

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA NIÑEZ TRABAJADORA EXPLOTADA EN LAS VENTAS DE ARTESANÍAS DE LA
CIUDAD DE SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ DEPARTAMENTO DE
SACATEPÉQUEZ, COMO FLAGRANTE VIOLACIÓN A LOS TRATADOS EN
GUATEMALA**

GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES

GUATEMALA, JUNIO DE 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA NIÑEZ TRABAJADORA EXPLOTADA EN LAS VENTAS DE ARTESANÍAS DE LA
CIUDAD DE SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ DEPARTAMENTO DE
SACATEPÉQUEZ, COMO FLAGRANTE VIOLACIÓN A LOS TRATADOS EN
GUATEMALA**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez
Vocal:	Lic. Otto Marroquín Guerra
Secretario:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Claudia Lucrecia Santiago Gómez
Vocal:	Lic. Ronaldo Amílcar Sandoval Amado
Secretario:	Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licda. Astrid Xiomara Castañaza Cárcamo
Abogada y Notaria



Guatemala, 22 de junio de 2009.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

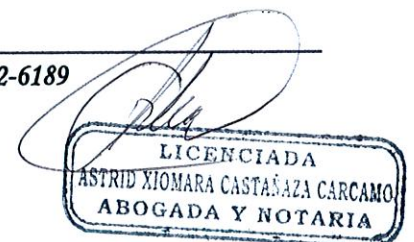


Licenciado Castro Monroy:

En atención a resolución dictada por la Unidad a su cargo, de fecha veintinueve de julio de dos mil ocho, en la cual se me da nombramiento de Asesora de Tesis, y en atención a la misma, procedí a Asesora el trabajo de tesis de la bachiller **GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES**, intitulado "**LA NIÑEZ TRABAJADORA EXPLOTADA EN LAS VENTAS DE ARTESANÍAS DE LA CIUDAD DE SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ COMO FLAGRANTE VIOLACIÓN A LOS TRATADOS EN GUATEMALA**"; sugiriendo los cambios necesarios. Derivado de lo cual emito el dictamen siguiente:

1. Que de acuerdo a la facultad investida en mi persona mediante la resolución citada, luego de estudio conciso del trabajo de tesis según criterio basado en elementos de fondo, se concluyó que el trabajo de tesis elaborado por la bachiller **GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES**, contempla los todos los elementos científicos para esta clase de investigación; es decir, originalidad, creatividad y lógica desarrolladas en el enfoque dado al contenido; y técnicos que se demuestran en los temas y subtemas en el que se dividió el mismo.
2. La metodología y técnicas de investigación empleadas en toda la investigación fueron las adecuadas utilizando en la misma los siguientes métodos y técnicas: el método deductivo al tener contacto con el problema planteado, y consecuentemente especificando el tema del presente trabajo de tesis; el método inductivo que se aplicó durante el desarrollo de la tesis; método analítico al tener contacto con la información bibliográfica de diferentes autores; el método sintético al resumir la información que se consideró importante.
3. El trabajo de tesis elaborado por la bachiller **GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES**, en cuanto a su redacción, es claro, ordenado y preciso; además la contribución científica del trabajo de tesis lo constituye la propuesta adecuada que presenta la bachiller, en relación a el derecho del trabajo, la tutelariadad de la ley laboral, realizando un análisis de las leyes, tratados, principios, reglamentos y contratos sobre derechos laborales, realizando un estudio sobre el tema de investigación que radica sobre la situación de las niñas que laboran en las ventas artesanales del municipio de San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez.

3era. Calle casa número 8, Zona 2 Ciudad de Guatemala Tel. 5412-6189






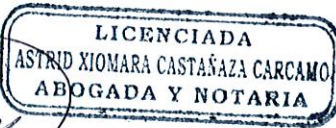
4. Respecto a las conclusiones y recomendaciones propuestas en la presente investigación, constituyeron verdaderos hallazgos inferidos del análisis de la problemática presentada y resultaron congruentes con el tema abordado y son por lo tanto consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada.

5. La bibliografía empleada por la bachiller fue la adecuada conforme lo abordado en cada capítulo recabando la información necesaria, siendo actualizada y haberse consultado tanto autores nacionales así como de extranjeros.

De tal cuenta, por lo anteriormente expuesto considero que el trabajo de investigación desarrollado llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE, APROBANDO** el trabajo de tesis asesorado, estimando que es procedente nombrar Revisor de Tesis, para oportunamente emita el dictame correspondiente y pueda ser materia de discusión en el examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Licda. Astrid Xiomara Castañaza Cárcamo
Abogada y Notaria
Colegiado No. 6289
Asesora de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de julio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARIO ARNULFO GONZÁLEZ MIRANDA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES, Intitulado: "LA NIÑEZ TRABAJADORA EXPLOTADA EN LAS VENTAS DE ARTESANÍAS DE LA CIUDAD DE SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ COMO FLAGRANTE VIOLACIÓN A LOS TRATADOS EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/mbbm



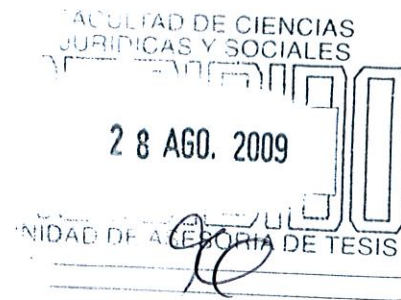
LIC. MARIO ARNOLFO GONZÁLEZ MIRANDA
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 4 de Agosto de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria



Respetable Licenciado Castro Monroy:

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores cotidianas y profesionales, a la vez informarle que en cumplimiento a la resolución de fecha 20 de julio de 2,009, en la cual fui nombrado como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES**, denominado: **"LA NIÑEZ TRABAJADORA EXPLOTADA EN LAS VENTAS DE ARTESANÍAS DE LA CIUDAD DE SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ COMO FLAGRANTE VIOLACIÓN A LOS TRATADOS EN GUATEMALA"**, para lo cual procedí a revisar y asesorar a la estudiante en las ampliaciones, modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- ✓ El contenido objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado en determinar cuáles son los efectos de la violación a los tratados ratificados por Guatemala en la niñez trabajadora y explotada.
- ✓ La metodología aplicada en éste trabajo fue de tipo analítico y sintético, así como, la aplicación de métodos lógico-deductivo e inductivo, ya que permitió que la investigación documental se pudiera dividir, haciendo un análisis sobre el derecho del trabajo, y la tutelaridad de la ley laboral; abordando lo relativo a leyes y tratados sobre derechos laborales de la niñez ratificados por Guatemala.
- ✓ Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción, verificando que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias del estudiante y que conlleven con el verdadero objeto del tema del presente trabajo; y por último pude constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada.



LIC. MARIO ARNULFO GONZÁLEZ MIRANDA
ABOGADO Y NOTARIO



En relación a lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por la bachiller, y según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32.

Por lo expuesto en mi calidad de **REVISOR**, concluyo que el trabajo de tesis de la Bachiller **GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES**, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta consideración y estima.

Lic. MARIO ARNULFO GONZALEZ MIRANDA
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Mario Arnulfo González Miranda
Revisor de Tesis
Colegiado 3218



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLENDI SANDRA GONZÁLEZ FUENTES intitulado LA NIÑEZ TRABAJADORA EXPLOTADA EN LAS VENTAS DE ARTESANÍAS DE LA CIUDAD DE SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ COMO FLAGRANTE VIOLACIÓN A LOS TRATADOS EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CEHR/iyrc



DEDICATORIA

- A DIOS:** Sublime creador, quien me ha permitido culminar con éxito un eslabón más en mi vida, dádiva a sus múltiples bendiciones y prodigios.
- A MIS PADRES:** Demetrio Martín González Orozco, María Luisa Fuentes González de González, como muestra de agradecimiento, que con su amor y apoyo incondicional ha sido posible la obtención de este éxito.
- A MIS HERMANOS:** Jenner, Darwin, con cariño por ser pilares importantes en mi vida y en especial a Melvi, por brindarme su impulso, apoyo y ser amiga y compañera de lucha y perseverancia en la consecución de este éxito y llegar juntas a la cumbre.
- A MIS SOBRINOS:** Wendolin, Jostin, Mishell, como muestra de mi amor, ejemplo y superación.
- A MIS AMIGOS:** Como muestra de agradecimiento.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme sumergir en sus aulas y entrar al vasto conocimiento del derecho, para sentar las bases de mi formación profesional y académica para desarrollarme en sus principios y conocimientos.
- A MIS CATEDRATICOS:** Agradecimiento por brindarme y transmitir con sus enseñanzas las semillas del saber.
- A:** Mi patria Guatemala, como aporte mínimo a su engrandecimiento.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho de trabajo.....	01
1.1. Origen de la palabra trabajo.....	03
1.2. Concepto de derecho de trabajo.....	11
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	13
1.4. Características del derecho de trabajo.....	16
1.5. Sujetos labores	20
1.6. Regulación legal del derecho laboral.....	31
CAPÍTULO II	
2. Tutelaridad de la ley laboral.....	33
2.1. Carácter imperativo del derecho laboral.....	37
2.2. Dialéctica del derecho del trabajo.....	42
2.3. Concepto derecho del trabajo.....	44
2.4. Naturaleza jurídica.....	44
CAPÍTULO III	
3. Leyes, tratados, principios, reglamentos y contratos sobre derechos laborales de la niñez ratificado por Guatemala.....	61
3.1. Tratados internacionales.....	61
3.2. Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo.....	64
3.3. Política nacional para la niñez.....	68
3.4. Fundamentos legales que obligan al Estado guatemalteco a tutelar los derechos laborales de las niñas que laboran en las ventas artesanales....	74
CAPÍTULO IV	
4. Análisis de la situación de las niñas que laboran en las ventas artesanales del municipio de San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez.....	85



	Pág.
4.1. Artesanía en barro.....	86
4.2. Arte en cera.....	87
4.3. Artesanías de palma.....	88
4.4. Obligación legal del Estado para tutelar los derechos laborales de la niña trabajadora.....	92
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nace de la necesidad de hacer connotar las violaciones de los trabajadores menores de edad en esencia y de los fines del derecho del trabajo, siendo un derecho dialéctico de lucha de clases, en la historia laboral guatemalteca desde el tiempo de la revolución se inicio un cambio estructural con garantías laborales mínimas para los trabajadores que a pesar de todo se siguen violando.

En la ejecución de la investigación en busca de la comprobación de la hipótesis, con relación a los derechos tutelares de los niños y adolescentes trabajadores en el municipio San Lucas Sacatepéquez, se emplearon los objetivos en primer lugar el objetivo general, para determinar los compromisos internacionales y la legislación interna como internacional y el objetivo específico, para determinar la función de instituciones gubernamentales en el departamento de Sacatepéquez.

La situación del trabajo infantil guatemalteca, se observa un alto porcentaje de niños trabajadores en el sector informal urbano y una presencia significativa en la economía agrícola familiar. La necesidad de reformar la legislación relativa a la niñez y los adolescentes y la ratificación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, que a pesar de las pocas competencias institucionales, y poco esfuerzo que realizan para definir modelos de coordinación institucional, las opiniones o análisis reflejados no coinciden con la posición de la propia Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, es la única institución internacional que se preocupa en la realización de tratados.

En cuanto al desarrollo del trabajo, la metodología empleada incluyó los métodos analítico y sintético, para estudiar de manera particularizada cada uno de los temas que comprenden la investigación. Además se utilizó los métodos inductivo y deductivo, para alcanzar conceptos generales a través de conceptos particulares, mediante el análisis minucioso de cada uno de los elementos conceptuales. Los métodos descritos fueron



apoyados por las técnicas de: fichas bibliográficas, fichas de resumen, y la investigación documental.

De manera conceptualizada el presente trabajo se compone de cuatro capítulos: El primer capítulo contiene: El derecho de trabajo, el origen, concepto, principios y características del derecho de trabajo, así como los sujetos labores y la regulación legal del derecho laboral; el segundo capítulo desarrolla: la tutelaridad y el carácter imperativo del derecho laboral, la dialéctica del derecho del trabajo, concepto y naturaleza jurídica derecho del trabajo; el tercer capítulo versa sobre las leyes, tratados, principios, reglamentos y contratos sobre derechos laborales de la niñez ratificado por Guatemala, de los tratados internacionales, el convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo y la política nacional para la niñez y sus fundamentos legales; y el cuarto capítulo desarrolla: un análisis de la situación de las niñas que laboran en las ventas artesanales del municipio de San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez.

El presente trabajo representa esfuerzos de diversa índole, y persigue diferentes fines; sin embargo, el más importante es obtener un resultado que ayude a los niños trabajadores guatemaltecos que pueda servir de fuente de información para profesionales, investigadores, estudiantes, y en general para todas aquellas personas que de una u otra forma, se interesen por profundizar sus conocimientos en cuanto al derecho laboral, como elementos que pueden ayudar a una mejor comprensión global del fenómeno del trabajo infantil.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Inicialmente el derecho, en su conjunto, es “una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio, para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.”¹

El derecho de trabajo, “se deriva del derecho civil, en virtud que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era así, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.”²

El derecho de trabajo, “es una rama del derecho público, que revista una gran importancia, debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir, es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.”³

¹ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 68

² **Ibíd.**

³ **Ibíd.**

Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico, junto a las demás ramas del derecho.

En el derecho constitucional, establece los lineamientos básicos del derecho de trabajo. Dentro la sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, los determina en los Artículos 101 al 117, ya que consideran al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los más significativos, los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados.

Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores. La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- a) Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al trabajador.
- b) Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase trabajadora puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- c) El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.1. Origen de la palabra trabajo

Etimológicamente, la palabra trabajo proviene “del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, claro está que relacionándose con ellas.”⁴

Existen algunos enfoques de carácter doctrinal con respecto al derecho de trabajo. La vida de los hombres y de los pueblos, depende del trabajo en la extensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho. Todo ese conjunto de normas, saturado de

⁴ Alcalá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 570

derechos subjetivos, de obligaciones y de preceptos de variada índole, integran un cuerpo de derecho objetivo.

Desde los más remotos tiempos históricos y el panorama prehistórico no habría variado mucho la humanidad, ha debido patronos y trabajadores, así se llamaran amos y esclavos, pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus empleadores y obreros.

Ataño el predominio de la autoridad patronal combinaba tolerancias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad. Al referirse al génesis del derecho laboral se expone lo siguiente: "Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a causas jurídicas. Ahora bien, ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimo que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del derecho civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: el de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconecedor del trascendente significa del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX y va desde el Código de Napoleón de 1804 del Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con su reivindicaciones a toda Europa."⁵

⁵ Alcalá- Zamora y Castillo-Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 571

La revolución industrial y la revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al intervencionismo estatal que representa, con las primeras leyes de autentico sentido social, algo así como el acta de nacimiento del derecho laboral positivo.

En Guatemala el origen y aspectos del derecho de trabajo tuvo su génesis en la cultura maya de acuerdo a los siguientes aspectos:

a) El trabajo en la sociedad maya: "El derecho de trabajo adquirió un grado alto de desarrollo, en cuanto a la especialización y cooperación, la especialización del trabajo se efectuaba a través de la pesca y la caza, el campesino, el artesano y el esclavo, además, de los comerciantes. Los trabajadores o prole constituyeron los denominados sujetos del trabajo. Su esfuerzo construyó una sociedad que era útil para todo el pueblo."⁶

La clase dominante y poderosa constituida por la nobleza, disfrutaba y controlaba el trabajo de la prole. "La mujer fue relegada al trabajo doméstico, limitándose a los quehaceres del hogar, las mujeres mayas fueron grandes trabajadoras como una forma de ayuda y sustentación de sus casas y educación de sus hijos, además que les servía para el pago de los tributos y con todo eso, realizaban algunas tareas de carga mayor, labrando y sembrando sus cosechas. Los mayas conocieron el salario como medio de pago por trabajos realizados, la forma de pago fue en moneda, representado por el

⁶ Bahamondes Fuentes, Delfin. **El derecho en la civilización maya.** Pág. 95

personaje denominado cacao, además que fue conocido el pago en especie con el intercambio de objetos.”⁷

Los contratos de trabajo, fueron verbales, ya que era la única forma conocida, además la retribución por locación de servicios fuera de la forma cooperativista que podía presentar la ayuda para labores agrícolas era usada por aquellas personas de alta posición social, puesto que en estos aunque tuvieran a sus ordenes subalternos, que servían en ciertos casos y para determinados menesteres en forma gratuita. Además, existió la cooperación en el trabajo, especialmente para siembras, así como trabajos de limpia y cosecha de maíz y frijol y la prestación de servicios corporales.

b) El trabajo en la época colonial: En Guatemala rigió el derecho indiano, que era el derecho que se aplicó a los pueblos conquistados por los españoles, es decir, el conjunto de reglas jurídicas aplicables en Indias, o sea, los territorios de América, Asia y Oceanía, dominados por España, dándose desde su inicio, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes, a través de instituciones como la economía e instituciones como los repartimientos, ya que la aplicación del derecho indiano en el ámbito laboral era una especie de servidumbre y esclavitud, pues los españoles consideraban tener esos derechos con sus trabajadores derivados de la conquista. “Durante el transcurso comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524, hasta finales del siglo XVIII, se formaron gremios, en

⁷ Ibíd.

todo ello interviene el ayuntamiento, quien tenía a su cargo todo lo concerniente a los oficios y diferentes actividades del ámbito de trabajo.”⁸

Se debe tomar en cuenta que a los nativos se les impidió ingresar a los gremios, mostrándose de esta manera una discriminación por el aspecto del dialecto, pues como es sabido era una limitación para toda persona que deseaba ingresar a un gremio. El derecho Indiano rigió posterior a la conquista, pues los españoles ya tenían elaborada sus disposiciones que implementaban a los territorios que conquistaban, dentro de ello se consideraban nombrados por el Rey de España y como consecuencia de ello, imponían sus leyes en los ámbitos laborales.

La incorporación de las indias a la corona Castellana, no significa que estas pasen hacer colonias, territorios de inferior calidad jurídica, dependientes de castilla e incorporadas a su reino. Dentro de la corona los elementos integrantes tienen su propio derecho y organización, es decir, en la corona castellana se encontraban, entre otros, los reinos de Castilla, León, Granada, Navarra. Para el autor Antonio Dougnac Rodríguez, en su obra Manual del Derecho Indiano, al referirse al tema de la calidad jurídica de las Indias, frente a la Corona Castellana expresa: “A finales del siglo XVII, cuando ha madurado la concepción sobre la personalidad de las indias, se habla de ellas corrientemente como reino de indias, que es la expresión más habitual que se haya en la recopilación de leyes de los Reinos de Indias en donde los reyes de habían

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 85

titulado Reyes de España e Indias, lo que aparece resumido en las monedas de la época.”⁹

- a) El trabajo en la época independiente: En esta época se pueden distinguir tres etapas: “La del predominio liberal, la de la Revolución de 1944 y la Época de la Contra-revolución.”¹⁰
- a) Época del predominio liberal: Se inicia desde la independencia de 1821, hasta la revolución de octubre de 1944. El Derecho Indiano no tuvo ningún sustituto, por lo que el trabajador quedó en el más absoluto desamparo. “Con la Revolución Reformista, se dicta un cúmulo de leyes que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada.”¹¹

En la Constitución de 1921, por primera vez se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social; se establece la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, se establece que debe regularse el trabajo de mujeres y menores en forma especial y se admite el derecho de huelga. “En 1926, se emite la Ley del Trabajo, en donde se regula el contrato individual de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de mujeres y menores y se reconoció de nuevo el derecho de huelga. La escasa aplicabilidad de la Ley de Trabajo, hace que se derogue durante el gobierno del General Jorge Ubico.”¹²

⁹ Dougmac Rodríguez, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano.** Pág. 17

¹⁰ Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología historia de la cultura de Guatemala.** Pág. 710

¹¹ *Ibíd.* Pág. 669

¹² *Ibíd.* Pág. 617

En ésta época hubo ausencia de leyes laborales, las existentes eran inaplicables y los gobiernos se identificaban con los intereses de la oligarquía.

b) Época de la revolución de 1944: En ésta época se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, se crean por primera vez órganos e instrumentos indispensables para que la legislación no sea letra muerta. Las leyes más importantes que se dictaron en materia laboral fueron la: "Constitución Política de la República en el año de 1945 y el Código de Trabajo en 1947. Por primera vez en la historia de Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales, adquieren bastante Positividad."¹³

De lo anterior se puede indicar que son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes de la ciudad y así mismo los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono.

c) Época de la contrarrevolución: Se inicia en 1954, y se da un proceso de involución en nuestro Derecho Laboral, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala y la Confederación Nacional Campesina, los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto del gobierno, se da una gran represión de obreros y campesinos y se derogan las reformas progresistas del Código de Trabajo, se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de izquierda, se dicta también: "El Decreto número 570 del Jefe de Estado que contiene numerosas reformas al Código de Trabajo; y expresa

¹³ Ministerio de Cultura y Deportes **Antropología e historia de Guatemala**. Pág. 111

una marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios perjudicando a los trabajadores. El Decreto número 584 también del Jefe de Estado, contiene un enfoque que regula a los Trabajadores del Estado, donde dichos trabajadores, se encuentran desprotegidos en sus relaciones laborales con el Estado y sus instituciones descentralizadas. Durante el régimen del General Ydígoras Fuentes, se emite el actual Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual no contempla ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales.”

Con el derrocamiento del General Ydígoras, se deroga la Constitución de 1956 y el 15 de septiembre de 1965, se emite una nueva Constitución, esta Constitución es más reaccionaria y expresa con más nitidez aún que la anterior su protección decidida a la clase dominante, en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Posteriormente la Constitución de 1985, que es la actual, introdujo algunas conquistas para la clase trabajadora tales como la aplicación de los principios de justicia social en toda relación laboral considerando de esta manera una efectiva aplicación e interpretación del Derecho tanto individual como colectivo. Asimismo la regulación constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, regulados en el Artículo 101 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el trabajo como un derecho de las personas y una obligación social.

1.2. Concepto de derecho de trabajo

A través de la historia, para la disciplina jurídica del derecho de trabajo, se han propuesto múltiples definiciones con respecto a ésta rama del derecho, a continuación se hace referencia a algunas de ellas, tomando en consideración algunos tratadistas y estudiosos del derecho, mismos que se describen a continuación.

Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana.”¹⁴

El citado autor manifiesta, que se debe considerar al derecho de trabajo como las disposiciones legislativas tendientes a normar relaciones humanas, en cuanto a la prestación de servicios.

El de derecho laboral o derecho de trabajo es: “Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹⁵

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 576

¹⁵ Alcalá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 577

Los autores mencionados, tratan de explicar la intervención del Estado dentro de las relaciones jurídicas en el ámbito laboral y a través de la contratación se derivan los efectos jurídicos que producen los derechos y deberes que nacen de la relación laboral hasta la terminación de la misma.

Por aparte se define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.”¹⁶

Lo antes descrito, le da importancia a los principios del derecho de trabajo, pues de allí nacen las relaciones laborales que influyen en la vida social, además hace referencia a los empleadores como sinónimo de patrono.

El tratadista Manuel Ossorio, define el derecho del trabajo de la siguiente manera: “El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentista, equivaldría a una cadena a parecer.”¹⁷

La importancia del trabajo se materializa, en que el Estado debe garantizar a sus habitantes el derecho al trabajo como una obligación social.

¹⁶ Krotoschin, Ernesto. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Pág. 156

¹⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 315

El derecho del trabajo, además de estar singularizado por sus sujetos y contenido, lo está por sus particularidades y características propias, que lo convierten en una rama jurídica autónoma. El licenciado Julio Gómez Padilla lo define así: “derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas, estatales y autónomas, que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”¹⁸

Lo anterior significa la relación tripartita existente en toda relación laboral, en primer lugar al Estado y su intervención, así como los sujetos de la relación laboral, refiriéndose a los patronos y trabajadores, además del elemento denominado subordinación, es decir, que en toda relación laboral, debe existir una persona que dirija las labores y otra que realice las mismas.

1.3. Principios del derecho de trabajo

a) Principio de tutelaridad: La legislación guatemalteca, establece al principio de tutelaridad del trabajo, establecidos en los considerandos del Código de Trabajo, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; asimismo señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. La tutelaridad cumple

¹⁸ Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57

un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho es un escudo protector.

b) Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia que regula cada vez más relaciones.

c) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su obligación, debe ser aplicado en forma restringida dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos convenidos.

Los tribunales de trabajo y previsión social, se han establecido, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores deben saber que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas que la ley indica; en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en

la planilla, el bono catorce pagado en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado entre otros.

d) Principio de realismo: Procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones hacia los laborantes.

e) Principios de sencillez: Este principio está dirigido a un sector de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos.

f) Principio conciliatorio: El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acoso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que de estar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos una negociación colectiva madura y consecuente;

una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación tipo solidarista.

Como se puede observar, el derecho de trabajo a través de su historia, siempre ha regulado, las relaciones entre patronos y trabajadores, y en Guatemala, siempre se reguló en diversas leyes o disposiciones y no como en la actualidad que aparecen reguladas las relaciones obrero-patronales en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Es de vital importancia indicar, que el derecho de trabajo, se ha fortalecido en Guatemala, por medio de la incorporación de las normas internacionales de trabajo dictadas por la Organización Internacional de Trabajo, por medio de los denominados Convenios Internacionales y al momento de ratificarlos Guatemala, forman parte del derecho interno o en su caso son objeto de reformas a la normativa laboral guatemalteca.

1.4. Características del derecho de trabajo

La peculiaridad del derecho de trabajo, enunciada en su definición y ratificada por su contenido, se consolida en la doctrina por las siguientes características:

a) Es un derecho nuevo: Esta una rama del derecho público, adquiere su plena autonomía como consecuencia de movimientos de carácter social y especialmente de índole laboral ya que en diversas legislaciones estaban regulados derechos, obligaciones y limitaciones, para los trabajadores. Las organizaciones laborales

iniciaron una lucha de reivindicación a los derechos que le asistían a la clase trabajadora y como consecuencia de ello, surgió el primer movimiento social denominado Revolución Francesa, misma que estuvo a cargo de postular los principios de libertad, igualdad y fraternidad. Posteriormente se dio la Revolución Industrial, misma que consistió en el reemplazo del ser humano por la maquinaria en las grandes industrias europeas y como consecuencia de ello hubo necesidad de regular disposiciones que establecieron y respetaran los derechos que le asistían a la clase trabajadora. “Con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución industrial y los propósitos de Revolución Social, vinculada por el intervencionismo estatal.”¹⁹

- b) Es de orden público: Por “las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica y en la paz social.”²⁰

De conformidad con el Considerando del Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

¹⁹ Alcalá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 578

²⁰ *Ibíd.* Pág. 578

- c) Tiene carácter protector: El derecho de trabajo es “un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”²¹

El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, únicamente para éste y llamada a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contracción individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- d) Tiende a la Internacionalización: La actividad laboral “se desempeña en diferentes países, y como consecuencia de ello se requiere que constantemente las agrupaciones de trabajadores y de patronos intercambien experiencias con la finalidad de conocer nuevas expectativas que surgen de la ejecución de las labores.”²²

Por otra parte, es importante hacer mención que existe un organismo internacional denominado Organización Internacional del Trabajo, cuya función es velar por el cumplimiento y respecto de los derechos que le asisten a los trabajadores contemplados en diversas leyes laborales a nivel mundial.

- e) Posee plena autonomía: Posee plena autonomía “tanto didáctica, científica, como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la

²¹ **Ibíd.** Pág. 578

²² **Ibíd.** Pág. 579

enciclopedia jurídica y en especial con el Derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido autonomía propia.”²³

- f) Está en constante evolución: Por “adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, además del perfeccionamiento técnico de las instituciones privativas del derecho laboral.”²⁴
- g) Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países. De conformidad con los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el derecho de trabajo, es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia, es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- h) Es profundamente democrático: Por “basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la

²³ **Ibíd.** Pág. 579

²⁴ **Ibíd.**

mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses empresariales.”²⁵

1.5. Sujetos labores

En el desenvolvimiento de la relación laboral, aparecen en escena una diversidad de sujetos, entidades o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores, los cuales se describen a continuación.”²⁶

a) El trabajador: Es “toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.”²⁷

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo tres regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se resalta persona individual, ya que no se admite que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo guatemalteco, no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se refiere de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

²⁵ **Ibíd.**

²⁶ Fernández Molina, Lufs. **Ob. Cit.** Pág. 151

²⁷ **Ibíd.** Pág. 152

d) Empleados no sujetos a la jornada de trabajo: En el Artículo 124 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece lo siguiente: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances del Artículo.”

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula los casos de excepción con respecto a los trabajadores que no están sujetos a una jornada de trabajo específica, por considerarse desde el punto de vista laboral como trabajadores de confianza del patrono en las diferentes funciones laborales que les han sido encomendadas, sin embargo, dicho Artículo establece el límite de jornadas que pueden trabajar.

e) Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula dicha limitación a los trabajadores en el Artículo 212, que literalmente establece: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno, de la Inspección General de Trabajo.”

La norma antes citada, trata de establecer algunas limitaciones con respecto a la edad de los trabajadores, para ejercer cargos en la organización sindical, pero también permite de los representantes del patrono pueden ser miembros de un sindicato.

f) Empleados de confianza: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo 351 referente a los empleados de confianza de la siguiente manera: “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite de juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para

recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causa de la tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél. Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

Lo anterior, se aplica dentro de un juicio laboral, con respecto a la tacha de testigos, que significa la impugnación que hace un litigante sobre las condiciones personales o las declaraciones de un testigo a efecto de anular o disminuir un valor probatorio de las mismas, además de regular algunos significados como cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza, con la finalidad de ser interpretados por el juzgador al momento de dictar sentencia.

b) El patrono y la empresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces

podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo dos establece que "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

La norma jurídica antes indicada, se refiere a la definición legal de patrono, sin embargo, no hace referencia al patrono individual, jurídico o estatal, sino que lo define en forma general, además se conoce con el nombre de empleador, que es un término utilizado a nivel internacional.

Patrono individual, es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa, no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, el Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República, establece que la empresa se reputa como un bien por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa

individual o bien la persona jurídica. Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador en los artículos, en todos se refiere a la figura del empleador, mismos que se describen a continuación.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo 14 lo siguiente: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo en el Artículo segundo. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen el Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados."

La intervención del Estado en materia de trabajo, son disposiciones legales que deben ser consideradas de carácter obligatorias para todas las empresas existentes y que se constituyan en el futuro en Guatemala, no importando la nacionalidad de las personas que las integran, con la única excepción de lo establecido en los tratados internacionales en materia laboral.

Por otra parte, en el Artículo 239 del Código de Trabajo antes citado regula: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados,

ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece en el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.”

La huelga es considerada como el derecho que le asiste a la clase trabajadora y será una sala de trabajo competente a la que le corresponde declarar la legalidad del movimiento, y para ser considerada como legal, es requisito indispensable haber llenado los requisitos que establece el Código de Trabajo con respecto a los conflictos colectivos.

En el Artículo 240 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure”.

El efecto inmediato, de la declaración legal del movimiento iniciado por la clase trabajadora, tiene como consecuencia directa e inmediata la suspensión de los contratos de trabajo celebrados durante la huelga.

c) **Sustitución patronal:** Se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso

el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por el plazo de seis meses.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, mismo que se describe a continuación: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”

Dicha norma, establece los efectos que produce en las relaciones laborales cuando existe la enajenación o venta de una empresa. La situación jurídica tanto para el patrono como para los trabajadores.

El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público, ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales:

- La continuidad de la relación de trabajo; y
- Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

- Auxiliares del patrono: Son "auxiliares, las personas que colaboran o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función."²⁸

En otras palabras, son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados el código de trabajo y son: El representante; El intermediario y El empleado de confianza.

- g) La representación patronal: El representante del patrono, puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

De conformidad con el Código de Trabajo Guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo cuatro regula: "Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de

²⁸ Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit.** Pág. 170

dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquél.”

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

h) El trabajador de confianza: Es “aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.”²⁹

También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza el trabajo que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica.

El empleado de confianza, debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe

²⁹ *Ibíd.* Pág. 170

entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

El Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 351, en su último párrafo establece que: “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

Lo anterior se interpreta, como la disposición legal existente con respecto a los trabajadores que dentro de la relación laboral ejercen cargos de confianza o representan al patrono en la empresa.

- i) El intermediario: Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo realiza un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la figura del intermediario.

Por su parte el Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo cinco lo siguiente: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se

refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”

La disposición legal antes indicada, determina que se debe entender en la relación laboral como intermediario y los efectos que produce su intervención con respecto a la ejecución de las labores.

1.6. Regulación legal del derecho laboral

El derecho de laboral, es sumamente nuevo en Guatemala, pues en su inicio, solo existieron disposiciones gubernamentales o reglamentarias que regulaban algunas instituciones del derecho de trabajo, sin embargo, en la actualidad rige el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que incluye la mayoría de instituciones laborales. Además el contenido generalmente aceptado es el siguiente:

- a. Derecho individual del trabajo, se refiere a las relaciones individuales entre trabajadores y patrono, el cual tiene dos partes: Parte general como los principios, garantías, facultades, limitaciones y la fuente del derecho del trabajo. Y la parte especial, el derecho y obligaciones para trabajadores y patronos.
- b. Derecho colectivo del trabajo, regula las instituciones legales de la organización de trabajadores y de patronos.



c. Derecho procesal del trabajo, como las normas procesales relativas a las resoluciones de conflictos surgidos en ocasión de las relaciones obrero patronales.

Además existen algunas leyes específicas, como las siguientes, Ley de Aguinaldos, contenida en el Decreto 74-78, Ley de Aguinaldos Decreto 76-78, Reglamento para el goce del período de Lactancia, Día de la madre el 10 de mayo de cada año, Decreto 1794, Bonificación incentivo, Decreto 78-89, Ley de Bonificación anual o Bono 14, Decreto 42-92, Fijación de Salarios Mínimos por Acuerdos Gubernativos generalmente cada año y la Ley de las Secretarias, contenida en el Decreto 25-94 del Congreso de la República entre otras.

CAPÍTULO II

2. Tutelaridad de la ley laboral

De conformidad con la Ley laboral guatemalteca el derecho de trabajo en sus considerandos lo interpreta de la siguiente manera.

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico, social;
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición

económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;

El derecho del trabajo es una disciplina con principios, límites, estructura y contenido se integran y perfeccionan de manera paulatino. Polémicos son también, los criterios sobre su naturaleza, su adecuada denominación y sus caracteres distintivos, que más que aleatorios van cobrando universalidad, a medida que se consolida su autonomía científica y didáctica.

En el marco del mundo liberal anticuado, "se destacan los caracteres distintivos de un derecho original, atrevido y generoso, diferente de las demás disciplinas de la enciclopedia jurídica contemporánea."³⁰

En virtud de su desarrollo cuantitativo y cualitativo, así como de su amplia evolución en la ley, en la doctrina y en la jurisprudencia esta disciplina estudia y rige el régimen jurídico del trabajo personal subordinado.

Esta disciplina constituye un orden homogéneo, integrado fundamentalmente como un cuerpo de normas legisladas, obra de la acción y orientación del Estado, como una alternativa novedosa para realizar la justicia social. De esta suerte por su contenido, normas, principios e instituciones ha alcanzado una especialidad que la torna en epicentro del actuar laboral cotidiano.

Así, como estatuto especial, el derecho del trabajo se presenta como un conjunto sistemático de normas que pretende servir y realizar la justicia social. Mas reglamenta también, las relaciones sociales cimentadas en la idea total de la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena. Para buscar su esencia, la historia y sólo la historia puede informar, en todo tiempo, sobre la idea de justicia que inspira las normas, las cuales pretenden alcanzar un orden en paz, dentro de un sector determinado de la relación social humana.³¹

³⁰ Walker Linares, Francisco y Francisco Walker Errázuriz, **Derecho del trabajo chileno. El derecho latinoamericano del trabajo.** Pág. 567

³¹ Borrajo Dacruz, Efrén, **Introducción al derecho español del trabajo.** Pág. 35

Por lo mismo, en virtud de su “especificidad el derecho del trabajo cuenta con fuentes particulares, amén de principios y técnicas propias como la negociación profesional, los llamados acuerdos de empresa y desde luego, la huelga. Derecho de nuevo cuño autónomo y que representa la reacción en contra de los principios individualistas y deshumanizados de otras ramas jurídicas.”³²

El derecho del trabajo ha merecido un lugar especial en la cátedra y en la doctrina, logrando conjuntar dos elementos: a) la validez y sólida fundamentación de sus principios, y b) su trascendencia en la formación universitaria, como disciplina basilar en los modernos programas de estudios.”³³

El derecho del trabajo, “es un ordenamiento peculiar, pues sus fundamentos son distintos de los que inspiraban el ordenamiento jurídico tradicional, excluyente e individualista. No se olvide que el supuesto sociológico del derecho social del trabajo es la cuestión social obrera, que el supuesto antropológico es el trabajador como proletario, y que su supuesto político-económico es el capitalismo intervenido, en abierta decadencia.”³⁴

Es viable concluir que en virtud de su origen peculiar, su evolución y perspectiva frente a los retos del cambio y la globalización, el derecho del trabajo ha alcanzado su especialidad, toda vez que así lo muestra su amplio desarrollo cualitativo y cuantitativo, de su evolución en la jurisprudencia, la legislación y la doctrina.

³² Walker Linares, Francisco y Francisco Walker Errázuriz, **Ob. Cit.** Pág. 570

³³ Soto Cerbón, Juan, **Teoría general del derecho del trabajo.** Pág. 42

³⁴ Borrajo Dacruz, Efrén, **Ob. Cit.**, Pág. 35

2.1. Carácter imperativo del derecho laboral

Con pretensión de validez universal, se reconoce este carácter imperativo del derecho del trabajo del que se desprende que además de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de sus indemnizaciones, los mismos nunca podrán ser objeto de cesión o embargo; compensación, retención o descuento. Se ha logrado remontar de esta manera el prejuicio civilista que durante siglos encadenó la pauperización de los trabajadores al libre acuerdo de voluntades. Se consolidó el espíritu social de reivindicación para el hombre que trabaja, por encima de los avatares del utilitarismo y su legitimación en la teoría de los contratos y de las obligaciones.

El carácter unilateral de este principio, circunscrito a los trabajadores, “busca compensar el poder económico de los patrones en las relaciones de trabajo, vista la experiencia histórica, de que secularmente impusieron, sin límite alguno, las condiciones generales de trabajo. De esta suerte, la irrenunciabilidad es fruto de la necesidad de perpetuar el carácter protector del derecho del trabajo, al grado de tornarlo inamovible, para reafirmar de esta manera su naturaleza de orden público. Así, mediante una fórmula moderna, de índole imperativa y tutelar, se pretende instaurar el equilibrio de las relaciones obrero-patronales a través de la legislación social y el intervencionismo del Estado.”³⁵

³⁵ Valencia, Hugo, **El derecho del trabajo en el Ecuador. El derecho latinoamericano del trabajo.** Pág. 746.

A través de una larga trayectoria la aplicación de las normas de trabajo se ha ajustado “al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en buena medida gracias a que la naturaleza de las mismas son imperativas o en su caso, prohibitivas. Así ocurre, por ejemplo, con la observancia de los límites de la jornada o la prohibición de que los patrones paguen el salario mediante recibos, bonos, u otro documento representativo del dinero.”³⁶

El sentido de la imperatividad y en especial, del carácter irrenunciable de las normas de trabajo, obviamente in favor prestatoris, tiene justificación en el temor fundado de que el patrón abuse, como lo hizo en el pasado, de la condición desigual de los trabajadores. Por lo mismo, el espíritu social de los legisladores, protegió contra los prejuicios ancestrales, la vulnerabilidad de los asalariados, con objeto de que su carencia no los obligara a trabajar en condiciones extremas de miseria e indignidad.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales no se restringe tan sólo, a la celebración de los contratos individuales de trabajo o a las simples relaciones de este tipo, sino que también es aplicable a la negociación profesional y al contrato colectivo. La función protectora de la ley no ha de quedar rebasada por la función tarifaria de las relaciones contractuales. Por su sentido social, la naturaleza irrenunciable de los derechos del trabajo no se entiende limitada a negociación particular o la simple relación individual, sino que adquiere un carácter imperativo, de eficacia general.

³⁶ García Fernández, Manuel, **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 342

Con dimensión tutelar orientada, en lo posible, a la reivindicación del trabajo productivo, son imbatibles los derechos laborales por encima de la apertura comercial y la libertad de contratar. Por lo mismo se ha afirmado que por su misión de proteger y dignificar la condición de los grandes sectores desvalidos, y en la especie de los trabajadores, este ordenamiento imperativo, irrenunciable y en expansión, tiene perfecta congruencia con la vida democrática y las perspectivas de prosperidad.

Hacia los tiempos actuales “la irrenunciabilidad in peius se reconoció tanto en los ordenamientos laborales como en la seguridad social. Se logró expandir así, el principio de que no es posible la renuncia de los trabajadores a los derechos laborales que les corresponden, de tal suerte que se entienden nulos los actos que los limiten o pretendan ignorarlos. Con la transformación social de las instituciones, tal principio tan sólo aplicado al ordenamiento positivo legislado, se hizo también extensivo a las resoluciones y sentencias judiciales.”³⁷

En tal sentido que visto su carácter imperativo y el hecho de que integra un sistema normativo de orden público, el derecho del trabajo se estima irrenunciable pues sus disposiciones protectoras rebasan y nulifican el consentimiento de las partes.

La doctrina dominante corrobora que la inderogabilidad de las normas laborales, que imposibilita su modificación voluntaria, en perjuicio de los trabajadores, es factor que determina el carácter imperativo del derecho del trabajo. Mas se cuestiona, no obstante,

³⁷ **Ibíd.**

que tal argumento no resulta decisivo, puesto que en el derecho privado encontramos normas de orden público, que resultan también inderogables.

Para alguna corriente doctrinal, la imperatividad del derecho del trabajo se puede advertir en diferentes niveles o tipos de normas laborales:

- a) Normas de derecho necesario absoluto, que no podrán ser transformadas ni ignoradas por los sujetos de las relaciones individuales de trabajo o de las contrataciones colectivas.
- b) Normas de derecho necesario relativo que sus destinatarios han de observar, en principio, pero que podrán modificarse si con ello se permite la mejor realización de su objetivo.

Expresamente reconocido en la generalidad de los ordenamientos laborales “el principio de irrenunciabilidad pretende evitar las renunciadas por los trabajadores, en su detrimento, presionados por sus precarias condiciones materiales. La renuncia se entiende absoluta y opera en todo momento, antes o después de la celebración del contrato de trabajo. En todo caso, habrá de tomarse en cuenta, de frente a aquellos supuestos en que pueda acarrear un beneficio para los trabajadores.”³⁸

Dentro del sector empresarial, “la irrenunciabilidad en favor de los trabajadores ha de entenderse aplicable también a los patrones, si es que la renuncia puede transgredir el orden público o perjudique a terceros. Así se ha reconocido dentro del derecho comparado, a través incluso de la jurisprudencia, que legitimado, por ejemplo, la

³⁸ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**. Pág. 209

irrenunciabilidad de la facultad del empresario al poder disciplinario, aun en caso de huelga.”³⁹

Es claro, que dicho principio no se aplica en favor de los patronos, aunque la renuncia opere in peius.

Por su gran relación en la práctica la irrenunciabilidad y la transacción de los derechos laborales debe de diferenciarse. En esta virtud, la transacción es un negocio jurídico a través del cual las partes discuten y pretenden ajustar sus intereses recíprocamente, ya sea para prevenir o terminar un conflicto. La renuncia constituye, en cambio, un acto unilateral de voluntades, en la especie, del trabajador, a los derechos o prerrogativas que le favorecen. Más no debe soslayarse que a través de supuestas transacciones, se enmascaren auténticas renunciaciones a derechos de los trabajadores.

Provenzan del derecho escrito, legislado, de los reglamentos, de los contratos colectivos de trabajo, de las diferentes convenciones, o de las resoluciones de las autoridades, los derechos laborales deben entenderse indisponibles. Por lo tanto resulta inadmisibles que la jurisprudencia aluda, sobre el particular, a derechos disponibles y no disponibles.

En íntima vinculación con el carácter imperativo señalado, algún sector de opinión considera que el derecho del trabajo constituye un sistema de garantías mínimas en favor de los trabajadores, que jamás se podrán abatir en su perjuicio.

¹² García Fernández, Manuel, **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 342

2.2. Dialéctica del derecho del trabajo

Si se considera que las exigencias y aspiraciones de los trabajadores han cambiado con las épocas, es advertible también, que “el derecho del trabajo se renueva de manera permanente, a medida que nuevos grupos humanos se vinculan al mundo laboral al ritmo de los cambios tecnológicos.”⁴⁰

Sin embargo, la resistencia constante y diversificada de la empresa para respetar las normas laborales, han determinado la frecuente divergencia entre la teoría y la práctica del derecho del trabajo. Esta circunstancia que ha dado lugar a la necesidad de adaptar el ordenamiento positivo a la complejidad de cada uno de los casos, momentos y coyunturas que a su vez han convertido a esta materia en un ordenamiento particularmente evolutivo.

El maquinismo de ayer, la automatización del mundo actual y el futuro girando en torno al progreso de la era nuclear presupone la existencia de “una legislación del trabajo cambiante y operativa. Consolidan la dinámica de un ordenamiento peculiar, con la cualidad poco común, de responder con eficacia a la evolución vertiginosa de la tecnología y las exigencias económico-sociales.”⁴¹

En este sentido se ha afirmado que el derecho del trabajo cuenta con carácter programático, pues se estima que obliga al Estado a diseñar una política social

¹³ Camerlynck, G. H. y G. Lyon-Caen, *Précis de Droit du travail*. Pág. 16

⁴¹ Ghestin, Jacques, *Droit du travail*. Ob. Cit. Pág. 14

tendiente a mejorar progresiva e irreversiblemente, los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aunque la dogmática comparte este criterio, las frecuentes reformas legislativas en contrario y el aval inusitado de la jurisprudencia, corroboran lo contrario.

Al efecto se ha apuntado con optimismo creciente y no obstante los avatares cotidianos, que pese a este carácter contingente y la aparición de retrocesos, "el derecho del trabajo acusa una orientación constante, no siempre acelerada, pero irreversible, hacia el progreso social. La paulatina reducción de la jornada de trabajo o la prolongación del goce de vacaciones con el pago de sueldo completo corroboran el carácter ágil y renovador del derecho del trabajo."⁴²

Mas el signo de los tiempos y la flexibilidad de esos derechos ante el reto del libre comercio y la productividad, parecen contradecir la naturaleza programática del derecho del trabajo.

Merced a la dinámica social y las mutaciones serias de la vida productiva se dice que "el derecho del trabajo es un ordenamiento nuevo, en constantes vías de diferenciación. En este sentido se sostiene que habrá de llegar un día en que todas las personas físicas, alcanzarán la cualidad jurídica de asalariados, de igual suerte que toda actividad profesional se regule en el derecho del trabajo."⁴³

⁴² Camerlynck, G. H. y G. Lyon-Caen, *Ob. Cit.*, Pág. 17 y ss.

⁴³ Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro, Padua*, Pág. 11

Así, “merced a su carácter esencialmente dinámico, tanto sus perspectivas como sus propuestas de jure condendo, cobran en la realidad jurídica una enorme relevancia.”⁴⁴

2.3. Concepto derecho del trabajo

Se manifiesta que es “un título jurídico, calidad del titular de un derecho o de otra relación jurídica.”⁴⁵

Así mismo se dice que es la “misión de compensar la desigualdad económica entre patrones y trabajadores, mediante una protección jurídica preferente y exclusiva para éstos.”⁴⁶

2.4. Naturaleza jurídica

De conformidad con la regulación Constitucional establecen en los Artículos siguientes:

Artículo 43.- Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

Artículo 44.- Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

⁴⁴ Camerlynck, G. H. y G. Lyon-Caen. **Ob. Cit.** Pág. 18

⁴⁵ Guillermo Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 385

⁴⁶ López Larrave, Mario, **Derecho del trabajo guatemalteco. El derecho latinoamericano del trabajo.** Pág. 842

El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Artículo 45.- Acción contra infractores y legitimidad de resistencia. La acción para enjuiciar a los infractores de los derechos humanos es pública y puede ejercerse mediante simple denuncia, sin caución ni formalidad alguna. Es legítima la resistencia del pueblo para la protección y defensa de los derechos y garantías consignados en la Constitución.

Artículo 46.- Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de la entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Artículo 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual

de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Y de conformidad con el ordenamiento jurídico laboral que establece el Código de Trabajo Decreto 1441 reza el artículo 1. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Convenios Internacionales ratificados por Guatemala e instrumentos legales de aplicación nacional sobre el trabajo infantil, entre ellos se distinguen:

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989) 26/01/1990

Convenios de La Organización Internacional del Trabajo, referente a los derechos de los menores de edad:

Examen médico de los menores (marítimo, 1921)		13/06/1989
Trabajo forzoso	(1930)	13/06/1989
Edad mínima, revisado	(marítimo, 1936)	30/10/1961

Edad mínima, revisado	(industria, 1937)	13/06/1989
Examen médico de los menores	(industria, 1946)	13/02/1952
Examen médico de los menores	(no industrial, 1946)	13/02/1952
Trabajo nocturno de menores	(no industrial, 1946)	13/02/1952
Trabajo nocturno de menores	(industria, 1948)	13/02/1952
Abolición del trabajo forzoso	(1957)	09/12/1959
Edad mínima	(pescadores, 1959)	02/08/1961
Examen médico menores	(subterráneo, 1965)	13/06/1989
Edad mínima	(1973)	23/04/1990

- Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo: Guatemala, al momento de ratificar este Convenio, define la edad de catorce años, como la edad mínima para la admisión en el empleo, acogiéndose para ello a lo establecido en el Artículo dos, párrafo cuatro, del citado convenio

Hasta la fecha, las medidas que ha tomado el Estado no han sido suficientes para cumplir con lo establecido en el mismo. Sin embargo, sí ha iniciado un proceso de estructuración técnico administrativo al crear la Unidad del Menor Trabajador, para que atienda la problemática expresada en el país sobre los contenidos del convenio 138.

- Legislación nacional: Principales normas en la legislación con relación al trabajo infantil

a) **Constitución Política de la República de Guatemala dentro del Capítulo II Derechos Sociales: Artículo 50 “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”**

Artículo 71 “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos”.

Artículo 72 “La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos”.

Artículo 74 “Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley. La educación impartida por el Estado es gratuita. El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos. La educación científica, la tecnológica y la humanística constituyen los objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente. El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extraescolar”

Artículo 75 “La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios”.

Artículo 102 inc. I “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral”.

Artículo 147 “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

Artículo 148 “Se prohíbe el trabajo de mujeres y menores de dieciséis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo. Dicho reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patrones y trabajadores...”

Artículo 149 “La jornada de trabajo diurna para los menores de edad se debe disminuir en una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años y en dos horas diarias y en doce a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150”.

Artículo 150 “La Inspección General del Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada diurna”.



b) Código Civil, Decreto Ley número 106

Artículo 8 “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido los dieciocho años. Los menores que han cumplido los catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”.

Artículo 1661 Se refiere a las responsabilidades de los propietarios o jefes de taller con respecto a daños y perjuicios que sufran los aprendices menores de 15 años, cuando éstos laboren bajo su autoridad o vigilancia.

c) Código de la Niñez y la Juventud, Decreto número 78-96

Artículo 2 “Se considera niño o niña, para los efectos de esta ley, a toda persona desde su concepción hasta los doce años de edad cumplidos, y joven a toda persona desde los doce años hasta que cumpla los dieciocho años de edad”.

Artículo 7 “Ningún niño, niña o joven será objeto de cualquier forma de negligencia, discriminación, marginación, explotación, violencia, crueldad y opresión, punibles por la ley, ya sea por acción u omisión a sus derechos fundamentales”.

Artículo 9 “Los niños, niñas y jóvenes tienen derecho fundamental a la vida. Es obligación del Estado garantizar su supervivencia y desarrollo. Los niños, niñas y jóvenes tienen derecho a la protección, cuidado y asistencia necesaria para lograr un

adecuado desarrollo físico, mental y social. Estos derechos se reconocen desde su concepción”.

Artículo 17 “Los niños, niñas y jóvenes tienen derecho a denunciar las violaciones a sus derechos ante la autoridad local más cercana a fin de garantizar el respeto, prevención y reparación de los mismos”.

Artículo 25 “Los niños, niñas y jóvenes tienen derecho a protección, a una vida digna y a la salud, mediante la realización de políticas sociales públicas que permitan el nacimiento y el desarrollo sano y armonioso, en condiciones dignas de existencia”.

Artículo 40 “El Estado deberá garantizar el derecho a la educación multicultural y multilingüe, especialmente en las zonas de población mayoritariamente maya, garífuna y xinca”.

Artículo 53 “Los niños, niñas y jóvenes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación. Los niños, niñas y jóvenes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de dedicarse a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud física y mental”.

d) Dentro del Título V se observa acerca de lo jóvenes trabajadores

Artículo 62 “Se entiende por jóvenes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de jóvenes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico y desarrollo intelectual, así como acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”.

Artículo 63 “Se entiende por joven trabajador del sector formal, al mayor de catorce años de edad, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio, en ambos casos, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo”.

Artículo 64 “Se entiende por joven trabajador del sector informal al mayor de catorce años que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante”.

Artículo 65 “Es prohibido cualquier trabajo a jóvenes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Artículo 150 del Código de Trabajo, debidamente reglamentadas y previo dictamen y autorización de la Unidad de Protección del Joven Trabajador”.



Artículo 66 “La protección de jóvenes trabajadores será, además de las normas contenidas en este Código, la que dispone la Constitución Política, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales en esa materia, ratificados por Guatemala”.

Artículo 69 “Al joven aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión social”.



CAPÍTULO III

3. Leyes, tratados, principios, reglamentos y contratos sobre derechos laborales de la niñez ratificado por Guatemala

3.1. Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran:



- a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- b) Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- c) Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

a) Ley como fuente del derecho laboral: 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 mas 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. En Guatemala se encuentra el Código de Trabajo Decreto número 1441.

b) Códigos laborales: Muchos ordenamiento 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, manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras, 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.

c) **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.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

d) **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.

e) **Reglamentos:** Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el Poder Ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

f) **Jurisprudencia:** La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal.

Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

3.2. Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo

De la contratación y condiciones de empleo, regula en los Artículos siguientes:

Artículo 20 regula:

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

- a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
- c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

De la formación profesional, artesanía e industrias rurales:

Artículo 21 regula: Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.

Artículo 22 indica:

1. Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.

2. Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación.

3. Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados. Todo estudio a este respecto deberá realizarse en cooperación con esos pueblos, los cuales deberán ser consultados sobre la organización y el funcionamiento de tales programas.



Cuando sea posible, esos pueblos deberán asumir progresivamente la responsabilidad de la organización y el funcionamiento de tales programas especiales de formación, si así lo deciden.

Artículo 23 regula:

1. La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos. Con la participación de esos pueblos, y siempre que haya lugar, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades.

2. A petición de los pueblos interesados, deberá facilitárseles, cuando sea posible, una asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de esos pueblos y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo.

De la seguridad social y salud, regulan el Artículo:

Artículo 24: Los regímenes de seguridad social deberán extenderse progresivamente a los pueblos interesados y aplicárseles sin discriminación alguna.



3.3. Política nacional para la niñez

Los programas de gobierno dirigidos a fortalecer la protección de la niñez trabajadora en el marco legal vigente, impulsando acciones que contribuyan a la formación en el trabajo y desarrollo integral.

Difundir ampliamente dentro del sector productivo los tratados internacionales sobre derechos del niño que Guatemala ha ratificado y sensibilizar sobre la problemática del menor trabajador, a través de realizar foros, cursos, seminarios etc., de conocimiento sobre la Convención de los Derechos del Niño en las diferentes regiones del país.

Defender los intereses de los trabajadores menores de edad, orientar e informar técnica y sistemáticamente a la población menor de edad trabajadora, sobre sus derechos laborales.

Fortalecer la Unidad de Protección al Menor Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de conformar un equipo multidisciplinario de especialistas que generaran esfuerzos unificados con otros sectores para mejorar las condiciones y lograr el desarrollo de los menores trabajadores.

Realizar inspecciones constantes para vigilar la aplicación y cumplimiento de las disposiciones laborales, convenios, o contratos individuales de trabajo; impulsar programas de educación en salud ocupacional; promover programas recreativos

dirigidos al menor trabajador; desarrollar los mecanismos de coordinación internos a la institución y externos de tipo interinstitucional.

Además, debe difundir dentro del sector productivo los tratados internacionales sobre Derechos Humanos que Guatemala ha ratificado para la niñez. Para ello se apoya en la Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social, instancias registradas en forma genérica, sin especificidad en trabajo infantil.

Para este logro de los fines de vigilancia de los objetivos de sus funciones, la Comisión del Menor Trabajador, integrada por el sector gubernamental, el sector empleador, y un delegado electo por las Federaciones Sindicales del país cuya edad esté comprendida entre los 14 y 18 años, las ONG's, el Instituto Nacional de Seguridad Social, y un delegado electo de la Comisión de Trabajo del Congreso; con ello la participación de la juventud trabajadora en la resolución de su problemática estaría asegurada.

Actualmente se está avanzando en el diseño de un documento para la puesta en marcha de un Plan Nacional para la erradicación del trabajo infantil en Guatemala.

Defensoría de la Niñez A la Defensoría de la Niñez, dependiente de la Procuraduría de los Derechos Humanos, le corresponde velar por la vigencia de los Derechos de la Niñez y la Juventud, a la luz de la Convención sobre los Derechos del Niño. Sus objetivos son: velar porque todas las instituciones que atienden a la niñez, cumplan con respetar los derechos de ésta y adecuen sus actuaciones a los lineamientos sobre la Convención de los Derechos del Niño.

También mantener una vigilancia de estas organizaciones sobre su quehacer diario, investigar las denuncias que se presenten sobre cualquier violación a los Derechos del Niño, así como coordinar acciones con OG y ONG que trabajan en el campo de los derechos de la niñez.

a) La defensoría de los derechos de la niñez, realiza dos tipos de acciones:

- 1- En el nivel de ejecución cuenta con algunos proyectos de apoyo y fortalecimiento a las acciones que se desarrollan como parte integrante de la Procuraduría de los Derechos Humanos.
- 2- Acciones de coordinación con Comisiones integradas por organismos gubernamentales y no-gubernamentales que trabajan en el área de la niñez.

b) Consejo Nacional de la Niñez y la Juventud

Si entra en vigencia el Código de la Niñez y Juventud, la Comisión Nacional del Menor Trabajador se integrará a este ente rector, para que a través de estas instancias se puedan reencauzar las políticas públicas y los distintos apoyos en el campo de la población menor de edad que trabaja.

c) Los sindicatos: Con relación al trabajo infantil, las mismas organizaciones de sindicatos independientes señalan que nunca ha habido preocupación por parte de las organizaciones sindicales por este problema, y no se toma en cuenta el tema dentro de las estrategias de las organizaciones. Solamente a partir de los últimos años y como



consecuencia del programa IPEC/OIT, se han realizado algunas reuniones nacionales, para tratar el problema.

Asimismo, reconocen que a pesar de que existen normativas que prohíben y/o regulan en algunos casos la participación de la niñez, ésta requiere de operativizarse, y es allí donde la actuación sindical debe cobrar vida. Por otra parte, se debieran establecer programas dentro de su competencia, como por ejemplo: la promoción de la organización laboral de los jóvenes trabajadores o el fortalecimiento de los operadores del sistema que se encargan del control del trabajo infantil, o bien, la apertura de espacios permanentes de discusión y análisis del problema entre sus mismas estructuras e instancias

Los propios sindicatos reportan que ellos deben colaborar en la creación de mecanismos de control y de aseguramiento de la aplicación de la normativa desde los mismos afectados ya que según el Código de Trabajo los niños mayores de 14 años pueden sindicalizarse aunque no ser miembros de las Juntas Directivas en donde se toman las decisiones regulado en el Artículo 212, además, el nuevo Código de la Niñez y Juventud establece la participación de los adolescentes trabajadores en la Comisión Nacional de la Juventud.

La Confederación Unitaria Sindical Guatemalteca (CUSG), afirma en entrevista realizada a sus representantes, que el movimiento de trabajadores está consciente del problema del trabajo infantil y adolescente, pero falta asumir la responsabilidad que les compete. La CUSG forma parte de la Comisión Nacional de Protección al Menor

Trabajador y desarrolla diversas actividades destinadas a hacer conocer y respetar los derechos de los niños y adolescentes que trabajan, y buscar alternativas al trabajo infantil. Con tales propósitos se han organizado diversos seminarios con trabajadores y sindicalistas. Asimismo, ha apoyado en la elaboración del Código de la Niñez y Juventud.

En Guatemala, en Junio de 1997, se llevó a cabo un seminario taller llamado "El trabajo infantil y el papel de las organizaciones de trabajadores", en el que participaron centrales, confederaciones y federaciones sindicales, así como otras organizaciones no sindicales. Los participantes elaboraron conclusiones y recomendaciones, entre ellas.

En materia de Promoción Educativa de los menores trabajadores, se señaló la necesidad de dar apoyo a programas informales de educación establecidos e implementar políticas desde las organizaciones de trabajadores para la capacitación de otras organizaciones.

Sobre el tema de formación interna y capacitación de mandos de las organizaciones sindicales, se vio la necesidad de analizar y profundizar la temática de la niñez trabajadora, incorporándola al proceso formativo de los afiliados dando formación a todo nivel de las organizaciones y brindar espacios de participación a la niñez trabajadora.

En cuanto al papel de las organizaciones de trabajadores ante las políticas educativas se propuso proponer ante el gobierno alternativas educativas que respondan las necesidades e intereses de la población.

Respecto al rol de las organizaciones de trabajadores/as y la legislación, se señaló que la estrategia de acción debía centrarse en impulsar el cumplimiento y aplicación de las convenciones internacionales, en particular el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, a través del establecimiento de métodos de seguimiento por parte de la Unidad de Protección al Menor Trabajador y la Inspección General del Trabajo.

En lo referente a la defensa y protección del menor trabajador explotado, se recomendó establecer una política ante la Comisión Tripartita por las organizaciones sindicales para la erradicación del trabajo infantil; concientizar a la sociedad del perjuicio del futuro de la sociedad y buscar el fortalecimiento de la Universidad de San Carlos de Guatemala como entidad en capacidad de presentar iniciativas de ley.

Referido a la participación de los menores en la defensa de sus derechos se propuso: proyectar capacitaciones en el ámbito de comunidades, escuelas, colegios y centros de rehabilitación; incentivar los niveles de multiplicar el conocimiento sobre sus derechos y descentralizar el apoyo económico para fortalecer el desarrollo de sus conocimientos en materia de defensa y derechos.

Finalmente las organizaciones participantes convinieron en asumir el compromiso de trabajar acciones inmediatas en torno a ésta problemática, para lo cuál se hace necesario concientizar a los máximos dirigentes nacionales en el trabajo conjunto de las organizaciones sindicales para poder realizar algunas acciones tendientes a erradicar el trabajo infantil y promover los temas de erradicación del trabajo infantil en sus programas permanentes de formación sindical.

3.4. Fundamentos legales que obligan al Estado guatemalteco a tutelar los derechos laborales de las niñas que laboran en las ventas artesanales

La existencia de niños y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo en la historia económica guatemalteca. Su participación en las actividades laborales ha sido una constante entre las familias de las comunidades campesinas, indígenas y ladinas. Nunca, como en la actualidad, la presencia había sido tan notoria y en tan variadas actividades, ni tan dramática e imprescindible para la sobrevivencia familiar.

En las décadas de los “años 1,960 inclusive 1,970 fueron en Guatemala al igual que en el resto de la región períodos de un crecimiento económico intenso. Entre 1961 y 1970 el PIB, creció a un ritmo anual del 5.5% y entre 1971 y 1980 a un 5.7%. El crecimiento del PIB per cápita para todo el período (1961-80) fue en promedio del 2.7% anual.”⁴⁷

⁴⁷Comisión Pro-Convención de los Derechos del Niño (PRODEN). **Entre el olvido y la esperanza: La niñez de Guatemala.** Pág. 40

El desempleo abierto era de escasa significación (1970: 1.4%; 1980: 3.2%). Para 1970 el presupuesto destinado a Educación alcanzaba a un 16.2% del presupuesto nacional.

La década del "año de 1,980 se caracteriza por una de las crisis económicas más agudas y persistentes que ha vivido la región, de la cual Guatemala no ha quedado al margen. Entre 1980 y 1989 el PIB crece a un ritmo anual del 0.97% y el PIB per cápita decrece a un promedio anual del -1.7%. El desempleo abierto alcanza en 1989 a un 10.9% de la fuerza de trabajo y la proporción del presupuesto nacional destinado a Educación, cae en 1988 a un 11.9%. Es conocido que esta crisis afecta con mayor crudeza a los sectores sociales cuya subsistencia depende de su fuerza de trabajo."⁴⁸

En este sentido, además del ya señalado incremento de la desocupación, "el salario mínimo real cae en un 10% entre 1980 y 1988 y la población por debajo de la línea de pobreza crece en solo 5 años en un 30.7%: de 5.146 millones de pobres registrados para 1980, llegan a 6.726 millones en 1985. En cuanto al gasto social, se reduce marcadamente desde 1980 como porcentaje del PIB y, a pesar de haber ascendido entre 1986-89 a un promedio del 5%, vuelve a disminuir durante 1990-91 a un 3,7% con un pequeño repunte de 4,1% en 1992."⁴⁹

Mientras que en las áreas urbanas estos porcentajes son 67% y 37%, en las áreas rurales ascienden a 87% y 71%, respectivamente. Las condiciones de pobreza y pobreza extrema se encuentran más arraigadas en la población indígena, con índices

⁴⁸ **Ibíd.**

⁴⁹ **Ibíd.**

del 92.6% y 91.3% respectivamente, incrementándose su incidencia en los hogares cuyos jefes son mujeres.

En el marco de pobreza y pobreza extrema, a falta de servicios mínimos básicos y de inversión social en Guatemala, las familias se ven obligadas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir, siendo uno de éstos la incorporación muy temprana de los niños y adolescentes al trabajo. Estas situaciones interrumpen el desarrollo integral social de los niños y adolescentes, colocándolos en una situación de desventaja social por la falta de formación y capacitación adecuada.

De acuerdo al estudio realizado por OIT, UNICEF y PARLACEN "el aporte económico global de los niños, niñas y adolescentes en 1989, alcanzó 327 millones de quetzales, equivalentes al 1.7% del PIB de ese año. Según esta fuente el ingreso de los niños y niñas y adolescentes explica el 15% del ingreso familiar de los hogares pobres e indigentes y el 10% de los hogares no pobres."⁵⁰

A la crisis económica, se unen otras circunstancias propias del país. Así, las situaciones registradas de maltrato, violencia, y otras formas de violación de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes son, seguramente, sólo la punta del témpano de un problema vivido en un país sumido en la violencia.

Esta cultura, que permite el trabajo infantil, se alimenta por la existencia de la aceptación también cultural, del concepto de fuerza productiva familiar. Influye en ello

⁵⁰ OIT. UNICEF. PARLACEN. **Situación del trabajo infantil en Centroamérica y Panamá.** Pág. 45

elementos de la visión de los pueblos mayas, xinca garífuna y del pueblo mestizo. El trabajo infantil en estas poblaciones es alentado por elementos culturales, tal como considerar que el acompañamiento del niño a las actividades del padre y de la niña a las actividades de la madre, es educativo e inductivo en la formación de las responsabilidades que adoptará como futuro adulto. Se estima que es preferible mantenerlos ocupados así, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo.

La capacidad de socialización de las familias también se ve afectada directa e indirectamente por su situación social y económica. La escasez de medios, la ineludible concentración en los problemas de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento afectan directamente la nutrición, la salud, la madurez emocional y cognoscitiva de los niños y las niñas guatemaltecas, la capacidad familiar para completar la labor educativa de las escuelas, e incluso para tener a los hijos en el hogar. Como efectos indirectos de esos factores, la inestabilidad de las familias pobres, y en particular la ausencia o el cambio de la figura paterna, limitan aún más su capacidad de socialización.

Finalmente, y de forma paradójica, el buen desempeño y la estabilidad son más importantes para las familias pobres que para las no pobres, debido a que el menor acceso a servicios de cuidado de los enfermos y ancianos, de educación, y otros, obliga a que la familia y las personas se integren a redes de ayuda mutua basadas en vínculos tales como el parentesco, el origen étnico o la pertenencia a la misma comunidad

Los niños, niñas y adolescentes trabajadores constituyen una fiel expresión del impacto de la crisis económica en Guatemala, al igual que en muchos lugares del tercer mundo.

En Guatemala, las tendencias han empujado a miles de menores a trabajar, con o sin remuneración, buscando satisfacer, aunque sea en una mínima parte, las necesidades diarias de subsistencia de su familia, pero en un sistema basado en la explotación indiscriminada del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza, la fuerza de trabajo infantil aparece como la pieza más frágil y fácilmente explotable.

En la Guatemala de hoy, muchos de los planteamientos sobre esta materia, aún tienen mezcla en cuanto a la concepción de los menores de edad que trabajan; casi no diferenciando entre la niñez trabajadora y los jóvenes trabajadores.

Por lo tanto, se deduce que todos estos conceptos están en fase de transición, así como lo están, todas las acciones, las leyes, las políticas, las organizaciones e instituciones, etc. El debate sobre la abolición o no abolición del trabajo infantil dentro de las instituciones que se relacionan con este tema, está aún vigente.

Hace falta una definición a nivel del Estado de Guatemala, sobre la eliminación del trabajo infantil, y respeto y protección del joven trabajador, esperándose que con la organización del Consejo Nacional para la Niñez, y la estructura organizativa que está ya en formación para su implantación, se genere una plataforma abierta de discusión y de cambios a todo nivel.

La cantidad de niños y niñas que trabajan, su localización y sus características ocupacionales básicas, resultan un problema de medición estadística no resuelto aún en forma satisfactoria, tanto en el nivel nacional como internacional. Una de las razones es que aunque la realidad del trabajo infantil es de vieja data, la conciencia social y política sobre la misma recién está comenzando a hacerse evidente.

Los únicos instrumentos disponibles para estimar la extensión y distribución del trabajo infantil son los censos y encuestas de hogares que realizan los organismos estadísticos oficiales.

El problema es que ambos subestiman el trabajo infantil. Los censos en mayor medida que las encuestas, debido a que es un instrumento diseñado básicamente para conocer características demográficas básicas, total de población, distribución geográfica, natalidad, mortalidad, etc. y en forma muy secundaria y limitada la actividad económica de la población. Las encuestas de hogares, por su especialización en la temática de empleo, captan con mayor precisión la actividad laboral.

Otra encuesta que proporciona información valiosa es la Encuesta Nacional Sociodemográfica realizada en 1989, (ENSD89) que aunque no fue diseñada para recolectar información referente a las características del trabajo de niños y niñas, la calidad de la información sobre ingresos de las personas y sobre el hogar, permitió elaborar el perfil de la pobreza urbana y rural en Guatemala.

Esta diversidad de fuentes, y sus diferencias metodológicas correspondientes, se hace patente al comparar datos, que estima un volumen de fuerza de trabajo de 10 a 14 años muy superior al que arroja el Censo de 1994. Un lector no advertido sobre las diferencias metodológicas entre ambos instrumentos de medición, podría concluir erróneamente que el trabajo infantil, en esas edades, se ha reducido en Guatemala entre 1989 y 1994: por lo que se hace necesario ser muy cauteloso a la hora de realizar comparaciones.

Características de la población infantil y adolescente trabajadora “Si observamos lo ocurrido en las últimas tres décadas con la PEA infantil de 10 a 14 años, con base en la información censal, se tienen tres períodos:

- a) 1964-1973: aunque la PEA mantuvo su volumen, las tasas de participación cayeron, por lo que se trata de un período caracterizado por una disminución relativa del trabajo infantil.
- b) 1973-1981: fuerte reducción de la PEA infantil (-25%). Se registra una reducción tanto absoluta como relativa del trabajo infantil.
- c) 1981-1994; para el censo de 1994 la fuerza de trabajo de 10 a 14 años registra un crecimiento significativo, ubicándose en un 65% sobre el valor del censo anterior, superando aún el nivel de 1964 en casi un 25. Las tasas de participación, se ubican también en niveles superiores al del censo de 1981. Este período 1981-1994, está

caracterizado entonces, por un incremento tanto absoluto como relativo del trabajo infantil.»⁵¹

Estas variaciones en el volumen y el peso relativo del trabajo infantil, guardan estrecha relación con la evolución de la economía durante dicho período.

a) El sector agrícola: La actividad productiva más importante de la economía guatemalteca es la agricultura. En la mayoría de las áreas rurales predomina la población maya, donde reside el 83,26% de menores de 15 años.

Este es el sector que ocupa el primer lugar en el empleo de niños y adolescentes trabajadores, en él se desempeña 8 de cada 10 varones y el 30% son mujeres. Se calcula que en la rama de la agricultura y minas existen aproximadamente 1.428.700 menores de edad trabajadores, de los cuales 1.312.000 son varones. En este sector el 69% de los menores de edad están ubicados en la categoría de subempleados invisibles, situación que indica que la mayoría de los niños trabajadores laboran en empleos precarios y con poca o sin ninguna remuneración.

La producción de los cultivos tradicionales absorbe gran cantidad de mano de obra estacional, por lo que año tras año miles de trabajadores y sus familias se desplazan a trabajar a las plantaciones de café, caña de azúcar, algodón... Toda la familia se involucra como fuerza laboral, por lo que muchos niños y niñas abandonan o no asisten

⁵¹ Guatemala: Informe de Desarrollo Humano 2002. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, 2002. a partir de la Encuesta Nacional Sociodemográfica de 1989. Pág. 12

a la escuela, dado que el período educativo es de enero a octubre, coincidente en gran medida con las épocas de cosecha.

En cambio, esta migración temporal a las fincas se convierte en parte de su aprendizaje laboral. Fundamentalmente se trata de indígenas de los departamentos del Quiché, Huehuetenango, Sololá, Chimaltenango y Totonicapán, que emigran varios meses al año con sus familias.

Las tareas agrícolas son compartidas por hombres y mujeres, niños y niñas; aunque las niñas, además de las labores propias de la agricultura, dedican parte del día a las labores domésticas, donde juegan un rol muy importante, de apoyo directo a la madre (aseo de la casa, acarreo de agua, cuidar a los hermanitos, tortear y cuidar a los animales (domésticos). Es una característica que acompañen a los padres, en la migración temporal a las plantaciones comerciales de la costa sur. Si la madre emigra, la niña emigra, especialmente en el caso de los cultivos de café y cardamomo, donde participan en el corte y clasificación.

Por su parte los niños están presentes durante todo el ciclo de actividades agrícolas: limpieza del terreno para la siembra, siembra y cosecha, cuidado de los cultivos, acarreo de la leña y carga de la cosecha.

b) Sector manufacturero: Del total de la población económicamente activa femenina, el 23% está ocupada en la industria manufacturera (calzado, alimentos, tabaco, textiles y vestuario). De este porcentaje, únicamente el 31% está en la categoría de asalariadas y

la mayor parte se ubica en las fábricas maquiladoras de ropa. El resto de trabajadoras del sector se ocupa en la microempresa (Procuraduría de Derechos Humanos: 1995).

En las empresas maquiladoras aún no se tienen datos sobre el número total de niños y niñas involucrados; sin embargo, se sabe que la maquila de confección de ropa está incorporando laboralmente a gran cantidad de menores, predominantemente del sexo femenino. Es interesante señalar que la mayoría de solicitudes de permisos de trabajo para niños y niñas en la Unidad del Menor Trabajador del Ministerio de Trabajo son para laborar en la maquila.

c) Sector informal: En el caso de la niñez trabajadora, ésta se encuentra inserta en su mayoría, en el sector informal de la economía. El sector informal se puede dividir en:



CAPÍTULO IV



4. Análisis de la situación de las niñas que laboran en las ventas artesanales del municipio de San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez.

A la venida de los españoles a Guatemala y en virtud que su religión era netamente católica renombraban los pueblos que encontraban o que ellos fundaban, tomando en cuenta tanto los nombres traídos por dichos conquistadores, conservando como segundo nombre el del pueblo en lengua nativa.

Uno de estos temas es "el del municipio de San Lucas Sacatepéquez, debido a que su nombre esta conformado de San Lucas, en honor de uno de los apóstoles de Jesús, y Sacatepéquez que es una composición de las voces náhuatl zacat que significa hierba y Tepet que significa cerro, siendo el significado, Cerro de hierbas,. Las voces náhuatl, demuestran que antes de la venida de los españoles, estos pueblos tenían relación con los nativos cakchiqueles que poblaban lo que hoy es el municipio de San Lucas Sacatepéquez."⁵²

San Lucas Sacatepéquez y sus artesanos guatemaltecos buscan competir en el mercado internacional pero sin perder su raíces indígenas elaborando diferentes clases de mercancías entre ellos caites, alcancías, cántaros, cinchos, ropa, telares así como diferentes clases de animales hechos de barro, etc., cada vez considerados como un arte del pasado, en virtud que sus creadores buscan nuevas formas para innovar en los

⁵² Documento de la Municipalidad San Lucas Sacatepéquez. **Monografía**. Pág. 1

mercados nacionales e internacionales pero sin perder características especiales que los hacen únicos en el mundo, para su logro desde hace tiempo es contratar mujeres indígenas para atender sus negocios sin el mínimo de garantías laborales.

Mucha de la artesanía es consecuencia de la fusión de españolas e indígenas, lo cual originó una peculiar característica mestiza de la cultura artesanal, patrón-obrero, pero esa tradición no se quedó ahí, pues ahora han introducido otros elementos en formas y estilos que han originado nuevas tendencias de explotación.

Comunidades indígenas se han organizado para crear asociaciones para evitar la explotación y mal trato en los centros de trabajo y así tener una mejor forma de vida. Entre ellos se cuenta la Comunidad Indígena Campesina (CUC). Artesanías Populares del Centro de Estudios Folclóricos (Cefol), de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Algunos talleres artesanales también han introducido maquinaria moderna para obtener una mayor producción siempre con el mismo salario elaboran las niñas trabajadoras artesanales diferentes clases de objetos entre otros los cinchos, telares etc.

4.1. Artesanía en barro

Antes del arribo de los españoles la función de la alfarería era utilitaria y ceremonial. Esta era modelada a mano y las decoraciones de carácter fitomorfo o zoomorfo, era quemada en fogatas. Después los europeos introdujeron la cerámica vidriada y la

pintada. En esta última técnica el trabajo es individual, desde la preparación del barro, la modelación, la quema, hasta la decoración y la venta.

Las trabajadoras artesanas han empezado sus trabajos desde niñas con pequeñas piezas hasta perfeccionar sus técnicas cuando son adultas, en talleres de algún conocido, sin el faccionamiento de un contrato que garantice sus derechos laborales, elaborando objetos de barro mariposas, candeleros ceniceros, nacimientos en miniatura etc.

La alfarería utilitaria, como cántaros, ollas o sartenes ha sido modificada para dar paso a la decorativa. La cerámica mayólica, de origen árabe y traída por los españoles, se caracteriza por el fondo blanco y decorada de azul, amarillo, verde, café y negro.

Este tipo de cerámica ahora está más encaminada a la producción para la arquitectura: gárgolas, mascarones para fuentes y azulejos en que son empleadas en mayoría niñas y mujeres para pagar salarios menores. Aunque la artesanía ha evolucionado en la mayor parte, las trabajadoras para aumentar sus ingresos incrementa las horas de producción.

4.2. Arte en cera

La cerería se introduce en la época colonial, en ese entonces se fundó el Gremio de los Cereros en 1559. Las velas producidas por artesanas indígenas a la fecha tienen uso utilitario, ceremonial y para alumbrarse. Hoy en día se manufactura produciendo altas

cantidades para la venta, utilizando tiempo extraordinario para una remuneración más o menos adecuada.

Estas se fabricaban cubriendo el pabilo o mecha que se cuelga de un bastidor circular por medio de baños de cera hasta lograr el tamaño y diseño deseado sin ninguna protección a las trabajadoras.

Actualmente, los cereros tradicionales utilizan esta técnica en la elaboración de velas, pero se usa parafina en lugar de cera. En lugares no aptos para su elaboración. Los artesanos han creado últimamente una variedad de candelas de diferentes diseños que se venden en los mercados.

4.3. Artesanías de palma

La elaboración de productos de la fibra de palma para tejer canastos es muy antiguo. Y su mano de obra es muy barata y para conseguir un mayor ingreso son las familias enteras que se dedican a dicha elaboración. Entre los indígenas prehispánicos de las sociedades mesoamericanas, los canastos y petates fueron muy comunes, esta tradición llega hasta la época actual. En el periodo colonial aparece la fabricación de sombreros de palma que se producen a base de trenzas tejidas con fibras de palma.

Tradicionalmente, en los diferentes grupos culturales que conforman la sociedad guatemalteca se elaboran canastas o canastos de diversos tamaños y formas, según las exigencias de la demanda y los usos a que se destinan.

En los últimos años se han hecho variaciones en las formas y estilos artesanales, diversas razones explican la introducción de nuevas formas en la cestería guatemalteca, entre ellas se pueden mencionar: la influencia del turismo extranjero y el acceso que tienen actualmente los artesanos a los medios de comunicación masivos.

Guatemala es un país con muchos artífices, quienes elaboran diversos productos, como trabajos en madera, productos metálicos, cuero, jícaras y guacales, piedra, tejidos y otros. Aunque algunos han cambiado sus profesiones por los malos tratos laborales que sufren y han adquirido otros trabajos como la servidumbre en casas de la ciudad capital guatemalteca.

Las maestras alfareras mujeres que quedaron viudas durante el conflicto armado interno y sus descendientes están olvidando las antiguas técnicas y cambiando de ocupación por los malos tratos, la discriminación y falta de regulación legal laboral.

La entidad que aglutina hoy a 781 personas, en su mayoría mujeres, nació en febrero de 1989 por iniciativa de representantes de grupos organizados de artesanas indígenas de las regiones sudoccidentales de Sololá, Totonicapán y Quetzaltenango, la norteña Alta Verapaz y la central Chimaltenango.

Conservar la cultura milenaria y ofrecer capacitación y asistencia son parte de una propuesta de desarrollo integral basada en el comercio justo.

Esta experiencia es protagonizada por mujeres pobres indígenas que acceden así a fuentes de trabajo, pese a las dificultades persistentes como la débil capacidad productiva y la falta de legislación apropiada para promover y proteger la actividad laboral, al igual que la del millón de otros artesanos guatemaltecos.

Una mujer indígena confirmó que en sus más de 30 años, nunca había salido de su aldea y que subió a un autobús por primera vez en su vida para llevar unos tejidos a Chimaltenango por consecuencia de los malos tratos raciales.

Vinculado que la guerra civil dejó a estas mujeres muy marcadas y con mucho miedo, en un medio donde además impera el machismo. Todo las empujaba a encerrarse.

En la casas particulares, se encuentran máquinas donde cosen cremalleras, bufandas, fundas para cojines, bolsos, manteles y demás piezas elaboradas artesanas indígenas que luego son vendidos a los propietarios de vantas artesanales pagandoles precios bajos, luego exportados, 95 por ciento a Europa, 10 por ciento a Estados Unidos y cinco por ciento se distribuye localmente, para lo cual el mismo salario se le remunera a las trabajadoras, aumentando el nivel de explotación y mejorando el nivel de vida de los propietarios la mayoría extranjera, en virtud que es poca la ayuda que cuenta por el gobierno.

Además niñas mujeres indígenas trabajadoras bordan a mano estrellas en fundas de celular y estuches portalápices, conformando así un trabajo informal, evitando así las prestaciones laborales correspondientes.

Las elaboraciones de tejidos se llevan a cabo aún con telares de pedal. Aumentando el esfuerzo de mujeres y niñas indígenas que trabajan en manualidades con artesanas del sencillo telar de cintura a pedal, en el que el hilo de urdimbre se extiende entre un objeto inmóvil y el cuerpo de la tejedora y las levas mueven las urdimbres por donde pasan las tramas, sastres, grupos de crochet y bordado, sin pagar ninguna prestación en seguridad social.

Es necesario que los propietarios como entidades privadas, se basen en los principios laborales, de forma que los beneficios obtenidos de la venta sean remuneradas las trabajadoras indígenas de forma justa. Obteniendo mejores salarios, seguro social de lo que menos cuenta debido a que llegan hasta la capital de Guatemala, como se dijo antes ante la alta discriminación social, que aun impera en nuestra sociedad.

Proyectos necesario que ayuden a las familia pobres indígenas que incrementen el nivel de vida, mejores salarios en virtud que necesitan dinero para alimentación y ropa, que cuentan hijos, y un esposo desempleado o empleado en la ciudad capital con los mismos problemas laborales.

Mientras las mujeres cuentan su mala historia, la mayoría en lengua cakchiquel, varios niños trabajan la tierra en cultivos de maíz, legumbres o frijol, si son propietarios del terreno en donde viven, para apoyar económicamente a su conyugue. Se estima que ganan entre Q.400.00 y Q.500.00 quetzales mensuales por su trabajo

Cincuenta y uno por ciento de los guatemaltecos son pobres distribuidos de la siguiente manera 15.2% por ciento indigentes, siendo la población rural, las mujeres y los indígenas los más desfavorecidos, según datos del Instituto Nacional de Estadística, que cifra en 41 por ciento el número de indígenas.

Para las niñas indígenas trabajadoras en puestos artesanales lamentablemente son contratadas la mayoría por ser analfabetas, debido a falta de programas educativos por parte del gobierno central, así mismo a programas sociales, que tiene que ver con género, salud reproductiva y derechos humanos.

4.4. Obligación legal del Estado para tutelar los derechos laborales de la niña trabajadora.

Con un desarrollo integral, aportado por el gobierno central y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias desarrollando las leyes internas de trabajo y los tratados ratificados por Guatemala, beneficiar a las niñas indígenas con una fuente de trabajo e ingreso económico que vinculen por sí solas organizaciones que desarrollen sus valores tanto laborales como culturales.

El Estado de Guatemala de conformidad y por mandato constitucional deberá crear programas de información laboral, desarrollar una ley de Protección y Desarrollo Integral del trabajador artesano, crear una organización de derecho laboral artesanal, más participación de los artesanos en el gobierno y una escuela de artesanía nacional.



No hay ley, y como se redactan las mismas nunca ha funcionado, ni están acorde con las necesidades de los trabajadores artesanales.

Mientras las niñas indígenas trabajan sin que nadie juzgue sus derechos, siguen laborando discriminadas, sin garantías mínimas laborales, sin educación. Los gobiernos pasan sin asentar bases que no menoscaben a las trabajadoras artesanales guatemaltecas, para lograr que salgan de la pobreza.



CONCLUSIONES



1. El derecho de trabajo, es una institución debido a su naturaleza, es dialéctico, en ella se encuentra diversidad de concepciones, principios, doctrinas leyes y jurisprudencia y caracteres que lo hacen autónomo de las demás ramas del derecho, constituyendo así un derecho individual del trabajo y del derecho colectivo del trabajador garantiza el derecho de la seguridad social.
2. El derecho laboral, es tutelar a las normas del trabajador tiene carácter imperativo tiene regulación legal constitucional además velan por ella instituciones internacionales con Convenios Internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.
3. Las organizaciones internacionales entre ellas, La Organización Internacional del Trabajo, ayuda a impulsar en la legislación guatemalteca con tratados, estos cuentan con principios doctrinarios, reglamentos, en los que versaran entre ellos contratos sobre derechos laborales especialmente en el tema de la niñez.
4. Guatemala como miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo, vela por los derechos laborales de las niñas, que laboran en las ventas artesanales y los sectores agrícola, manufacturero e informal, como servicios domésticos lustradores, y limpia carros, y disponen de políticas nacionales hacia la niñez y la defensa de sus derechos constitucionales.



5. El municipio de San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez, no es un problema social único, en relación al trabajo infantil, no cuenta por parte del Estado con la política tutelar los derechos laborales de la niña trabajadora.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, impulse en el medio jurídico, el fortalecimiento de leyes, tratados y reglamentos, con la finalidad de vigorizar los derechos individuales de todos los trabajadores menores de edad, en virtud que esos derechos devienen de la Constitución de la República de Guatemala.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por la justa y total aplicación de las leyes y tratados laborales ratificados por Guatemala, emita congresos jurídicos necesarios a la población para difundir los derechos de los niños trabajadores.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar por el estricto cumplimiento de los tratados y emita informes laborales a las instituciones nacionales e internacionales y que sean publicas las sanciones que ella emita para dejar precedentes de las actuaciones estatales y sea así el principio constitucional de tutelaridad al trabajador.
4. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social junto a los Ministerios de Educación y el Ministerio de Cultura y Deporte deben elaborar actividades de educación y recreación a las niñas y niños de bajos recursos.
5. El Estado de Guatemala, con sus Ministerios, deben convocar de urgencia nacional como punto de partida las necesidades básicas, educación, seguridad, salud de las familias del municipio de San Lucas Sacatepéquez del departamento de



Sacatepéquez, como mandato constitucional a sus derechos como personas y trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

- BAHAMONDES FUENTES, Delfín. **El derecho en la civilización maya**. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1973
- BORRAJO DA CRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Tecnos, Madrid, duodécima edición, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopedia de derecho usual**. 24ª. ed. Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1982.
- CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho del trabajo**. Edi. San José, Costa Rica. 1999.
- CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. **Manual práctico de legislación laboral**. Edi. San José, Costa Rica. 2003.
- CAMERLYNCK, G. H. y G. Lyon-Caen, **Précis de Droit du travail**. Ed. Dalloz. Edi. París, Francia. 1972,
- COMISIÓN Pro-Convención de los Derechos del Niño (PRODEN), Sub-comisión Regional. **Entre el olvido y la esperanza: La niñez de Guatemala**. Guatemala, 1996.
- DOUGMAC RODRIGUEZ, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. Edi. México. 1994.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología historia de la cultura de Guatemala**. Guatemala: Litografía Orión, 2004.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da. Ed. Inversiones Educativas. Guatemala. 2007.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel. **Manual de derecho del trabajo**. Ed. Ariel. Edi. Barcelona, España 1990.
- GHESTIN, Jacques, **Droit du travail**. Edi. París, Francia. Sirey, 1972.
- GÓMEZ PADILLA, Julio. **Introducción al estudio de la economía**. Textos Económicos No. 4. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1980.
- GHIDINI, Mario. **Diritto del lavoro**. Ed. Padua. Edi. Cedam, 1976.

- Informe de Desarrollo Humano 2002. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, 2002, a partir de la Encuesta Nacional Sociodemográfica de 1989.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. Vol. 1. 4ta. ed. Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1981.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. 1t. y 2t. Ed. Impresos Aldina Rosell y N., UNAM; México. 1980.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Ed. Tecnos. Edi. Madrid, España. 1981.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta., 1981
- OIT. UNICEF. PARLACEN. **Situación del Trabajo Infantil en Centroamérica y Panamá**. Pisoni, R. Guatemala, Julio 1993.
- OLEA, Manuel Alonso. María Emilia Casas Baamonde: **Derecho del Trabajo**, ed. Thomson Civitas (Aranzadi), 2006, Enlaces externos Apuntes de Derecho Laboral.
- RODRIGUEZ MIRANDA, Martín, **En procura de un derecho indígena en Costa Rica**. San José, 1998, pendiente de publicar en "Pena y Estado".
- SANCHEZ ROMERO Cecilia, HOUED VEGA Mario y CHIRINO SANCHEZ Alfredo, **El abolicionismo y el rol de las comunidades indígenas**. en Ciencias Penales N. 9, San José, Costa Rica. noviembre de 1994.
- SOTO CERBÓN, Juan, **Teoría general del derecho del trabajo**. Ed. Trillas. Edi. México. 1992.
- STAVENHAGEN, Rodolfo e ITURRALDE, Diego. **Entre la ley y la costumbre. El derecho consuetudinario indígena en América Latina**. Instituto Indigenista Interamericano. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, México, 1990
- VALENCIA, Hugo, **El derecho del trabajo en el Ecuador**. El derecho latinoamericano del trabajo, México, UNAM, 1974, t. I
- WALKER LINARES, Francisco y Francisco Walker Errázuriz, **Derecho del trabajo chileno. El derecho latinoamericano del trabajo** Ed. Jurídica de Chile. Chile. 1950



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1986.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala 1944

Código Civil. Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964

Código de la Niñez y de la Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.

OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe **Convenio Número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.** 2a. ed. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2007. Pág. 106. Pueblo indígena, Convenio de la OIT, Resolución de la OIT, Declaración de la ONU 14.08