

La empresa como garantía institucional frente al trabajo infantil en Colombia*

*Companies as institutional guarantee
towards child labor in Colombia*

Valentina Rincón Toloza**

Valeria Quintero***

* Recibido el 31 de julio de 2024. Aceptado el 8 de octubre de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n02.06>

** Estudiante de Derecho, Universidad Externado de Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-2761-5341>

*** Monitora del Departamento de Derecho Laboral y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-8612-5987>

RESUMEN

Este texto examina el trabajo infantil en Colombia desde una perspectiva legal; se destacan las normativas nacionales e internacionales diseñadas para proteger a los menores. Aunque la legislación colombiana prioriza el bienestar infantil, enfrenta desafíos debido a contextos socioeconómicos complejos. El principio del interés superior del menor garantiza que su bienestar prevalezca sobre cualquier consideración laboral. Por su lado, las empresas desempeñan un papel crucial no solo en la protección de los derechos infantiles, sino también en su contribución económica a la sociedad. Es esencial que las políticas corporativas se alineen con la legislación sobre trabajo infantil mediante la implementación de prácticas que prevengan la explotación y fomenten ambientes laborales seguros. Además, las empresas tienen la capacidad de generar empleo y contribuir al desarrollo económico, lo que, si se maneja de manera ética, puede ayudar a reducir las condiciones que perpetúan el trabajo infantil.

PALABRAS CLAVE

Trabajo infantil, empresa, garantía institucional.

ABSTRACT

This article analyses child labor in Colombia from a legal perspective, pointing to the national and international law designed to protect the minors. Even when the Colombian legislation prioritizes child wellness, it faces challenges due to socio-economics complex context. The superior interest of the minor guarantees that his well-being prevails over any labor situation. Companies develop a crucial role not only in the protection of the rights of minors, but also in the economic contribution to society. It is essential that corporate politics are aligned with the law about child labor, implementing practices that can prevent child exploitation and encourage safe workspaces. In the same manner, the Companies have the capacity to generate employment and contribute to the economic development, which, if it is handle in an ethical way, it can help to reduce the conditions that perpetuate child labor.

KEYWORDS

Child labor, companies, institutional guarantee.

1. INTRODUCCIÓN

En el dilema entre la protección de los menores y la responsabilidad empresarial, el país se enfrenta a un desafío crucial: equilibrar la estricta tutela de los derechos de los niños con la promoción de un entorno empresarial ético y responsable. En un mundo donde las prácticas comerciales y la protección infantil están cada vez más interrelacionadas, las empresas deben navegar una compleja red de regulaciones que buscan salvaguardar a los menores, sin comprometer la integridad y viabilidad de sus operaciones.

La legislación colombiana ha avanzado significativamente en la protección de los menores estableciendo un marco normativo robusto que exige un compromiso serio por parte de las empresas. Sin embargo, surge un desafío crítico en la práctica: ¿cómo pueden las empresas en Colombia equilibrar de manera efectiva el interés superior del menor con sus necesidades operativas, de modo que se garantice la protección de los derechos infantiles sin comprometer su viabilidad económica? Este interrogante se sitúa en la confluencia de la imperiosa necesidad de salvaguardar los derechos de los menores y la creciente presión para mantener un entorno empresarial ético y sostenible. En un país donde la regulación del trabajo infantil y la responsabilidad corporativa están en el centro del debate social y económico, es esencial analizar cómo las políticas y normativas pueden equilibrar estos dos intereses fundamentales.

En relación con lo anterior, este artículo explora las actuales disposiciones legales y los desafíos prácticos enfrentados por las empresas mediante un examen de la legislación pertinente, el análisis de precedentes judiciales y la evaluación de prácticas empresariales ejemplares, así como la implementación de sistemas de seguimiento y ejecución de las políticas empresariales. Con esto se busca ofrecer una perspectiva matizada sobre cómo Colombia puede armonizar eficazmente la protección de los menores con la promoción de un entorno empresarial responsable y ético.

2. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del estudio que aquí se presenta se empleó una metodología de investigación cualitativa, con un enfoque deductivo, que permite un análisis profundo de los temas relacionados con el trabajo infantil y la función empresarial como garantía institucional. Esta metodología incluyó una revisión exhaustiva de la normativa colombiana, la jurisprudencia pertinente y la doctrina relacionada, lo que posibilita un abordaje integral del objeto de estudio.

En un primer momento, se llevó a cabo una revisión detallada de las fuentes doctrinales, normativas y jurisprudenciales. Esta revisión fue fundamental para

desarrollar el marco teórico y legal del escrito. Además, se analizaron informes estadísticos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que facilitaron la observación de la Tasa de Trabajo Infantil (TTI) por medio de un estudio poblacional. Esto permitió la recopilación de datos tanto cuantitativos como cualitativos, que aportaron una base sólida para la discusión y conclusiones del presente trabajo.

El desarrollo de este estudio permitió identificar patrones y relaciones en los datos, lo que contribuye a una comprensión más profunda de la problemática del trabajo infantil y el papel de las empresas como garantía institucional. Con esta metodología se logró plantear unas propuestas de solución desde el ámbito legal y corporativo para buscar el equilibrio entre los intereses de las empresas y la protección de los derechos de los menores; se promovió así una visión integral de la responsabilidad social empresarial en este contexto.

3. MARCO LEGAL SOBRE LA EMPRESA Y TRABAJO INFANTIL

Aun cuando en las fuentes legales y jurisprudenciales no se defina de manera expresa la empresa como garantía institucional, no existen razones idóneas para determinar que no se configura el concepto en el ordenamiento jurídico. La Corte Constitucional, en su Sentencia C-228/2010^[1], contempla a la empresa como una de las principales fuentes económicas dentro del modelo social de mercado, pero limita sus prerrogativas en aras de la protección del interés general. Asimismo, en Colombia, existe el principio del interés superior del menor, el cual tiene por objeto la protección de los derechos de los niños y adolescentes, que para el presente escrito es de vital importancia, puesto que nos permite establecer los límites inalienables respecto a los cuales se puede supeditar al menor cuando ingresa a un empleo, sin socavar los intereses de las partes. Por eso, es menester considerar las siguientes definiciones.

3.1. DEFINICIÓN DE EMPRESA

El ordenamiento jurídico colombiano trae consigo la definición de empresa en el Código de Comercio en su artículo 25^[2], el cual establece que “se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos

1 Corte Constitucional [Corte C.], sentencia C-228 de 2010 (M. P. Luis Ernesto Vargas Silva, 24 de marzo de 2010).

2 Código de Comercio, Decreto 410 de 1971, 27 de marzo de 1971, art. 25.

de comercio". Esta definición es complementada por autores como Efraín Hugo Richard, quien señala que "la realidad económica genera un concreto reflejo jurídico que marca una organización de bienes que ya implica una actividad, y la actividad misma de esa organización de bienes"³.

Asimismo, la Sentencia C-615 de 2002^[4] desarrolla el concepto de empresa como la manifestación de la libertad económica, base del desarrollo económico y social y, como tal, garantía de una sociedad democrática y pluralista dentro del Estado social de derecho. Igualmente, en la Sentencia C-228 de 2010^[5] se establecen las acepciones del término empresa; la primera es llamada la inicial, que comprende a la empresa como manifestación de la capacidad de emprender y acometer; la segunda, la institucional, que se concibe como una institución típica con abstracción jurídica y del estatuto jurídico patrimonial y laboral.

De tal manera, la empresa se logra concebir como una institución jurídica en el ordenamiento jurídico colombiano, ya que cuenta con los elementos típicos establecidos y, por consiguiente, se infiere que es un espacio importante donde los individuos pueden desarrollar adecuadamente sus metas profesionales y de realización personal, mediante el ejercicio de una profesión o el desarrollo de determinadas actividades. Por lo tanto, la empresa es fundamental para el progreso económico, actúa como fuente de empleo y contribuye a la generación de riqueza.

3.2. GARANTÍA INSTITUCIONAL

Una vez contemplado el concepto de empresa desde los puntos de vista normativos y jurisprudenciales, es importante para este texto analizar lo correspondiente al concepto de garantía institucional y su alcance al completar la concepción jurídica de empresa.

La noción de *garantía institucional* se define en la Sentencia C-1174 del 2004 como "una prohibición dirigida al legislador en el sentido de no eliminar o modificar fundamentalmente determinadas instituciones jurídicas de derecho privado [...] consagradas en el texto constitucional"⁶. De este modo, pese a que ni en la jurisprudencia colombiana ni en las fuentes legales se encuentre el

3 Efraín Hugo Richard, "Impugnación de resoluciones asamblearias: el objeto social, actas" (ponencia presentada en el Primer Congreso de Derecho Societario, La Cumbre, Córdoba, Argentina, 17 al 20 de agosto de 1977), 139.

4 Corte C., sentencia C-615 de 2002 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, 8 de agosto de 2002).

5 Corte C., C-228 de 2010.

6 Corte C., sentencia C-1174 del 2004 (M. P. Álvaro Tafur Galvis, 24 de noviembre de 2004).

concepto de *empresa como garantía institucional*, no existe razón alguna para no considerarla como tal, puesto que, como bien lo expresa la Corte Constitucional,

la Carta adopta un modelo de economía social de mercado, que reconoce a la empresa y, en general, a la iniciativa privada, la condición de motor de la economía, pero que limita razonable y proporcionalmente la libertad de empresa y la libre competencia económica, con el único propósito de cumplir fines constitucionalmente valiosos, destinados a la protección del interés general⁷.

Además, la naturaleza de este principio y su capacidad para ser limitado mediante ponderación en equiparación con otros principios constitucionales, justifican su consideración como un principio constitucional, ya que, al determinar la empresa como garantía institucional, resulta necesario introducir los elementos propios de la empresa en el concepto de garantía institucional adoptado por la jurisprudencia constitucional a lo largo de los años.

3.3. DEFINICIÓN Y NORMATIVA DEL TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA

En Colombia, la normativa sobre los menores se dispone en la Ley 1098 de 2006, la cual expide el Código de la Infancia y la Adolescencia para garantizar un desarrollo pleno a los niños, niñas y adolescentes. Allí se contemplan varias disposiciones orientadas a la protección del menor de la realización de trabajos que resulten nocivos para su salud, su integridad física o psicológica⁸.

De acuerdo con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el *trabajo infantil* se define como toda actividad laboral realizada por menores que aún no han alcanzado la edad mínima legal para el empleo⁹.

Ahora bien, en el Código Sustantivo de Trabajo (CST) se estipula lo siguiente¹⁰:

- **Prohibiciones para menores de catorce años:** Los menores de catorce (14) años no están autorizados a trabajar en empresas industriales ni en empresas agrícolas si su labor en estas les impide asistir a la escuela.

7 Corte C., C-228 de 2010.

8 Ley 1098 del 2006, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia, 8 de noviembre de 2006, DO 46446, art. 17.

9 "Trabajo infantil", Programas especializados y otras estrategias, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF], consultado el 30 de julio de 2024, <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/proteccion/programas-especializados-y-otras-estrategias/trabajo-infantil>

10 Código Sustantivo del Trabajo [CST], Decreto Ley 3743 de 1950, 7 de junio de 1950, art. 171.

- **Restricciones para menores de dieciocho años:** Los menores de dieciocho (18) años tienen prohibido trabajar durante la noche, salvo en empresas no industriales y en el servicio doméstico, siempre que el empleo no represente un riesgo para su salud o moralidad.
- **Prohibiciones específicas para menores de dieciocho años:** Está prohibido que los menores de dieciocho (18) años trabajen como pañoleros o fogoneros en buques de transporte marítimo.
- **Registro de empleados menores de edad:** Todos los empleadores están obligados a mantener un registro de inscripción de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, en el cual debe constar la fecha de nacimiento de cada uno.

Asimismo, el artículo 161 del CST, modificado por la Ley 2101 del 2021, establece con respecto a la duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes lo siguiente:

- Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana, hasta las 6 de la tarde.
- Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana, hasta las 8 de la noche¹¹.

En esta modificación se deja por fuera la posibilidad de trabajo de los menores de 14 años, toda vez que no se contempla esta edad dentro de las jornadas de trabajo de los menores de edad; debido a esto, se crea una discusión alrededor del desarrollo de labores por parte de menores de 14 años, pues hay autores que refieren que, en realidad, esta no configura una derogación tácita del artículo mencionado.

Adicionalmente, en reiteradas ocasiones, la Corte Constitucional ha abordado el tema del trabajo infantil, incluyendo la Sentencia C-246 de 2017, en la cual la Corte estableció los parámetros de validez del trabajo infantil en Colombia, y delimitó las restricciones laborales aplicables a los menores de edad, la edad mínima para el empleo y las actividades prohibidas. Los objetivos de estas regulaciones, según la Corte, fueron buscar la protección del desarrollo integral para salvaguardar a los menores de aquellas actividades de índole laboral que tengan por objeto interferir en el desarrollo pleno e impidan el efectivo acceso

11 CST, cap. II, art. 161.

al derecho a la educación¹². Con ello, también se busca la reducción progresiva del trabajo infantil por medio de políticas económicas encaminadas al crecimiento y la abolición de dicho trabajo mediante la gestión óptima del mercado laboral adulto, a fin de permitir así la elevación progresiva de la edad mínima de admisión a un empleo.

A nivel internacional, Colombia se adscribe a la orientación brindada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial al Convenio 138^[13], ratificado por el Estado colombiano en la Ley 515 de 1999^[14], y el cual establece los quince años como la edad mínima para la admisión al empleo general.

No obstante, el Convenio 138 contempla una disposición flexible para los países en desarrollo que han ratificado el acuerdo, al permitir una edad mínima de catorce años como medida transitoria. Esta flexibilización tiene como finalidad facilitar el equilibrio entre el fortalecimiento de la educación y el desarrollo económico en dichos países. La normativa permite que el empleo de menores de catorce años sea aceptable bajo estrictas condiciones, tales como la seguridad laboral de los trabajos realizados por menores, los cuales no deben ser peligrosos y, de la misma manera, aquellos menores deben haber completado la educación obligatoria.

La finalidad de las disposiciones adoptadas por el Estado es asegurar que, en el caso de los menores que se encuentran adscritos a un empleo, este no interfiera con el desarrollo integral del menor y de igual manera puedan acceder a la educación; por ende, el trabajo infantil es permitido bajo las condiciones en que los intereses de los menores no se vean socavados y se implementen las adecuadas medidas de protección y se respete el bienestar de los jóvenes trabajadores.

Por lo tanto, la normativa internacional y nacional sobre el trabajo infantil en Colombia persigue un equilibrio entre permitir oportunidades de desarrollo para los menores en contextos específicos y la protección de su salud, educación y derechos fundamentales.

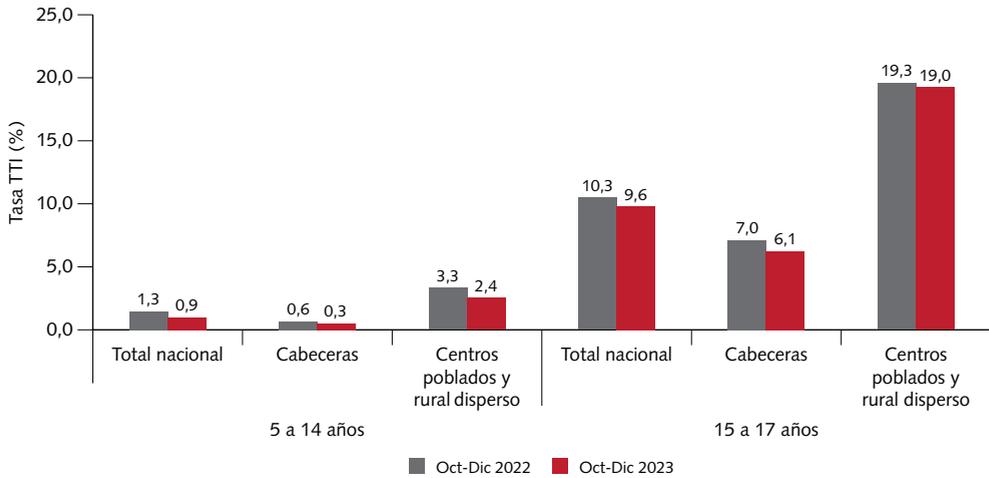
Ahora, el panorama estadístico en Colombia, según cifras del DANE, nos muestra una comparativa entre 2022 y 2023 en el trimestre octubre y diciembre del respectivo año, en la cual se refleja *prima facie* la disminución de la tasa del TTI, como se muestra en la figura 1.

12 Corte C., sentencia C-246 del 2017 (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 26 de abril de 2017).

13 Organización Internacional del Trabajo [OIT], Convenio 138, sobre la edad mínima de trabajo, C138 (26 de junio de 1973), https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C138

14 Ley 515 de 1999, por la cual se aprueba el Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo, 4 de agosto de 1999, DO 43656.

FIGURA 1. COMPORTAMIENTO DE LA TASA DE TRABAJO INFANTIL (OCTUBRE-DICIEMBRE, 2022-2023)



Fuente: DANE, GEIH-MTI.

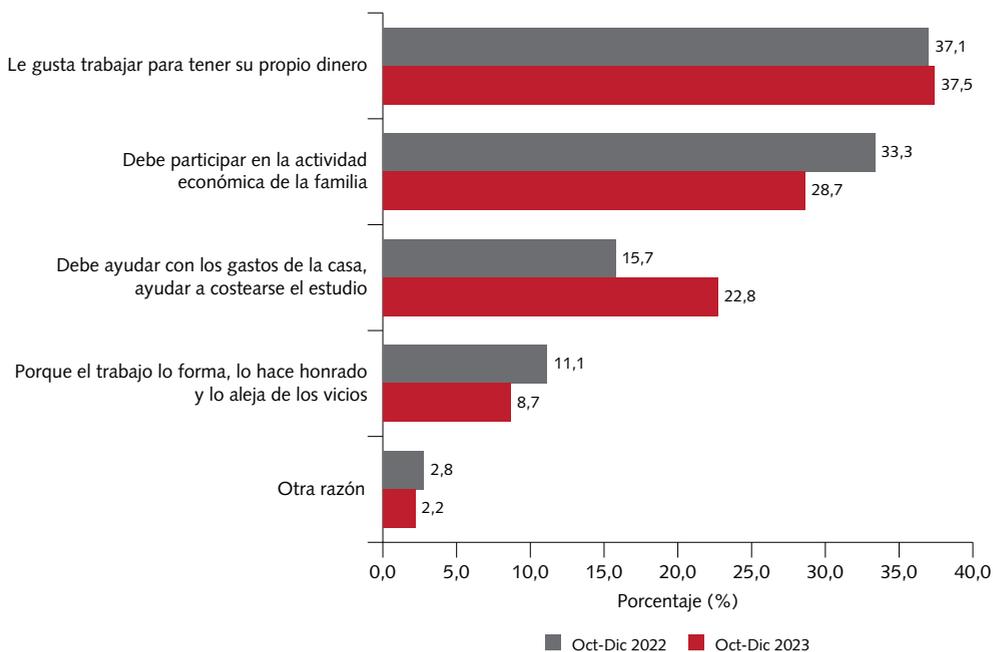
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas por el DANE con base en los resultados del CNPV 2018.

Las estadísticas nos permiten inferir lo siguiente:

- **Primero:** la comparación de las muestras tomadas en los dos años posibilita afirmar que las edades sobre las que recae el mayor porcentaje de trabajo infantil están en el rango de 15 a 17 años, por lo que se puede decir que aquellos individuos menores de edad que se encuentran realizando labores tienen la edad contemplada por la legislación nacional e internacional para desarrollarlas. Esto, si se tiene en cuenta que la muestra poblacional del estudio se mantuvo igual para ambos periodos.
- **Segundo:** al analizar las zonas centros poblados, rural disperso y las cabeceras municipales, se puede afirmar que el nivel socioeconómico de los menores coadyuva a que estos desarrollen labores, toda vez que los retos a los que se enfrentan en su diario vivir los llevan al escenario de buscar soluciones con las cuales enfrentar las necesidades propias del individuo o su núcleo familiar.

En concordancia con los datos proporcionados en la figura 1, el DANE presenta una evaluación subjetiva de la motivación de los individuos que componen la muestra poblacional del estudio, en la cual se evidencian las principales razones por las cuales los menores deciden acceder al empleo; esta se muestra en la figura 2.

FIGURA 2. EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN QUE TIENEN LOS MENORES DE EDAD PARA TRABAJAR



Fuente: DANE, GEIH-MTI.

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas por el DANE con base en los resultados del CNPV 2018. Por aproximación de decimales, la suma de las distribuciones puede diferir ligeramente del total.

Esta gráfica nos demuestra que:

- **Primero:** la razón principal por la cual los menores deciden incursionar en el desarrollo de una labor va ligada con el querer tener su propio dinero, lo cual evidencia una motivación de índole económica, en aras de una independencia del núcleo familiar. Esto, sumado a la edad en la cual se presenta la mayor tasa de trabajo infantil, permite interpretar la capacidad de cada individuo para la toma de sus decisiones con fines de realización profesional y personal.
- **Segundo:** aun cuando la opción número cuatro no es la más optada por los individuos de la muestra, de igual forma se reconoce que es una motivación sobre la cual demuestra que el trabajo puede ser una fuente de formación y reinserción para aquellos menores para los cuales la situación social se torna compleja por las circunstancias presentes, por lo que el trabajo en estas edades, más allá de significar un crecimiento económico, también puede llegar a ser una solución a diferentes coyunturas.

En atención a lo expresado, es posible concluir que la mayor población que compone la TTI se encuentra en el rango de 15-17 años de edad. Esto evidencia que el desarrollo de labores e inserción a la vida laboral de los menores se concentra en una parte de la muestra poblacional del estudio que presenta capacidad para tomar la decisión de realizarlas sin imposición de terceros, pues el gran porcentaje de las razones por las que los jóvenes trabajan es por su deseo de tener independencia económica, la búsqueda de ayuda económica para su núcleo familiar, el deseo de tener oportunidades de estudio pagas y, en cierto porcentaje, la intención de obtener formación práctica y dejar a un lado aquellos hábitos perjudiciales para cualquier persona, en especial para el menor.

3.4. INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR

A nivel internacional se pueden identificar principios que reflejan el compromiso de las naciones por salvaguardar la vida y el bienestar de los menores. Entre estos destacan la Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño¹⁵, la Declaración de los Derechos del Niño¹⁶ y la Convención sobre los Derechos del Niño¹⁷.

En el marco jurídico colombiano, el principio del interés superior del menor constituye un pilar esencial para la garantía de los derechos de niños y adolescentes. La Corte Constitucional, en Sentencia C-170 de 2004, establece que el artículo 44 de la Constitución, al afirmar que “los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás”¹⁸, impone una limitación implícita al principio democrático en la formulación de leyes. Este principio obliga a las mayorías políticas a proteger a los menores de manera efectiva, garantizando su desarrollo integral. Aunque el legislador posee la facultad de regular los derechos fundamentales, debe hacerlo con extrema cautela si tales regulaciones pudiesen afectar derechos esenciales de los menores, como el derecho a la vida, la integridad física, la salud y la protección contra la explotación laboral. La Constitución impone al Estado el deber de asistir y proteger a los menores en su desarrollo y ejercicio pleno de sus derechos.

15 Organización de Naciones Unidas [ONU], Asamblea General, *Declaración de Ginebra de 1924* (adoptada el 26 de septiembre de 1924).

16 ONU, Asamblea General, *Declaración de los Derechos del Niño* (Doc. A/4354 de 1959).

17 ONU, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Asamblea General, *Convención sobre los Derechos del Niño* (adoptada y abierta a la firma y ratificación en la resolución 44/25, 20 de noviembre de 1989), https://www.ohchr.org/sites/default/files/crc_SP.pdf

18 Corte C., sentencia C-170 del 2004 (M. P. Rodrigo Escobar Gil, 2 de marzo de 2004).

Por su parte, la Sentencia C-313 de 2014, citando la Sentencia T-408 de 1995, caracteriza el interés superior del menor como:

- **real**, por atender las necesidades particulares y aptitudes físicas y psicológicas del menor;
- **independiente del criterio arbitrario de terceros**, pues su protección no depende de la voluntad de los padres, por cuanto es un interés jurídicamente autónomo;
- **relacional**, dado que su garantía debe ponderarse frente a intereses en conflicto, a fin de guiar la protección de los derechos del menor, y
- **de interés jurídico supremo** centrado en el desarrollo integral y sano de la personalidad del menor¹⁹.

Asimismo, la Corte considera que el menor, como sujeto privilegiado de la sociedad, demanda una protección especial del Estado. Esta consideración permite justificar medidas que, en circunstancias normales, podrían violar el principio de igualdad²⁰. En el ámbito del gasto público social, las asignaciones para derechos infantiles deben tener prioridad²¹, y cualquier persona está legitimada para exigir el cumplimiento de estos derechos y la sanción de los infractores²². La resolución de conflictos entre derechos, cuando se comprometa el derecho de un menor, debe aplicarse conforme a la regla *pro infans*²³. En este sentido, el trato especial dispensado al menor busca nivelar la situación, por cuanto reconoce que, al no poder reclamar o hacer valer sus derechos, la Constitución autoriza a todos para actuar en su favor, como se establece en la Sentencia C-041 de 1994^[24].

El sistema jurídico colombiano otorga una prioridad fundamental a los derechos de los menores; con este propósito, establece un marco normativo que limita la capacidad del legislador cuando se trata de regular derechos esenciales que puedan impactar el desarrollo integral de los niños. Este enfoque asegura que, en cualquier conflicto de derechos, el interés superior del menor prevalezca, con lo cual se consolida el deber del Estado y de la sociedad en general de proteger y promover los derechos y el bienestar de los menores. La Constitución y las sentencias de la Corte Constitucional subrayan que, al garantizar el desarrollo

19 Corte C., sentencia C-313 del 2014 (M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, 29 de mayo de 2014), num. 5.2.6.3.6, lit. f.

20 Constitución Política de Colombia [Const], art. 13, 7 de julio de 1991.

21 Const, art. 350.

22 Const, art. 44.

23 *Ibid.*

24 Corte C., sentencia C-041 del 1994 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz, 3 de febrero de 1994).

armonioso y el ejercicio pleno de los derechos de los menores, se refuerza el compromiso con su protección y se asegura que sus derechos prevalezcan frente a otros intereses.

4. EQUILIBRIO ENTRE LA PROTECCIÓN INFANTIL Y LA GARANTÍA INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA EN COLOMBIA: HACIA UN AVANCE ECONÓMICO

En el entorno actual, la creciente intersección entre los derechos de protección del menor y los intereses empresariales plantea una serie de desafíos prácticos y jurídicos que requieren una atención minuciosa. El fundamento constitucional de la protección del menor es un principio fundamental que se establece con el objetivo de garantizar el bienestar y desarrollo integral de los menores, asegurando que sus derechos sean salvaguardados frente a cualquier tipo de explotación o riesgo. Este principio está respaldado por normativas y leyes que reflejan el compromiso de la sociedad con el bienestar infantil.

Sin embargo, en un mundo cada vez más globalizado y orientado hacia el mercado, los intereses empresariales a menudo entran en conflicto con estos principios. Las empresas, en su búsqueda de maximizar ganancias y expandir sus mercados, pueden verse tentadas a priorizar objetivos comerciales sobre consideraciones éticas relacionadas con la protección infantil.

En el contexto jurídico colombiano, el conflicto que existe entre la protección del interés superior del menor y los intereses empresariales es latente toda vez que Colombia es un país en desarrollo, el cual busca en términos generales la maximización de beneficios, la ampliación de mercado, la optimización de la eficiencia operativa y mejorar la competitividad. Sin embargo, el enfoque de este texto no se dirige a la prevalencia de un interés sobre otro, sino a la formulación de propuestas y exposición de perspectivas para la coexistencia de aquellos en diferentes contextos socioeconómicos, para la optimización de recursos y la revitalización de las economías de mercado sin socavar los intereses de los menores y procurar implementar mecanismos que coadyuven en aquellas políticas públicas o intereses del Estado en el desarrollo integral del menor.

Con arreglo a lo expuesto, es menester resaltar que el interés de la empresa, en un ámbito jurídico y económico como en el que se encuentra el Estado, no dista de una realidad socioeconómica, política y cultural diferente. Las empresas, al tener una función social, no operan en un vacío, sino que están integradas en un tejido social y cultural que influye en y es afectado por sus actividades; incluso, estas sirven como instrumentos para el desarrollo integral de los fines del Estado, ya que contribuyen a la economía y al progreso social.

Para lo anterior, se debe buscar un equilibrio entre aquellos intereses empresariales y del menor anteriormente mencionados. Esto requiere una regulación eficaz, una implementación rigurosa de las leyes y un compromiso firme de las empresas con prácticas responsables y éticas para el cumplimiento de estas.

4.1. REGULACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Para afrontar de manera eficaz los retos que se plantean desde la intersección entre la protección del menor y aquellos intereses empresariales, es menester que el marco normativo en ambos casos sea lo suficientemente robusto para poder encontrar un equilibrio entre los intereses. En ese sentido, aquellas normativas que se encuentren en el ordenamiento internacional y nacional deben estar encaminadas a adaptarse a la evolución del mercado.

Hoy día, en Colombia, existe reglamentación sobre dicha materia con la cual se busca la prevención y erradicación de la explotación laboral de menores, a fin de garantizar su protección. Esta normativa se compone de la Constitución Política de 1991, la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), los convenios 138 y 182^[25] de la OIT, entre otras.

Es importante resaltar que la legislación en un primer momento lo que intenta bajo la normativa mencionada es prevenir e incluso prohibir la realización de actividades que impliquen un riesgo para la salud y los derechos del menor. Pero lo que no se toma en cuenta es el hecho de la existencia de una realidad socioeconómica en que es necesario, para cada núcleo familiar, tener seguro su mínimo vital para su sobrevivencia, por lo que los menores, impulsados por su realidad, deciden ejercer labores remuneradas; es por esto que, más allá de unas reglas que determinen qué se puede o no realizar, es necesario regular de forma correcta aquello llamado *trabajo infantil* con el propósito de permitirles a los menores de 15 a 17 años la posibilidad de incursionar en el ámbito laboral de manera segura, bajo una normativa proteccionista con fines de permitir, a su vez, el desarrollo empresarial.

En este mismo orden de ideas, entre los mecanismos idóneos que se pueden tener en cuenta para obtener el equilibrio correcto entre el trabajo infantil y la empresa, se presentan los siguientes: auditorías periódicas por parte del Ministerio de Trabajo, por medio del inspector de trabajo de la mano con el Instituto de Bienestar Familiar; establecer sistemas de atención al ciudadano menor de edad, que permitan la denuncia de situaciones irregulares, prácticas

25 OIT, Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, C182 (17 de junio de 1999), https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C182

comerciales encaminadas a la vulneración de los derechos del niño en situación de trabajo, procedimientos judiciales y administrativos claros para la resolución de conflictos y la imposición de sanciones correspondientes en casos de incumplimiento.

Así pues, la unión entre el trabajo infantil y la empresa demuestra que hoy en día, aun cuando existe regulación sobre la materia, esta debe estar acompañada de mecanismos y políticas que apoyen el desarrollo de actividades económicas por parte del menor. Asimismo, que estas busquen el cumplimiento adecuado de dichas normas con el propósito de lograr la coexistencia de los intereses sin irrumpir el uno sobre el otro.

4.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La situación social y económica en América Latina y Colombia es determinante para el comportamiento empresarial en la sociedad, toda vez que condiciona las prácticas responsables de la empresa, ya sea por las normativas existentes sobre el tema como por los valores impuestos por la sociedad.

La noción de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSE) proviene de los desarrollos efectuados en este respecto a partir de los años noventa y que se consolidó en la primera década del tercer milenio²⁶. Así, este concepto tiene como su referente la Corporate Social Responsibility (CSR), que ha sido entendida por la Comisión Europea como un concepto por el cual las compañías integran preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones de negocios y en su interacción con las personas o grupos de interés –denominados *stakeholders*– de manera voluntaria²⁷.

Por lo anterior, la empresa, en su función social establecida por la Constitución, es esencial para equilibrar los intereses de los menores y los corporativos, por medio de la RSE. La Corte Constitucional, en su Sentencia T-781 del 2014, ha establecido la importancia de la RSE al señalar que

La responsabilidad social empresarial (RSE) tiene una base sólida, suficiente y autónoma en el artículo 333 constitucional, norma que, por demás, ha sido desarrollada por la Corte Constitucional con el objetivo de precisar que

26 Romel Diego Castro Herrera, "Indagación sobre el origen del concepto de Responsabilidad Social Empresarial" (tesis de maestría, Universidad ICESI, 2013), http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/76413

27 Comisión Europea, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* (Doc. 52011DC0681, COM/2011/0681 final, 26 de octubre de 2011), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-ES/ALL/?uri=CELEX:52011DC0681>

la libertad de empresa tiene también una dimensión de función social, lo cual implica una serie de restricciones y responsabilidades que contribuyen a que sea no solo deseable sino necesaria la adopción e implementación de medidas de responsabilidad social empresarial, así como el cumplimiento de los compromisos que voluntariamente se han adquirido en el marco de tales iniciativas²⁸.

Por tal razón, la RSE se basa en la visión del negocio, integrándose en la cultura de la organización; esto permite que los empleados trabajen en un entorno positivo donde se promueven valores como la ética, el respeto y la tolerancia. Este enfoque ayuda a crear un ambiente organizacional favorable, lo que resulta en empleados que se sienten identificados con la empresa y están comprometidos con sus proyectos y metas.

En cuanto a la naturaleza jurídica de estas normas, es importante reconocer que están compuestas por aquellos postulados de *soft law* y las normas vinculantes existentes, en lo cual las primeras son un desarrollo de las segundas. Sin embargo, esta relación también puede implicar un deber reforzado de obedecer el contenido de este tipo de disposiciones, toda vez que las empresas o corporaciones han manifestado libremente su voluntad de cumplir con los mandatos de instrumentos de RSE²⁹.

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en su investigación sobre la responsabilidad social empresarial en América Latina, señala que: “hoy no se puede ser socialmente responsable si no aspiramos a un desarrollo sostenible; es decir, si nuestra cultura, nuestras conductas diarias y nuestras lógicas económicas, ambientales y sociales no se encuentran coherentemente alineadas”³⁰. En ese sentido, es importante para el sector empresarial el desarrollo continuo de estrategias que lleven a su adaptación frente a los comportamientos sociales, económicos y culturales, incorporando así nuevos lineamientos encaminados a la garantía y protección social de aquellos más vulnerables.

La RSE tiene los siguientes alcances:

- **Alcance social y de desarrollo:** desde este punto de vista la RSE se centra en las actividades realizadas por la empresa con el fin de contribuir a la

28 Corte C., sentencia T-781 del 2014 (M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 20 de octubre de 2014).

29 William Fernando Garzón-Ruiz, Javier Alejandro Acevedo-Guerrero y Ruth Zárate-Rueda, “Estatus jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia”, *Dikaion* 22, n.º 2 (2013): 303-332. <http://dx.doi.org/10.5294/dika.2013.22.2.5>

30 Antonio Vives y Estrella Peinado-Vara, eds., *La responsabilidad social de la empresa en América Latina* (Banco Interamericano de Desarrollo, 2011), <http://dx.doi.org/10.18235/0009873>, 9.

sociedad y la comunidad externa a esta, cumpliendo con el sentido del deber y considerando en esto a los grupos más vulnerables.

- **Alcance ético sistémico:** se considera una visión integral de la empresa en la sociedad, donde se rescata la responsabilidad de esta con sus *stakeholders* o grupos de interés de manera permanente; de ahí el carácter sistemático de esta noción, por considerar las acciones socialmente responsables como permanentes en el tiempo.

En atención a lo anterior, el BID establece siete elementos de un modelo integrado de gestión responsable, los cuales se describen en la tabla 1.

TABLA 1. ELEMENTOS DE UN MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN RESPONSABLE

Elementos	Enfoque	Relación con el desarrollo sostenible
Grupos de interés	Los grupos de interés influyen en la gestión empresarial y a la vez se ven influidos por esta.	Se consideran las necesidades de las generaciones futuras y se reconoce la necesidad de desarrollar alianzas con grupos de interés claves.
Recursos	Se gestionan los recursos que proveen los grupos de interés (mano de obra, materia prima, entre otros).	Se consideran los costos del ciclo de vida de los recursos y se toma en cuenta la búsqueda de la eficiencia en el uso de dichos recursos.
Liderazgo	La alta gerencia provee de la orientación y de las condiciones necesarias para asegurar la continuidad de la empresa.	Se adopta una visión de largo plazo en el enfoque del negocio y se integran las perspectivas económica, ambiental y social en las políticas corporativas y en los procesos de decisión.
Procesos	Se desarrollan un conjunto de procesos que deben transformar los recursos en resultados que se adecuen a los requerimientos de los grupos de interés. Estos procesos deben ser planificados, implementados, operados, controlados y mejorados.	Se enfatiza en la búsqueda de eficiencia, en la necesidad de innovación y mejora continua.
Valores	La organización cuenta con un marco de principios, políticas y valores éticos que guían su operación y facilitan el desarrollo de una cultura sólida de compromiso con los grupos de interés.	Se resaltan los valores de equidad y diversidad y se desarrollan prácticas de negocio éticas.
Objetivos	Se constituyen en el resultado directo de los valores y políticas de la organización; cubren un espectro amplio de dimensiones del desempeño.	Se establecen objetivos orientados al triple resultado (económico-social-ambiental); se reconoce la necesidad de compatibilizar los tres enfoques ante objetivos contrapuestos.
Resultados	Se diseñan indicadores de desempeño orientados a la satisfacción de los grupos de interés, basados en aspectos como la calidad, el cuidado del medio ambiente, aspectos de salud y seguridad laboral y de responsabilidad social.	Se desarrollan indicadores que rompen el <i>statu quo</i> en la forma de decisiones.

Fuente: Elsa del Castillo Mory, "Estrategias de responsabilidad social empresarial", en Vives y Peinado-Vara, *La responsabilidad social de la empresa en América Latina*, 232.

4.3. APLICABILIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La RSE es fundamental para el desarrollo sostenible de la empresa. En el presente apartado se hará una aproximación de la gestión de trabajadores menores de edad, protegiendo sus derechos y promoviendo su bienestar, conforme a la normativa colombiana y estándares internacionales, sin irrumpir en el desarrollo de la actividad económica de la empresa.

Así pues, desde el modelo integrado de gestión responsable dado por el BID, se formularán unas directrices que pueden ser implementadas dentro del ámbito corporativo para identificar, en este caso, aquellos menores de edad que trabajen dentro de cada empresa y así dar respuesta a las necesidades de estos y proporcionar un entorno sostenible de los intereses tanto del menor como de la empresa.

En un primer momento, la política de la organización de la empresa debe centrarse en proteger los derechos de estos jóvenes y promover su bienestar, asegurándose de que se cumpla con la normativa colombiana. Es decir, debe adoptar una visión a largo plazo, en que la entidad buque integrar las dimensiones económicas y sociales en sus decisiones, considerando las necesidades de las generaciones futuras y, en particular, de los menores, quienes son una parte vulnerable de la población. Para ello, establece alianzas estratégicas con grupos de interés, incluidos padres y comunidades, con el fin de fomentar un entorno donde se respeten y protejan los derechos de los menores.

Además de esto, la entidad, junto con los grupos de interés relacionados con los menores, deben propender a la organización, ya que sus decisiones afectan directamente la vida de estos jóvenes. Por esta razón, la empresa tiene la responsabilidad de escuchar y priorizar las necesidades de los menores en todas sus iniciativas. Esto, aunado con la gestión eficiente de los recursos, como la mano de obra y las materias primas, donde se procure maximizar el beneficio para los menores, garantizando así un impacto positivo en su desarrollo y bienestar.

Las anteriores directrices deben ir de la mano de la dirección de la empresa, dado que esta tiene un papel crucial al proporcionar la orientación necesaria para asegurar que las políticas de la entidad sean beneficiosas, pues, al integrar las perspectivas económicas, ambientales y sociales, se desarrollan procesos específicos que buscan transformar recursos en resultados que beneficien directamente a los jóvenes y la empresa. Estos procesos están diseñados para alinearse con las expectativas de los menores y sus familias, enfatizando la innovación y la mejora continua en su bienestar.

La organización se guía por principios éticos que promueven una cultura de compromiso con los derechos de los menores, fomentando la equidad y la

diversidad en el entorno laboral. Se establecen objetivos orientados al triple resultado: económico, social y ambiental, con un enfoque particular en el impacto que estas dimensiones tienen en los menores. De esta manera, la empresa asegura que sus acciones contribuyan positivamente a la vida de estos jóvenes.

Para evaluar la efectividad de sus iniciativas, la organización diseña indicadores de desempeño específicos que permiten medir la satisfacción de los menores y su entorno. Se enfoca en aspectos como la calidad de las condiciones laborales, el cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social hacia los jóvenes. Además, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral seguro, prohibiendo la contratación de menores de 14 años y estableciendo condiciones adecuadas para aquellos de 14 a 17 años. Esta política será revisada periódicamente para asegurar su efectividad y alineación con las mejores prácticas en RSE; se reafirma así su compromiso con un desarrollo sostenible y responsable que priorice el bienestar de los menores de edad.

5. EQUILIBRIO ENTRE LA PROTECCIÓN INFANTIL Y LA GARANTÍA INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA EN COLOMBIA: PERSPECTIVAS Y SOLUCIONES

Teniendo en cuenta la relación que existe entre los derechos fundamentales y la dinámica empresarial en el contexto socio-jurídico colombiano, se resaltan los desafíos permanentes que surgen a raíz de lo anterior, ya que dichas dinámicas son cada vez más complejas junto con la búsqueda de un equilibrio entre estas. La protección infantil, sustentada en una sólida base constitucional y normativa, tiene como objetivo primordial resguardar a los menores de cualquier forma de explotación y asegurar su bienestar integral. No obstante, en un entorno económico y empresarial en constante evolución, las empresas en Colombia se enfrentan a la necesidad de cumplir con sus obligaciones sociales y económicas mientras buscan maximizar sus beneficios y asegurar su sostenibilidad. Las demandas del mercado, la competencia y las presiones para lograr un rendimiento óptimo pueden, en ocasiones, entrar en conflicto con los principios de protección infantil.

En ese sentido, el objetivo de este análisis es explorar las diferentes perspectivas y soluciones que se presenten para lograr un balance adecuado entre el trabajo infantil y la empresa como garantía institucional.

5.1. PRÁCTICAS EMPRESARIALES

En Colombia, el empleo de menores de edad en diversos sectores está dispuesto en diferentes normativas nacionales para lograr la garantía de la incursión

del menor en el mundo laboral, con el fin de brindarle seguridad para evitar la interferencia en el desarrollo personal y educativo.

Ahora bien, a nivel internacional muchos países mediante sus propias normas también permiten el trabajo de menores en ciertos sectores de la economía bajo estricto control y regulación, con el fin de proteger sus derechos. Por lo anterior, se traen a mención las siguientes tres circunstancias en las cuales se da el trabajo infantil de manera más concurrente:

- **Restaurantes y cafeterías:** en este caso, el trabajo infantil se enfoca en la prestación de servicios como atención al cliente, meseros, cajeros, asistentes en tiendas, etc.
- **Sector agrícola:** en este sector el menor de edad desarrolla labores relacionadas con la recolección de frutos y demás tareas ligeras que no le generen una exposición a situaciones riesgosas.
- **Medios de comunicación y entretenimiento:** aquí el menor puede emplearse para ejercer labores de publicidad o televisión con fines de entretenimiento, con la debida supervisión.

Desde esta perspectiva, aun cuando no se mencionó la totalidad de las labores desarrolladas por menores de edad, se debe resaltar que gran parte de estas actividades son desarrolladas por el menor sin trasgresión alguna de sus derechos ni el impedimento de la continuidad con su desarrollo personal y educativo, por lo que se destaca aquello como un fundamento importante en el presente escrito que sirve de apoyo frente a los argumentos presentados a lo largo del texto, respecto a la funcionalidad que se puede tener entre el trabajo infantil y la empresa.

6. CONCLUSIONES

En función de lo planteado en el escrito, es importante resaltar que la legislación colombiana, en concordancia con los principios internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño y los convenios de la OIT, establece normativas estrictas para prevenir el trabajo infantil y asegurar que, cuando se permite, se realice bajo condiciones que no perjudiquen la salud, la educación y el desarrollo de los menores.

En el sistema jurídico colombiano coexisten los intereses corporativos y del menor, los cuales tienen rango constitucional y responden a necesidades propias del Estado social de derecho. Si bien es cierto el interés superior del menor es prevalente en la totalidad de los ámbitos jurídicos y sociales, esto no significa un

limitante a la libertad de configuración del legislador para regular los intereses del menor y a la vez permitir la libertad de empresa, limitada por la función social.

Lo anterior posibilita concluir que dentro del Estado colombiano puede existir armonía entre los intereses ya mencionados, sin que se incurra en vulneración de los derechos del niño y de la libertad de empresa, de modo que se logre la optimización de los beneficios para ambas partes.

Ahora bien, como se presenta en el escrito y en el análisis estadístico realizado, es prudente afirmar que el trabajo infantil se concentra en su mayor parte en la población de 15 a 17 años, la cual, como se expone en el estudio, se fundamenta en razones propias del individuo y de sus necesidades de acuerdo con su nivel socioeconómico, y demuestra así la no intervención de un tercero en la toma de estas decisiones.

Para finalizar, el trabajo infantil en Colombia no solo está sujeto a la legislación nacional e internacional, sino que también debe ser complementado por las disposiciones internas de las empresas, cuyo fin no es desconocer la normativa existente sino lograr un punto de equilibrio por medio de un modelo de gestión responsable, lo cual le va a permitir identificar los grupos de interés y así tomar las medidas pertinentes sobre la materia. Esto, buscando la priorización de los intereses corporativos y maximizar el recurso humano sin socavar sus derechos.

REFERENCIAS

- Castro Herrera, Romel Diego. "Indagación sobre el origen del concepto de Responsabilidad Social Empresarial". Tesis de maestría, Universidad ICESI, 2013. http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/76413
- Comisión Europea. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Doc. 52011DC0681, COM/2011/0681 final, 26 de octubre de 2011. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-ES/ALL/?uri=CELEX:52011DC0681>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. *Módulo de Trabajo Infantil-MTI-GEIH-2023*. Bogotá, 22 de abril de 2024. Producido por la Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE). DANE-DIMPE-MTI-2023.
- Garzón-Ruiz, William Fernando, Javier Alejandro Acevedo-Guerrero y Ruth Zárate-Rueda. "Estatus jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia". *Dikaion* 22, n.º2 (2013): 303-332. <http://dx.doi.org/10.5294/dika.2013.22.2.5>
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. "Trabajo infantil". Programas especializados y otras estrategias. Consultado el 30 de julio de 2024. <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/proteccion/programas-especializados-y-otras-estrategias/trabajo-infantil>
- Organización de Naciones Unidas. Asamblea General. Declaración de Ginebra de 1924. Adoptada el 26 de septiembre de 1924.

- Organización de Naciones Unidas. Asamblea General. Declaración de los Derechos del Niño. Doc. A/4354 de 1959.
- Organización de Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Asamblea General. Convención sobre los Derechos del Niño. Adoptada y abierta a la firma y ratificación en la resolución 44/25, 20 de noviembre de 1989. https://www.ohchr.org/sites/default/files/crc_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 138, sobre la edad mínima de trabajo, C138. 26 de junio de 1973. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C138
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, C182. 17 de junio de 1999. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C182
- Richard, Efraín Hugo. "Impugnación de resoluciones asamblearias: el objeto social, actas". Ponencia presentada en el Primer Congreso de Derecho Societario, La Cumbre, Córdoba, Argentina, 17 al 20 de agosto de 1977.
- Vives, Antonio y Estrella Peinado-Vara, eds. *La responsabilidad social de la empresa en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo, 2011. <http://dx.doi.org/10.18235/0009873>