ha realizado considerables esfuerzos para mejorar el trabajo y la vida de los trabajadores de dicha industria, que van desde el empleo, las condiciones de trabajo y la formación, la salud, la seguridad y las relaciones laborales. Pero no puede realizar su trabajo en solitario, sino que debe contar con una participación activa de los agentes sociales para maximizar su repercusión.

4.2 El derecho procesal laboral

Se ha definido como el conjunto de etapas y procedimientos que enseña la forma o modo de ventilar y resolver los conflictos JURÍDICOS y ECONÓMICOS que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo y cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción del trabajo y a otras funciones instituidas por la ley.

Adicionalmente, el Artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, que fue reformado por el artículo 1° de la ley 362 de 1997, dispone que la jurisdicción del trabajo está instituida para definir los conflictos JURÍDICOS que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. Y a su vez el artículo 3° de la misma obra excluye de la competencia de tales funcionarios, los conflictos ECONÓMICOS, por lo que resulta imperioso precisar el concepto de “conflicto de trabajo” e indicar sus clases, sus orígenes y demás aspectos.

4.3 Definición de los conflictos de trabajo

El tratadista Mario de la Cueva (2003), brinda un concepto lo suficientemente preciso: “Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasiones o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo”.

Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos y omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo. Que no son más que las disputas de derecho o de interés que en ocasión del hecho social trabajo, se suscitan entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado.

Este concepto de conflicto laboral incluye las disputas de hecho y las contiendas de derecho:

- a. Entre empleadores y empleados;
- b. De empleados entre si
- c. Entre sindicatos o inter sindicales
- d. Entre empleadores y sindicatos de empleados
- e. Entre la entidad gremial y sus afiliados

El tratadista MARIO DE LA CUEVA brinda un concepto lo suficientemente preciso:

“Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo”.

4.4 Causas de los conflictos laborales.

Se dice de los conflictos del trabajo que tienen su origen remoto en la existencia de clases sociales y en el antagonismo que entre ellas se suscita.

Como causas inmediatas se citan el incumplimiento o violación de las normas legales que regulan el trabajo humano subordinado y, también, la aspiración permanente de los asalariados por mejorar las condiciones de trabajo.

En el trabajo de minería bajo suelo las causas inmediatas de incumplimiento son todas aquellas que no cumplan con las normas establecidas en el decreto 1335 de 1987 el cual reglamenta la seguridad en labores subterráneas.

Pudiera pensarse que como las normas sustanciales consagran los derechos y obligaciones de las partes de cualquier relación de trabajo, no hay razón para que se presenten conflictos. Sin embargo, lo cierto es que las leyes sustanciales tan sólo contienen un mínimo de derechos para el trabajador, y que la aspiración de éste es precisamente superar ese mínimo. Además, el hecho de que en una norma se consagre un derecho no significa que a ella se le dé cumplimiento siempre.

5 Marco conceptual

OIT (2001): “Manual Para Inspectores de Trabajo”. Ginebra. Dentro de los problemas que rápidamente cobran relevancia en el ámbito internacional, se encuentran aquellos referidos a la actividad laboral. No en vano tienen relación directa con ésta, los primeros Organismos Internacionales que surgen a principios del Siglo XX (Organización Internacional del Trabajo – OIT, Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas).

Cabe destacar que son los menores de edad y las mujeres, las poblaciones que buscan ser protegidas inicialmente, y que los primeros instrumentos de la OIT, se relacionan con la inspección (Recomendación sobre la inspección del trabajo – Servicios de Higiene – 1919 núm. 5 y Recomendación sobre la inspección del trabajo 1923 Núm. 20).

El Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil 2000-2002 define al trabajo infantil como aquella actividad humana, remunerada o no, de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas que no han cumplido los 18 años de edad.

No obstante los logros alcanzados en el sector laboral, existen aún actividades productivas que, desarrollándose en condiciones de extrema pobreza y marginalidad, tienden a mantener características propias de esquemas de esclavitud y servidumbre que aumentan la posibilidad de reproducción intergeneracional y afectan de manera inmediata a quienes son más vulnerables, las cuales han sido incluidas bajo el concepto de Peores Formas de Trabajo Infantil o han entrado dentro de la categoría de trabajos prohibidos.

El Decreto 2379/89 Código del Menor, en su Capítulo Tercero, clasifica dentro de los Trabajos Prohibidos por la exposición severa a riesgos para la salud o integridad física que implica, el de

minería subterránea. La minería artesanal, cuyas circunstancias de ruralidad, informalidad, pobreza de las familias o ilegalidad, hacen tolerante la participación de niños y niñas en sus diversas actividades, desconociendo los riesgos y consecuencias que tal situación trae para ellos.

CEPAL, UNICEF, SECIB (2001): “Construir Equidad desde la Infancia y la Adolescencia en Iberoamérica”. Santiago de Chile.

5.1 MINERCOL, IPEC-OIT (2001): “Las Niñas y los Niños que Trabajan en la Minería Artesanal Colombiana. Diagnóstico Sociocultural Económico y Legislativo”. Colombia.

Un estudio realizado en el año 2001 por Minercol y el Programa IPEC de la OIT, en los municipios de Condoto (Chocó), Muzo (Boyacá), Sogamoso (Boyacá), Nemocon y Zipaquirá (Cundinamarca), seleccionados por encontrarse en ellos el mayor porcentaje de niños y niñas trabajadores en la minería artesanal y en el cual se encuestaron 3.056 niños y niñas, permitió establecer que el 52 % de ellos laboraban en las minas bien fuera como trabajadores independientes o como colaboradores de sus padres. Situación que a pesar de ser evidenciada no ha sido tratada por el gobierno y los entes encargados con la importancia que merece, es por esto que en el transcurso de los años esta ha venido aumentando dando como resultado que hoy en día los abusos a la población infantil y la falta de escolaridad sea mayor.

5.2 La Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño (1989), ratificada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991.

Es el instrumento jurídico internacional más importante dirigido a mejorar las condiciones de vida de la población infantil a través de la protección integral. Resalta la necesidad de prestar particular consideración para quienes viven en condiciones especialmente difíciles.

En su artículo 32 reconoce el derecho de los niños a estar protegidos “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”. Exhorta a los Estados a fijar las edades mínimas para acceder al trabajo, reglamentar las condiciones de mismo y estipular las sanciones que aseguren la aplicación de la normatividad respectiva.

5.3 Convenio de la OIT Sobre la Inspección del Trabajo de 1947 (Núm. 81) y Protocolo de 1995 aprobado por Colombia mediante Ley 23 de 1967.

Este Convenio constituye el instrumento básico en materia de inspección del trabajo, trata sobre la aplicación de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en establecimientos industriales (y, condicionalmente, comerciales). Señala como una de las funciones principales del sistema de inspección del trabajo la reglamentación del empleo de menores de edad.

5.4 Convenio de la OIT Sobre la Edad Mínima de 1973 (Núm.138), y la Recomendación (Núm. 146), aprobado por Colombia mediante Ley 515 de 1999.

Insta a los Estados a desarrollar políticas que aseguren la abolición efectiva del trabajo infantil y eleven progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo, de forma tal que se garantice el desarrollo integral de los niños y niñas. Asocia dicha edad a la terminación de la escolaridad obligatoria y establece que en todo caso no debe ser inferior a los 15 años, con excepción de los países cuyas condiciones de desarrollo económico y educativo sean insuficientes, fijándola en 14 años. Para aquellos trabajos cuya naturaleza y condiciones puedan resultar peligrosas (entre los cuales se contemplan la minería y el trabajo en canteras) establece como edad mínima los 18 años. Siempre que se garanticen las condiciones de salud, seguridad y moralidad y el acceso a instrucción y formación profesional adecuada, permite que se autorice el empleo a partir de los 16 años. La recomendación 146 insiste en la necesidad de fortalecer la inspección del trabajo y de la cadena de productividad, haciendo particular énfasis en la inspección de la participación de los niños y niñas dentro del sistema educativo.

5.5 Convenio de la OIT 182: Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, de 1999, y la Recomendación 190 Sobre la Prohibición y la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, aprobado por Colombia mediante Ley 704 de 2001.

Este convenio recoge la urgencia de abolir las peores formas del trabajo infantil entendidas como:

Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas, como la venta y tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el

reclutamiento forzoso u obligatorio de menores de edad para ser utilizados en conflictos armados.

La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y tráfico de estupefacientes; el trabajo que, por su naturaleza o condiciones en que se lleva a cabo, tiene probabilidad de dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Se espera que bajo esta última categoría se ubiquen aquellos trabajos que cada país determine, teniendo presentes aquellos que exponen a la población infantil a cualquier tipo de abuso físico, psicológico o sexual; que se realizan bajo tierra o bajo agua; en alturas peligrosas o espacios cerrados; con equipos o maquinarias peligrosas, o que conlleven la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; realizados en ambientes insalubres, expuestos a sustancias, altas temperaturas, gases o procesos peligrosos, niveles de ruido o vibración perjudiciales para la salud; que impliquen condiciones especialmente difíciles como horarios prolongados o nocturnos; que involucren encierro irrazonable dentro de las propiedades del empleador.

5.6 La Constitución Política de Colombia de 1991.

Consagra los derechos de los niños y niñas, señalando en su artículo 44 dentro de los derechos fundamentales, el de ser protegidos contra toda forma de explotación laboral o económica y los trabajos riesgosos.

Otorgándole la categoría de prevalentes, la Constitución Política determina como uno de los fines esenciales del Estado, la garantía de los derechos de los niños y otorga la responsabilidad de velar por su aplicación a la familia, la sociedad y el Estado quienes, bajo el principio de la

corresponsabilidad, tienen la obligación de concurrir solidariamente en favor del desarrollo armónico e integral de la niñez y del ejercicio de sus derechos.

Culmina el artículo 44, señalando expresamente que cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Al Artículo 53, determina que el Congreso de la República expedirá el estatuto del trabajo, el cual deberá contemplar dentro de sus principios mínimos entre otros, la protección al trabajador menor de edad.

la Carta Política contempla el derecho de los ciudadanos a participar en la confrontación, ejercicio y control del poder político, otorgando al Estado la responsabilidad de contribuir con la organización, promoción y capacitación de asociaciones y estableciendo que la ley organizará las formas y los sistemas de establecen como ocupaciones de prioritaria eliminación el trabajo de los niños y niñas en el servicio doméstico, en la minería artesanal, en el comercio callejero y en las plazas de mercado. Participación ciudadana que permitan controlar, vigilar y fiscalizar la gestión pública y sus resultados. (Arts. 40, 103 y 270).

En concordancia con estos artículos, la Constitución crea distintos mecanismos mediante los cuales el ciudadano, de manera individual o colectiva, puede actuar en defensa de su interés particular o general, entre los cuales se encuentran la acción de tutela, las acciones populares, entre otros.

5.7 El Código del Menor (Decreto 2737 de 1989).

Consagra los derechos de los niños, determina los principios rectores, define las situaciones irregulares, los procedimientos y medidas de protección, los organismos de protección y otras disposiciones especiales.

En relación con el trabajo infantil, identifica los trabajos prohibidos, reglamenta el trabajo en cuanto a jornada laboral, salario y seguridad social, trata los casos del trabajador independiente y asociado. Otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de la Protección Social) la responsabilidad de realizar la vigilancia a las empresas e imponer las sanciones a que haya lugar cuando haya violación de la normatividad vigente en materia de trabajo infantil, a la Policía de Menores la de apoyar el Ministerio en su labor y crea la Procuraduría Delegada para la Defensa del Menor y de la Familia.

Clasifica como trabajos prohibidos a aquellas actividades que suponen exposición severa a riesgos para la salud o integridad física, dentro de las cuales incluye expresamente la minería de toda índole y el moldeado de ladrillos a mano, en prensas y hornos de ladrillos.

Identifica como situaciones en las cuales el trabajo de un menor de edad se realiza en condiciones ilegales:

Cuando es menor de 12 años y desempeña cualquier tipo de trabajo. Cuando teniendo entre 12 y 18 años realiza un trabajo sin contar con la autorización del Inspector de Trabajo o el Defensor de Familia o realiza actividades expresamente prohibidas por la ley.

- Código Sustantivo del Trabajo.

Su propósito es el de lograr la justicia en la relación de empleadores y trabajadores dentro del espíritu de coordinación económica y equilibrio social. En materia de menores de edad recoge la normatividad establecida en el Código del Menor. Regula entre otros aspectos, lo referente a

condiciones de trabajo, protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Establece que corresponde al Ministerio del Trabajo (hoy de la Protección Social) ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normatividad establecida por éste, al igual que ordenar las medidas preventivas y/o sancionatorias correspondientes. Específicamente en relación con el trabajo en minería subterránea, establece en el artículo 242 numeral 3, la prohibición de emplear a la población femenina y a la menor de 18 años, para desarrollar trabajos subterráneos en las minas ni trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieren grandes esfuerzos.

5.8 Código de infancia y adolescencia Ley 1098 de 2006

Este código tiene por finalidad garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna.

EL ARTÍCULO 17. DERECHO A LA VIDA Y A LA CALIDAD DE VIDA Y A UN AMBIENTE SANO. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente.

La calidad de vida es esencial para su desarrollo integral acorde con la dignidad de ser humano. Este derecho supone la generación de condiciones que les aseguren desde la concepción cuidado, protección, alimentación nutritiva y equilibrada, acceso a los servicios de salud, educación, vestuario adecuado, recreación y vivienda segura dotada de servicios públicos esenciales en un ambiente sano.

En el ARTÍCULO 35. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

5.9 El Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Jóvenes Trabajadores 2000-20028

visibilizarían de la problemática del trabajo infantil y del compromiso interinstitucional, el Plan recoge los propósitos de erradicar de manera progresiva el trabajo infantil con prioridad en las peores formas y de proteger a los jóvenes trabajadores, estableciendo cinco líneas de acción: la producción, análisis y difusión de información; la sensibilización y transformación de patrones

culturales; el desarrollo de políticas públicas referidas a educación, formación para el trabajo, promoción del empleo adulto, Este Plan se encuentra en proceso de evaluación y reformulación, conforme a los avances obtenidos y los lineamientos establecidos en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 “Hacia un Estado Comunitario”. Recreación y deporte, salud y nutrición y protección de la familia y la infancia; el desarrollo legislativo y la intervención directa.

Cabe destacar que éste plan identifica como una de las peores formas de trabajo infantil la explotación minera y que en atención a esta prioridad, el Programa IPEC formuló el Programa para la Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil en la Pequeña Minería Colombiana, dentro del cual se vienen desarrollando proyectos demostrativos, en los municipios de Sogamoso, Nemocón, Zipaquirá y Muzo, para prevenir la vinculación precoz y retirar del trabajo a 3.217 niños y niñas a través de la adjudicación de subsidios de sostenimiento educativo para asegurar asistencia escolar, la garantía del acceso a salud, y la orientación y apoyo técnico de las actividades económicas de las familias inmediatas, que permitan el mejoramiento de sus ingresos.

5.10 Ley

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

- **Códigos laborales:** Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social, de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

- **Leyes especiales:** En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

- **Código de infancia y adolescencia:** Este código tiene por finalidad garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna.

- **Leyes no laborales:** Un último eslabón de la legislación laboral se encuentran en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

5.11 Contratos de trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Los contratos de trabajo se dividen: **individuales** y **colectivos**.

▪ **Contrato individual de trabajo**

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especial y tiene que contener obligatoriamente cuatro elementos principales.

- Las partes, trabajador y empleador.

- El vínculo de subordinación de parte del trabajador con el empleador. - Servicios personales realizados por el trabajador.

- La remuneración (el salario) que recibirá el trabajador.

▪ **Contratos colectivos de trabajo**

El contrato colectivo del trabajo es un convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas.

5.12 Reglamento interior de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular y limita la capacidad de sanción del empleador.

El reglamento se entiende como consentido del empleador, ya que al ser manifestado, los trabajadores no se opusieron a dicho reglamento por lo cual se entiende que fue aceptado. Si más tarde se incorpora otro trabajador este debe aceptar las normas ya establecidas.

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** sirve para establecer la normativa cuando hay algún aspecto que no ha sido acordado en el convenio colectivo.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles, también, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

En caso de que no exista sindicato, este puede ser celebrado por los representantes de los trabajadores, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos (trabajadores interesados), de acuerdo con la legislación nacional.

Principios básicos del Derecho laboral

Principio protector:

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Contiene tres reglas:

- **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla in dubio pro operario :**(locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda Se favorecerá al trabajador)Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de Irrenunciabilidad de derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Principio de continuidad laboral:

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Principio de primacía de la realidad:

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Principio de razonabilidad:

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Principio de buena fe:

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

6 Marco legal

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.

6.1 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, sin que se requiera una forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada y contrato accidental o transitorio.

6.2 Salario

6.2.1 Ordinario

Remuneración básica pactada por las partes, en dinero o especie, más todo aquello que recibe el empleado como pago por el trabajo en horario nocturno, horas extras, comisiones o viáticos, y remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio. El empleador debe pagar además las prestaciones o beneficios reconocidos por la ley, las convenciones colectivas, o aquellos beneficios establecidos unilateralmente por él mismo.

6.2.2 Mínimo Legal

El Gobierno Nacional mediante acuerdo con las principales centrales de trabajadores del país y los gremios empresariales establece anualmente el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores que laboren la jornada legal de 48 horas semanales. No hay categorías salariales ni salarios mínimos por actividad en Colombia. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario, pero respetando siempre el mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas o fallos arbitrales.

6.2.3 Integral

Esta modalidad de pago del salario, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre las cesantías, excepto las vacaciones. Este tipo de salario debe pactarse por escrito entre trabajador y

empleador y sólo pueden acceder a él los trabajadores que devenguen como salario básico, una suma igual o superior a 10 SMMLV.

6.3 Jornada laboral

La jornada laboral ordinaria es de 48 horas semanales las cuales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado. La jornada de trabajo diurna es la que se desarrolla entre las seis de la mañana y las 10 de la noche. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 10 de la noche y las seis de la mañana su trabajo debe remunerarse con recargo nocturno del 35% adicional al valor de la hora diurna. Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas extras. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25%. Si por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75%. Los empleadores no están obligados a pagar horas extras a aquellos trabajadores que ostenten cargos de dirección, confianza y manejo.

Tabla 1: Obligaciones Del Empleador⁴

Obligaciones Mensuales	Pensión*	Salud	Riesgos Profesionales	Aportes a Cajas de Compensación Familiar	Horas Extras**
	16% del salario de cada trabajador del cual 12% está a cargo del empleador.	12,5% del salario de cada trabajador del cual 8.5% está a cargo del empleador.	Dependiendo de la clase del riesgo en el que esté clasificada la actividad económica de la empresa varía del 0,5% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual.	9% del valor total de la nómina mensual pagada en su integridad por el empleador.	Las horas extras desarrolladas dentro de la jornada diurna, se pagan con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. Si se desarrollan en la jornada nocturna el recargo será del 75%.
Obligaciones Semestrales			Prima de Servicios**		
			30 días de salario por año, pagaderos semestralmente.		
Obligaciones Anuales	Cesantías**		Intereses de Cesantías**	Vacaciones	
	30 días de salario por año.		12% anual sobre cesantía, liquidados a 31 de diciembre de cada año.	15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios.	
Obligaciones Aplicables a Algunos Trabajadores	Dotación**		Licencia de Maternidad****	Licencia de Paternidad****	
	Una entrega de vestido y calzado tres veces al año.		14 semanas de descanso remuneradas a partir de la época de parto.	8 días hábiles de descanso remunerado a partir de la época del parto.	

* El monto de la cotización aumenta dependiendo del salario.

** No se aplica a trabajadores que reciban salario integral.

*** Sólo aplica para trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos.

**** El pago lo hace la Empresa Prestadora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador con los aportes mensuales a esta entidad.

6.4 Requisitos legales de la salud ocupacional en Colombia

Conocer la legislación en Salud Ocupacional constituye un elemento imprescindible para llevar a cabo cualquier acción legislativa o técnica en el campo de la prevención de los riesgos del trabajo. El punto de partida en la legislación sobre Salud Ocupacional en Colombia puede decirse que es la ley 9ª del 24 de enero de 1979 denominada Código Sanitario Nacional o Marco de la Salud Ocupacional. Se puede decir que es el inicio del contexto normativo de una vida laboral con responsabilidad de ofrecerle al trabajador un sitio de seguro y saludable, cumpliendo así con el objetivo principal de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en el marco de sus puestos de trabajo. Sin embargo, existen otras leyes y normas que apoyan el interés de ofrecer ambientes de trabajo basados en la prevención de riesgos:

6.5 Código sustantivo de trabajo

Definición del trabajo: El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y, cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador: Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicio. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Título IV. Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento

Capítulo I Reglamento:

Artículo 108. Contenido: El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
2. Especificaciones de las labores que no deben ejercitar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años
3. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

6.6 Código de policía Bogotá D.C.

Al analizar el código de policía encontramos normas de convivencia que tienen que ver con la seguridad y la salud ocupacional, pues comprenden las reglas mínimas que deben respetar y cumplir todas las personas, en este caso, en el Distrito Capital, para propender por una sana convivencia ciudadana, fundamentada en principios y valores: - Protección de la vida digna

- El respeto a los derechos humanos;
- El respeto mutuo; La prevalencia del interés general sobre el particular;
- La solidaridad La confianza como fundamento de la seguridad;
- El fortalecimiento de estilos de vida saludable;
- El mejoramiento de la calidad de vida, Obligaciones y deberes de los ciudadanos
- Asistir a quienes lo requieran por su edad, su estado físico o por circunstancias de vulnerabilidad.
- Realizar las acciones necesarias para prevenir accidentes que puedan causar daño a alguien.
- Auxiliar a la víctima en caso de agresión o atentado contra ella o sus bienes y comunicar lo sucedido a las autoridades;

- Suministrar los medios necesarios de comunicación y transporte según sea el caso. En situaciones en que el personal lo solicite, suministrar los medicamentos o el instrumental de que se disponga;
- Colaborar con las autoridades cuando éstas lo soliciten y en situaciones de emergencia que requieran ayuda solidaria;
- Observar las prohibiciones y precauciones para el manejo, desplazamiento, transporte y almacenamiento de productos de materiales químicos que determinen las normas y reglamentos y atender las recomendaciones que sobre el particular presente el Cuerpo Oficial de Bomberos.

6.7 Derecho laboral individual

La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

6.8 Ley 685 Del 2001

Por el cual se expide el código de minas y se dictan otras disposiciones; El presente Código tiene como objetivos de interés público fomentar la exploración técnica y la explotación de los recursos mineros de propiedad estatal y privada; estimular estas actividades en orden a satisfacer los requerimientos de la demanda interna y externa de los mismos y a que su aprovechamiento se realice en forma armónica con los principios y normas de explotación racional de los recursos naturales no renovables y del ambiente, dentro de un concepto integral de desarrollo sostenible y del fortalecimiento económico y social del país.

ARTÍCULO 12. SALINAS. De conformidad con el artículo 50 de este Código, los depósitos y yacimientos de sal gema, para todos los efectos legales, son de propiedad del Estado y deberán regularse por lo dispuesto en este Código.

También pertenecen al Estado, como bienes fiscales concesibles, la sal marina y las vertientes de agua salada cuya concentración sea superior a seis (6) grados B del areómetro de Beaumé.

La exploración y explotación de los yacimientos y depósitos de sal gema, sal marina y vertientes de agua salada, se hará sometida al régimen común de la concesión regulada por este Código.

Conclusión

Mediante el análisis realizado a la población en estudio se concluyó que la principal problemática que se presenta en la mina de sal de Zipaquirá es la contratación informal, que el nivel de contratación infantil es demasiado alto y que los riesgos de esta actividad en los niños y niñas deja como resultado a futuro una población sin educación y sin ninguna posibilidad de acabar con este legado que bajo los normativa laboral puede ser bueno pero cuando se es sometido a estos trabajos se acabando con el desarrollo económico y social de estos niños en su edad adulta.

Con el objetivo de brindar una solución a esta problemática se implementaron diferentes metodologías con los trabajadores ofreciéndoles herramientas que le ayuden a conocer sus derechos y obligaciones, por medio de charlas e ilustraciones. Para dicho fin se logró vincular a todos los miembros que hicieron parte de este estudio en la fundación PUENTES DE AMOR, en donde se les está brindando la oportunidad de aprender nuevos oficios que les abrirán las puertas para hacer un cambio radical en sus vidas y así mismo mejorar su futuro.

Bibliografía

- Municipio de Zipaquirá Cundinamarca. (18 de Julio de 1600). Obtenido de www.zipaquirá.gov.co
- Alcaldía de Bogotá. (15 de Noviembre de 1915). Obtenido de LEY 57 DE 1915:
<http://www.alcaldiabogotá.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>
- Ley 57 de 1915. (1915). Obtenido de
www.alcaldiabogotá.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998
- Ley 46 de 1918. (19 de Noviembre de 1918). Obtenido de
http://camacol.co/estudios_juridicos/Archivos/LEY_CONGRESO_NACION_0046_1918.html
- La Organización Internacional del Trabajo. (11 de Abril de 1919). Obtenido de
<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Ministerio del Trabajo. (1938). Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). Obtenido de
<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CJfbkeatg7oCFepZ7AodcUkAhg>
- (1973). Obtenido de Ministerio de Minas y Energía: <http://www.minminas.gov.co/mme/>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (23 de Marzo de 1976). Obtenido de
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (3 de Enero de 1976). Obtenido de
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>
- Tratadista Mario de la Cueva y de la Rosa (2003). (1981). Obtenido de
biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/683/2.pdf
- Ministerio de Minas y Energía. (15 de julio de 1987). Obtenido de
[http://www.minminas.gov.co/:](http://www.minminas.gov.co/)
<http://www.minminas.gov.co/minminas/downloads/archivosSoporteRevistas/2183.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá, Colombia: Atenea Ltda.
- Legislación en Salud Ocupacional en Colombia. (1993). Obtenido de
<http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>
- Artículo 2º del Código Procesal del Trabajo. (s.f.). Obtenido de DECRETO-LEY 2158 DE 1948 :
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_procedimental_laboral.html

- Código de Policía Acuerdo 79 de 2003. (s.f.). Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6671
- Código Sustantivo del trabajo Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. (s.f.). Bogotá, Colombia: Legis S. A.
- Decreto 1335 de julio 15 de 1987. (s.f.). Obtenido de <http://www.minminas.gov.co/minminas/downloads/archivosSoporteRevistas/2183.pdf>
- Encíclica sobre el trabajo y el hombre de Juan pablo II. (s.f.). Obtenido de http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html
- General Rafael Uribe Uribe. (s.f.). Obtenido de <http://soysgrp.blogspot.com/2012/05/salud-ocupacional-en-colombia.html>
- Ley 21 de 1929. (s.f.). Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/multipropertyvalues-31214-32797.html>
- Ley 362 de 1997. (s.f.). Obtenido de Artículo 1 y 3: www.secretariassenado.gov.co/senado/.../ley/1997/ley_0362_1997.html
- Ley 37 de 1921. (s.f.). Obtenido de www.fasecolda.com/.../historia%20legal%20del%20seguro%20en%20col...
- Ley 685 del 2001. (s.f.). Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9202
- ley 78 de 1919. (s.f.). Obtenido de www.unilibre.edu.co/CienciasEconomicas/.../estudie/.../NomiLegis.htm

Encuesta

Dirigida a la población minera de las minas de sal de Zipaquirá

1. ¿usted es mayor de 18 años?

Si ___

No ___

Edad ___

2. ¿cuánto tiempo lleva trabando en la Mina?

1-6 meses ___

6-12 meses ___

Más de 12 meses ___

3. ¿tiene algún tipo de contrato laboral?

Si ___

No ___

¿Cuál? _____

4. ¿la empresa lo tiene afiliado al sistema integral de salud, pensiones y seguridad social?

Si ___

No ___

Si su respuesta es “si” especifique: _____

5. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

8 horas ___

12 horas ___

Más de 12 horas ___

6. ¿recibió por parte de la empresa implementos de protección personal para realizar sus labores de trabajo?

Si —

No —

Si su respuesta es “si” mencione los implementos:

7. ¿considera que la empresa le capacito en las funciones que debe ejecutar en el área de trabajo?

Si —

No —

Si su respuesta es “si” especifique: _____

8. ¿con que nivel de estudio cuenta?

Primaria —

Secundaria —

Técnico —

Tecnólogo —

Universitario —

Ninguno —

Tabla 2 Datos Encuestas⁵

ENCUESTADOS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8
1	20	3	NO	NO	3	NO	NO	1
2	13	1	NO	NO	1	NO	NO	6
3	15	3	NO	NO	3	NO	NO	6
4	25	3	NO	NO	3	NO	NO	1
5	35	3	NO	NO	3	NO	NO	2
6	36	3	NO	NO	3	NO	NO	2
7	10	1	NO	NO	1	NO	NO	6
8	21	3	NO	NO	3	NO	NO	6
9	22	3	NO	NO	3	NO	NO	1
10	35	2	NO	NO	3	NO	NO	2
11	24	2	NO	NO	3	NO	NO	2
12	23	2	NO	NO	3	NO	NO	2
13	57	3	NO	NO	2	NO	NO	6
14	56	3	NO	NO	2	NO	NO	1
15	58	3	NO	NO	2	NO	NO	2
16	65	3	NO	NO	2	NO	NO	6
17	24	3	NO	NO	3	NO	NO	2
18	21	3	NO	NO	3	NO	NO	1
19	17	3	NO	NO	2	NO	NO	6
20	16	3	NO	NO	2	NO	NO	6
21	26	3	NO	NO	3	NO	NO	1
22	27	3	NO	NO	3	NO	NO	6
23	56	3	NO	NO	2	NO	NO	2
24	56	3	NO	NO	2	NO	NO	2
25	58	3	NO	NO	2	NO	NO	1
26	59	3	NO	NO	2	NO	NO	6
27	28	3	NO	NO	3	NO	NO	1
28	25	3	NO	NO	3	NO	NO	1
29	58	3	NO	NO	2	NO	NO	6
30	25	3	NO	NO	3	NO	NO	6
31	23	3	NO	NO	3	NO	NO	2

32	20	3	NO	NO	3	NO	NO	6
33	24	3	NO	NO	3	NO	NO	1
34	25	3	NO	NO	3	NO	NO	1
35	60	3	NO	NO	2	SI	NO	6
36	61	3	NO	NO	2	SI	NO	6
37	60	3	NO	NO	2	SI	NO	6
38	73	3	NO	NO	2	SI	NO	1
39	25	3	NO	NO	3	NO	NO	1
40	13	2	NO	NO	3	NO	NO	1
41	12	2	NO	NO	1	NO	NO	6
42	15	2	NO	NO	2	NO	NO	6
43	16	2	NO	NO	2	NO	NO	6
44	14	2	NO	NO	2	NO	NO	6
45	13	2	NO	NO	2	NO	NO	1
46	11	1	NO	NO	1	NO	NO	6
47	10	1	NO	NO	1	NO	NO	6
48	58	2	NO	NO	2	SI	NO	6
49	60	1	NO	NO	2	SI	NO	6
50	62	2	NO	NO	2	SI	NO	6
51	11	1	NO	NO	1	NO	NO	6
52	13	1	NO	NO	3	NO	NO	6
53	11	2	NO	NO	1	NO	NO	1
54	19	2	NO	NO	3	NO	NO	6
55	25	1	NO	NO	3	NO	NO	6
56	20	3	NO	NO	3	NO	NO	6
57	22	3	NO	NO	3	NO	NO	6
58	15	2	NO	NO	3	NO	NO	6
59	17	2	NO	NO	3	NO	NO	6
60	25	3	NO	NO	3	NO	NO	6
61	18	3	NO	NO	3	NO	NO	6
62	60	3	NO	NO	2	NO	NO	6
63	65	3	NO	NO	2	NO	NO	6
64	72	3	NO	NO	1	SI	NO	6
65	73	3	NO	NO	1	SI	NO	6

66	73	3	NO	NO	1	SI	NO	6
67	75	3	NO	NO	2	SI	NO	6
68	60	3	NO	NO	2	SI	NO	6
69	67	3	NO	NO	2	SI	NO	6
70	66	3	NO	NO	2	SI	NO	6