

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



**ANÁLISIS JURÍDICO A LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL
TRABAJO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE MENOR DE DIECIOCHO AÑOS,
DESDE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

OSCAR EMILIO MORALES HERNÁNDEZ

GUATEMALA, DICIEMBRE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO A LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL
TRABAJO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE MENOR DE DIECIOCHO AÑOS,
DESDE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR EMILIO MORALES HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, diciembre 2012

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

DECANO: Lic. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Helder Ulises Gómez
Vocal: Lic. Ronald Ortiz Orantes
Secretario: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Lic. David Sentes Luna
Secretaria: Licda. Rosa Acevedo Nolasco de Zaldaña

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

Lic. Luis Humberto de la Rosa Nil

Abogado y Notario

Colegiado 4,692

3a. Calle Poniente 1-14 San Lucas Sacatepéquez, Sacatepéquez

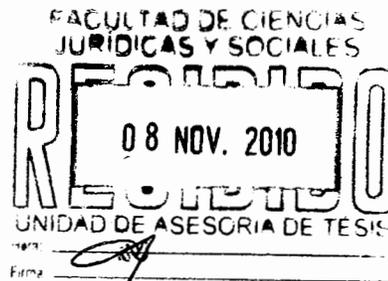
Tel.: 7830-8977 Fax: 7830-7492

E-mail: luisdelarosa63@hotmail.com delarosaoficinajuridica@yahoo.com



San Lucas Sacatepéquez, departamento de Sacatepéquez, 02 de noviembre de 2010

Licenciado Jorge Mario Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Licenciado Jorge Mario Castillo Lutin:

Me es grato dirigirme a usted, para manifestar que de conformidad con la designación de este Decanato de fecha ocho de marzo del año dos mil siete, actué como asesor de tesis del estudiante Oscar Emilio Morales Hernández, en su trabajo de tesis intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO A LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE MENOR DE DIECIOCHO AÑOS, DESDE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO".

- a) El contenido científico y técnico, estriba pues en el planteamiento que efectúa el estudiante: Oscar Emilio Morales Hernández, refleja de manera objetiva y crítica el análisis de la Normativa actual que regula a la Inspección de Trabajo en relación al tema investigado, haciendo énfasis en que se debe reformar los Artículos 32 y 150 del Código de Trabajo, y se deben de crear políticas a que se eleve progresivamente la edad mínima en la admisión de empleo y las peores formas de trabajo infantil y que se desarrollen programas desde la Inspección de Trabajo que detecten y den seguimiento a las condiciones infrahumanas en que el niño, niña y adolescente son sometidos, recomendando al Estado de Guatemala como ente rector del ordenamiento jurídico, de cumplimiento a convenios internacionales, leyes y reglamentos laborales a efecto que se dé pronta persecución penal a los explotadores de los menores de edad.



Lic. Luis Humberto de la Rosa Nil

Abogado y Notario

Colegiado 4,692

3a. Calle Poniente 1-14 San Lucas Sacatepéquez, Sacatepéquez

Tel.: 7830-8977 Fax: 7830-7492

E-mail: luisdelarosa63@hotmail.com delarosaoficinajuridica@yahoo.com

- b) Al respecto informo que el Bachiller trabajó bajo mi inmediata dirección, a quien orienté sobre la bibliografía y las técnicas de investigación adecuadas para el desarrollo de su tema de tesis, habiéndose observado tanto el método inductivo y deductivo, en su contenido temático.
- c) La redacción del informe de trabajo es fruto de un arduo trabajo de asesoría y de investigación, este consta de cuatro capítulos, lógicamente relacionados entre sí, satisfaciendo de tal manera los requisitos mínimos del informe final.
- d) El aporte científico del trabajo de tesis se orienta en el sentido de que debe darse la correcta aplicación a la normativa vigente y a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión del empleo y las peores formas de trabajo infantil, ratificados por el Estado de Guatemala, desde la inspección del trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años.
- e) En el desarrollo del trabajo y la asesoría prestada considero a mi parecer que las conclusiones y recomendaciones emanadas son producto idóneo del problema planteado.
- f) La bibliografía utilizada en el trabajo de tesis y el desarrollo de cada capítulo, durante la asesoría prestada se orientó al estudiante utilizar la más adecuada y relacionada con el tema en cuestión.

En virtud de lo anterior, el trabajo de tesis elaborado, cumple con todos los requisitos académicos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE y que continúe con el trámite respectivo.

Sin otro particular, me suscribo de Usted con muestras de admiración y respeto.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de noviembre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARISOL MORALES CHEW, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante OSCAR EMILIO MORALES HERNÁNDEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO A LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE MENOR DE DIECIOCHO AÑOS, DESDE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO".

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. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



**Licda. Marisol Morales Chew
Abogada y Notaria**

5ª. Avenida 11-70 zona 1, Edificio Herrera,
Ciudad de Guatemala
Teléfono: 22382184

Guatemala 29 de agosto de 2012

Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que por medio de resolución de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diez, emitida por esa jefatura se me designó como revisora del trabajo de tesis del estudiante Oscar Emilio Morales Hernández, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO A LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE MENOR DE DIECIOCHO AÑOS, DESDE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO"; dicha revisión se realizó de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público; por lo que para el efecto informo:

- a) El contenido científico y técnico del presente trabajo adquiere importancia puesto que es un tema sobre el cual no se ha profundizado, ya que contiene doctrina, legislación y propuestas que directamente le son aplicables, y en el se deja constancia que no hay aplicación en la prevención, protección y erradicación del trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad desde la inspección del trabajo.
- b) En cuanto a la metodología y técnicas de investigación, se utilizaron los métodos analítico, inductivo y deductivo, en vista que al analizar y observar los hechos que aparecen en esta investigación se originaron conclusiones personales. Además se utilizó el método histórico ya que necesariamente se analizó doctrina jurídica, mismos que sirvieron de marco teórico.



Licda. Marisol Morales Chew
Abogada y Notaria

5ª. Avenida 11-70 zona 1, Edificio Herrera,
Ciudad de Guatemala
Teléfono: 22382184

- c) El orden seguido en la redacción de la investigación cuenta con la lógica y congruencia correcta; luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he orientado personalmente al estudiante, pude comprobar, con una rigurosa asesoría, que el trabajo final; satisface los requerimientos mínimos, de forma clara y concisa.
- d) El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al evidenciar que no existe una efectiva inspección al trabajo de los menores de edad.
- e) Respecto al orden que se siguió en el contenido, con la revisión brindada, las conclusiones y recomendaciones a las cuales se arribaron, tienen a mi parecer congruencia, toda vez, que estos se realizaron conforme al problema planteado.
- f) Durante la revisión efectuada se verificó que el estudiante realizara una investigación actualizada, utilizando para ello, técnicas de investigación y bibliografía pertinentes relacionados con el tema, de tal suerte se comprueba la hipótesis planteada.

De acuerdo con las razones expuestas, el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, recomendado que el mismo continúe el trámite correspondiente.

Atentamente:

Licda: Marisol Morales Chew
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3985

Abogada y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 23 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSCAR EMILIO MORALES HERNÁNDEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO A LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE MENOR DE DIECIOCHO AÑOS, DESDE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyro

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyro'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A handwritten signature in black ink, followed by a circular stamp from the Faculty of Law and Social Sciences, Universidad de San Carlos de Guatemala, C.A., with the word 'DECANATO' in the center.

Rosario





DEDICATORIA

A DIOS: Dador de vida, amor, sabiduría, fortaleza y esperanza, quien ha proveído de lo necesario a este siervo suyo y permitido así, obtener el éxito de una profesión a base de bendiciones, trabajo y estudio.

A MARÍA SANTÍSIMA: Por el auxilio e intercesión concedidos en esta carrera.

A MIS PADRES: Domingo Morales Velásquez, Eufemia Hernández Ruiz.

A quienes les debo la vida y que con su ejemplo me han llevado siempre por el buen camino.

A MI ESPOSA: Beatriz Álvarez Morales.

Por su amor, comprensión y sacrificio, que me motivaron siempre a seguir adelante y obtener juntos el sueño anhelado.

A MIS HIJOS: Selvyn Estuardo, Diego Armando, Francisco Sebastián.

Fruto incondicional del amor y regalo que Dios me ha dado, razón de mi vida.

A MIS HERMANOS: José Gustavo, Leonel Fernando, Jorge Luís, Carlos Darío, Claudia Elizabeth (Q.P.D.), Julio Cesar, María del Rosario.

A MIS SUEGROS: Pedro Álvarez, Cecilia Morales.

A MIS AMIGOS: Lic. Cruz Teodoro Batz Hernández, Licda. Marisol Morales Chew, Lic. Luís Humberto de la Rosa Nil, Lic. Carlos Rodolfo Díaz Hernández.

Con especial agradecimiento por su apoyo incondicional.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por darme la oportunidad de forjarme como profesional en sus aulas.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho del trabajo	1
1.1. Generalidades del derecho del trabajo	1
1.1.1. Derecho laboral	1
1.1.2. Principios del derecho laboral	4
1.1.3. Trabajo	10
1.1.4. Trabajador	11
1.1.5. Patrono	11
1.1.6. Contrato individual de trabajo	12
1.1.7. Salario	18
1.1.8. Jornadas de trabajo	19
CAPÍTULO II	
2. La contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad y los convenios ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo	21
2.1. ¿A qué se denomina trabajo infantil?	21
2.2. Trabajo formal e informal	22
2.3. Niños que utilizan las calles y niños que viven en las calles	22
2.4. Trabajo nocivo y trabajo formativo	23
2.5. Convenios	24
2.5.1. ¿Qué es el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil?	24
2.5.2. Convenio N°. 79 de la Organización Internacional del Trabajo	29
2.5.3. Convenio N°. 182 de la Organización Internacional del Trabajo	33
2.5.4. Convenio N°. 138 de la Organización Internacional del Trabajo	38
2.5.5. Legislación guatemalteca	40

CAPÍTULO III

3. Análisis Jurídico de la previsión, protección y erradicación de la contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad desde la inspección del trabajo	47
3.1. De la Inspección General de Trabajo	47
3.1.1. Definición	47
3.1.2. Misión	47
3.1.3. Visión	48
3.1.4. Objetivo	49
3.1.5. Funciones	49
3.1.6. Características	49
3.1.7. Naturaleza jurídica	51
3.2. Inspector general de trabajo	52
3.2.1. Funciones del inspector general de trabajo	52
3.2.2. Actividades del inspector general de trabajo	53
3.2.3. Intervención del Inspector en caso de trabajo de aprendizaje, si éste fuere mayor de 14 años de edad	54
3.2.4. Si el aprendiz fuere mayor de 14 años de edad	55
3.2.5. Procedimiento a seguir para graduar el plazo de vigencia de los contratos de aprendizaje	55
3.2.6. Procedimiento a seguir para extender certificados de aptitud a la conclusión de un contrato de aprendizaje	56
3.3. Presupuesto y requisitos legales de la contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años	57
3.3.1. Permiso de trabajo a menores	57
3.3.2. Requisitos para permisos a menores de 14 años	58
3.3.3. Procedimiento para la autorización de trabajo de menores de 14 años de edad y determinación a quien corresponderá el producto del trabajo del menor	59

3.3.4. Del reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo No. 250-2006	61
3.3.5. Procuraduría de defensa del trabajador. Acuerdo ministerial No. 167-2000	67

CAPÍTULO IV

4. Niño, niña y adolescente	69
4.1. Niño y niña	69
4.2. Adolescente	70
4.3. Otros preceptos legales relacionados con el niño, niña y adolescente	71
4.3.1. Familia	71
4.3.2. Filiación	72
4.3.3. Patria potestad	72
4.3.4. Tutela	72
4.4. Trabajo infantil	72
4.5. Trabajo de la adolescencia	74
4.5.1. Adolescentes trabajadores	75
4.6. Trabajo del niño, niña y adolescente en Guatemala	75
4.7. Peores formas de contratación infantil	79
4.8. Trabajo infantil peligroso	82
4.8.1. Trabajo infantil en minas y canteras	82
4.8.2. Trabajo infantil en la agroindustria y alimentos	83
4.8.3. Trabajo infantil en maquilas	85
4.8.4. Trabajo infantil doméstico	85
4.8.5. Trabajo infantil en basureros	88
4.8.6. Trabajo infantil en la pesca y extracción de moluscos	90
4.8.7. Trabajo infantil en mercados	91
4.8.8. Trabajo infantil en las coheterías	91
4.8.9. Trabajo infantil en el sector informal	92



	Pág.
4.8.10. Trabajo infantil en el sector cuero, piel y calzado	94
4.8.11. Trabajo infantil en la industria turística	94
4.8.12. Trabajo infantil en el sector de la construcción	95
4.8.13. Explotación sexual comercial	95
4.9. Niños y niñas en conflictos armados	96
4.10. Trabajo infantil y pueblos indígenas	96
4.11. Desintegración familiar	97
4.12. Contratación laboral en Guatemala	98
4.13. Trámite de autorización del permiso de trabajo para menores de edad	98
4.14. Reforma al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala	100
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	105
ANEXO I	109
ANEXO II	111
ANEXO III	113
ANEXO IV	115
ANEXO V	117
BIBLIOGRAFÍA	119



INTRODUCCIÓN

El ser humano como ente económico y social, su relación con los semejantes, obtiene con la fuerza de trabajo los bienes para su alimentación y demás necesidades; sin embargo, la historia demuestra que también el trabajo infantil ha estado presente en este devenir humano. En este proceso económico y social, el niño, niña y el adolescente menor de 18 años de edad participa activamente para satisfacer sus necesidades. Entidades como La Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha llevado a cabo esfuerzos para la prevención y erradicación del trabajo infantil en todo el mundo, adoptando convenios apropiados sobre el trabajo infantil, encaminados a una posible erradicación del trabajo de estos menores, esfuerzo a los que Guatemala como Estado no escapa en la consecución de este fin.

El presente trabajo, plantea la necesidad de aplicar en el ámbito laboral guatemalteco una verdadera inspección sobre el trabajo del niño, niña y el adolescente menor de 18 años de edad, ya que existen los principios y elementos jurídicos necesarios que pueden propiciar que esta actividad productiva de los menores sea realizada de forma integral, sin que exista menoscabo de sus derechos laborales. Que en el trabajo de estos menores de edad se cumpla con la legislación laboral vigente y que la Inspección General de Trabajo comprenda la necesidad de disponer de una estadística particular sobre la contratación de menores de edad, a través de la efectiva inspección en el trabajo.



La presente ponencia, da respuesta a la hipótesis que orientó el desarrollo del tema, la que cuestionaba: ¿Cumple el Estado de Guatemala con la inspección del trabajo del niño, niña y joven adolescente menor de 18 años de edad?. Se comprobó efectivamente que el Estado de Guatemala no cumple con la inspección del trabajo de los menores de edad.

En la búsqueda de describir con toda claridad la temática relacionada, se realizó el presente estudio, siendo el método científico de la investigación el analítico, inductivo y deductivo, la técnica bibliográfica y documental puestas en práctica toda vez que se consultaron textos que aportaron la doctrina necesaria; estos permitieron el desarrollo de cada capítulo y en especial el arribo a las conclusiones y recomendaciones, conlleva el contenido a cuatro capítulos distribuidos en orden lógico: en el primero, se definen la generalidades del derecho laboral y algunas modalidades del trabajo infantil; en el segundo, algunos convenios ratificados por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo; el tercero, ilustra un análisis jurídico desde la inspección del trabajo; cuarto, se desarrollan conceptos respecto del trabajo infantil en Guatemala, trámites, requisitos, la edad mínima para trabajar y el aporte con relación al análisis del tema central, el cual sirve como fundamento para el planteamiento de reforma al Código de Trabajo.

Sea, el presente un aporte para que en Guatemala, se vele por el respeto a los derechos del niño, niña y adolescente trabajador y principalmente por el respeto a su dignidad de ser humano que trabaja.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo es un tema abordado en diferentes estadios de la evolución del ser humano, desde la comunidad primitiva hasta nuestros días, se aprecia en este devenir el desarrollo de sus instituciones; patrono y trabajador son los entes que ponen en movimiento el proceso productivo para la consecución de los satisfactores de necesidades, a tal fenómeno económico y social no escapa la contratación del niño, niña y adolescente menor de edad, definirlo en breves conceptos sería como limitar la dinámica que conlleva su conocimiento, dado que es una actividad del ser humano que está en constante movimiento y evolución.

1.1. Generalidades del derecho del trabajo

Para el conocimiento y estudio del derecho del trabajo, conocer los principios generales que le informan se hace necesario, conceptos como patrono, trabajador, contrato de trabajo y los elementos que le conforman, las características y formalidades que deben concurrir para la contratación de la fuerza de trabajo, la retribución por la prestación del trabajo y las jornadas que regula la legislación guatemalteca, establecer los conceptos y definiciones no es tarea de este trabajo, pero si es sustentable tener el conocimiento de los existentes para dar el soporte necesarios a los argumentos que derivan en la contratación de los menores de edad.

1.1.1. Derecho laboral

Establecer una definición única del Derecho Laboral suele ser una tarea difícil, siendo que esta rama del derecho en general está colmada de características y elementos que por su dinamismo y evolución constante a nivel mundial, toma elementos que surgen del desarrollo económico y social de los pueblos, las innovaciones tecnológicas y las distintas formas de contratación inclusive las efectuadas por medios electrónicos, que

necesitan una regulación acorde a las necesidades; el proceso evolutivo no insta a que se deje por un lado los principios que inspiraron al derecho, la justicia y la equidad, a los cuales no escapa el niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad; de tal suerte, Rolando Echeverría, define el Derecho Laboral como: “La suma de Principios y Normas formalmente aceptados por medio de un estatuto en favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que da seguridad contractual a los laborantes, que también permite a la clase trabajadora mejorar su estatus de vida a través de la negociación de sus condiciones de trabajo”.¹ El Licenciado Carlos Díaz, en su tesis de graduación, refiere que este hecho social (el trabajo) crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del Derecho del Trabajo definiendo así: “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, claro está, que relacionándose con ellas”.²

Continúa el Licenciado Díaz citando otros autores: Roberto Muñoz Ramón, lo define así: “El Derecho del Trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”³ Nestor de Buen: El Derecho del Trabajo es: “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁴ Mario De la Cueva: “El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 15

² Díaz Hernández, Carlos Rodolfo. **Tesis de graduación, la necesidad de establecer plazo para la presentación y aprobación del reglamento interior de trabajo**, pág. 7.

³ Díaz Hernández. **Ob. Cit.** pág. 8

⁴ **Ibíd.**



de deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”⁵ Francisco Walter Linares: citado por Echeverría Morataya, refiere que Derecho del Trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole; eso es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”⁶

A mi parecer, la definición que proporciona el maestro De la Cueva, es más amplia y a su vez la más acertada ya que establece de forma ideal como constituir la axiología de derecho del trabajo, que como institución jurídica constitucional, nace en México y es en este país en donde han evolucionado sobre manera sus instituciones. Es la que más se adecúa al tema planteado en virtud que con el salario el trabajador, niño, niña y adolescente, menor de edad, busca obtener un nivel decoroso para él o ella y su familia, no con sentido relativo, sino que es una definición que esboza las aspiraciones de la parte más numerosa y desprotegida de la relación laboral, como lo es el trabajador. El derecho laboral también en la categoría de institución jurídica constitucional es aplicable al derecho guatemalteco, siendo que el trabajo es un derecho de la persona, en el sentido que ninguna persona será privada del trabajo ni objeto de discriminación respecto al mismo. Es una obligación social, porque toda persona procurará su subsistencia y bienestar por medio del trabajo, los principios de justicia social están contenidos y desarrollados en la sección octava y novena, de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que todo trabajador en Guatemala debe observar con mucha atención es el Artículo 102, lo atinente a todo derecho social mínimo; es el Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, el que regula la prestación de la fuerza de trabajo en relación a la contratación, derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones, seguridad del trabajador.

⁵ *Ibíd.*

⁶ Echeverría Morataya. *Ob. Cit.*, pág. 15

Es importante acotar que los derechos mínimos del trabajador, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando así se establezcan en un contrato individual o en un pacto de condiciones de trabajo, son susceptibles de ser superados en todo momento. En el desarrollo del presente trabajo, se debe tener muy presente lo que estipula el Artículo 19 del Código de Trabajo, y tener claro conforme a la legislación cuando se perfecciona un contrato de trabajo: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”; como se apreciará más adelante en cuanto a la forma puede ser verbal o escrito, debiéndose concatenar el contenido de este Artículo, con lo que estipula el 31 del mismo cuerpo legal y lo contenido en el Artículo ocho último párrafo del Código Civil, Decreto ley número 106, al regular lo concerniente a la capacidad relativa que tiene el niño, niña y adolescente menor de 18 años para contratar su fuerza laboral.

1.1.2. Principios del derecho laboral

La legislación laboral guatemalteca, específicamente el Código de Trabajo los denomina como características ideológicas, tomando en cuenta la doctrina y la técnica jurídica. Entendiendo por doctrina, lo que expresa el maestro Couture, citado por Gilberto Salazar: “opinión autorizada y racional, emitida por uno o varios juristas, sobre una cuestión controvertida de derecho”.⁷ Así mismo cita Gilberto Salazar, técnica jurídica por: “Rama del arte jurídico que tiene por objeto perfeccionar la forma de la materia jurídica; en otros términos, el conjunto de los procedimientos por medio de los cuales este fin puede ser obtenido. Sus dos propósitos principales son: La simplificación, cuantitativa y cualitativa, de todos los elementos que componen el derecho y la aplicación del derecho abstracto a los casos concretos” Ihering.⁸

⁷ Salazar, Gilberto. **Código de trabajo anotado y concordado**, pág. 467

⁸ **Ibid.**



- **Definición de los principios del derecho laboral**

Pocos son los tratadistas que se han aventurado a estudiar los principios del Derecho Sustantivo o Material del Trabajo, de tal suerte es difícil encontrar definiciones que se adapten a dicha rama del Derecho, estimo que la que sugiere Raúl Chicas del laboralista Manuel Alonso García, se adecúa perfectamente al medio jurídico guatemalteco, la tomo para efectos del presente trabajo: "Principios del Derecho del Trabajo, son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".⁹

- **Principios del derecho laboral guatemalteco**

Principios del derecho laboral guatemalteco contenidos en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, se ubican en el considerando cuarto al sexto, así:

- a) Tutelar de los trabajadores

El inciso a), del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: "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"; este principio tiene relación directa con el principio de garantías sociales mínimas, es decir, es el sustento ideológico de dicho principio. La tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes denominada trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales sujeta a procedimientos ecuanímes, de allí la disposición legal pertinente para compensar esa desigualdad. Por ejemplo, la

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 10.



prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo imputable al patrono, Artículo 30. El patrono no puede ceder o enajenar los derechos que tenga en virtud de un contrato o relación del trabajo, Artículo seis, entre otros.

b) Mínimo de garantías sociales

Según el inciso b), considerando cuarto: “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”. Debe tenerse en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores son el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar en la relación laboral, tal mínimo de prestaciones a favor del trabajador constituye un estatuto legalmente invulnerable en toda relación de trabajo, al establecer las condiciones del trabajo. Garantías mínimas o derechos mínimos como la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, los límites máximos de las jornadas de trabajo, descansos remunerados.

c) Necesario e imperativo

“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, principio del derecho común”, inciso c), considerando cuarto. La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos, ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva y lesiva en la relación de trabajo que se crea en el proceso de producción; se hace necesario que los límites legales elevados a normas de carácter constitucional, en muchos casos tomen como base los diversos

factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores. Imperativo, en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre patrono y trabajador, fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, es decir, deben de ser observados y cumplidos por las partes quieran estas o no; ambos conceptos justifican la existencia de las normas protectoras del trabajador, para la consolidación de tales garantías mínimas, las contenidas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

d) Realista y objetivo

Conforme al inciso d) considerando cuarto: "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, 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"; la realidad social y los hechos concreto y tangibles, es decir lo objetivo, se concretiza en el Capítulo segundo, Título tercero, del Código de Trabajo, respecto del salario mínimo y su fijación, por ejemplo, la función de la Comisión Nacional de Salario y las comisiones paritarias, que deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida, el precio de la vivienda, del vestido y las sustancias alimenticias de primera necesidad; con base a esta encuesta la comisión deberá presentar dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que el Organismo Ejecutivo, con vista de los informes y dictámenes correspondientes proceda a fijar anualmente mediante acuerdo gubernativo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir; en dicho acuerdo deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.



e) **Derecho público**

El inciso e), del considerando cuarto, establece: "El Derecho del 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"; debe entenderse que al dimensionar el legislador el carácter de Derecho Público, al Derecho Laboral, no profundiza en detalles doctrinarios sino que acentuó su interés en darle a este el carácter de Derecho Público, para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, al aplicarse se haga en función del interés social o colectivo, siendo este el fin primordial del derecho público. Por ejemplo, la cuota que el patrono paga al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, este es de beneficio para todos los trabajadores que estén a cargo del patrono, es indudable que el interés privado cede ante el interés colectivo.

f) **Hondamente democrático**

De acuerdo con el inciso f), del cuarto considerando: "El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores"; la dignificación económica se relaciona a la equitativa retribución de que deben ser objeto los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse patronos y trabajadores.

g) **Desprovisto de mayores formalismos**

Así mismo estipula en su articulado, que se establece un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, permitiendo administrar justicia pronta y cumplida, considerando quinto. Entiéndase, que está desprovisto de algunos formalismos, como por ejemplo, la demanda, puede interponerse por escrito y oralmente; por escrito, se debe cumplir con los requisitos contenidos en el Artículo 332, carácter formal, sin embargo el Artículo 333 regula que la



demanda se puede interponer oralmente, desprovisto de mayores formalismos.

h) **Esencialmente conciliatorio**

En el considerando sexto se determina: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Los argumentos vertidos respecto al Derecho Laboral y los principios relacionados no tuvieron razón de ser, si no encuentra una dependencia estatal como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en Guatemala, que los aplique y haga cumplir dentro del marco jurídico. De la lectura del Código de Trabajo en su Artículo 274, se determina que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia. Así mismo el Artículo 276 establece, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con dependencias que le permitan realizar el fin de dicha institución, a saber: Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo, Comisión Nacional del Salario, entre otras que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

Es necesario resaltar la aplicación del Artículo 278, por cuanto el punto medular de este trabajo es manifestar la importancia que tiene la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la labor que ésta debe de desarrollar su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes laborales, Convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, en especial lo relativo al trabajo del niño,

social en vigor o que se emitan en lo futuro, en especial lo relativo al trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años. “Los conflictos relativos al Trabajo y Previsión Social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”; Código de Trabajo, Artículo 283.

1.1.3. Trabajo

Etimológicamente, cita el Licenciado Díaz Hernández, 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 sostenimiento 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 necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del Derechos del Trabajo.¹⁰

¿Cómo satisface el hombre sus necesidades?

Mediante el desarrollo de alguna actividad física o mental; eso es, por medio del trabajo. Así pues, por trabajo se entiende al proceso entre los hombres y la naturaleza, mediante el cual éstos, usando los instrumentos adecuados, y creados por ellos, modifican los objetos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades. Respecto del trabajo define Rosario Gil: “El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana y tiene una doble condición, social e histórico”.¹¹ La evolución del ser humano ha permitido que este, mediante el trabajo y su habilidad de transformación pueda obtener de mejor manera los satisfactores necesarios, sin embargo la distribución de los bienes producidos no es equitativa, generando la dicotomía

¹⁰ Díaz Hernández. **Ob. Cit.**, pág. 7.

¹¹ Gil Pérez, Rosario. **Introducción a la sociología**, unidad VII, pág. 3



universal, patronos y trabajadores, explotadores y explotados.

Trabajos Forzados: “Aquellos en que se ocupa por obligación el presidiario como parte de la pena de su delito. Dícese de cualquier trabajo ineludible que se hace a disgusto”.¹² No existe el común acuerdo entre las partes, elemento primordial en la relación de trabajo, se aprovecha la fuerza laboral sin contraprestación favorable para el forzado. En Guatemala, como derecho social mínimo se contempla la libre elección de trabajo bajo condiciones económicas satisfactorias, Artículo 102, Constitución Política de la Republica de Guatemala.

1.1.4. Trabajador

Según el novísimo Diccionario de la Lengua Castellana¹³, es: El que trabaja.

Trabajador: “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”. Definición contenida en el Artículo tres del Código de Trabajo.

1.1.5. Patrono

El término patrono proviene de patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de algunas iglesias; el que se elige por especial protector de algún reino, pueblo o congregación; el dueño de la casa donde otro se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo de comercio, en fin aquel que ejerce una función principal.¹⁴

¹² Diccionario ilustrado Océano de la lengua española, edición del milenio pág. 1097

¹³ *Ibíd.* pág. 1096.

¹⁴ Echeverría. *Ob. Cit.*, pág. 62.



Patrono: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Definición contenida en el Artículo dos Del Código de Trabajo.

En el tecnicismo jurídico los sujetos del derecho reciben el nombre de personas. La persona individual es el ser físico, las personas jurídicas, llamadas personas morales o colectivas.

1.1.6. Contrato individual de trabajo

Guillermo Cabanellas, Capitant y Cucho, lo consideran como un contrato: “Por el cual una persona, empleado, obrero, domestico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, según el trabajo realizado.”¹⁵

Definición legal: “Contrato Individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Artículo 18 Código de Trabajo.

El Artículo 31 del Código de Trabajo, estipula que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para recibir y disponer de la retribución convenida y, en general,

¹⁵ *Ibid.*, pág. 70



para ejercer los derechos y acciones que se deriven del Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más, capacidad relativa que regula el Código Civil sobre los menores de edad. Respecto al trabajo de los menores de edad que tengan menos de 14 años, regula el Artículo 32 del Código de Trabajo, que los contratos deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo y que el producto de este trabajo lo deben percibir los representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos; pero el citado Artículo no hace énfasis en el cuidado y la salud que se debe procurar a favor del menor y el estudio que este menor debe tener asegurado antes de ser un trabajador más. Se observa por la calle tanto niño, niña y adolescente menor de edad que trabaja sin tener asegurado su bienestar, mucho menos su estudio. También distingue este Artículo el papel protagónico que debe desempeñar la Inspección General del Trabajo. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario, siendo independiente de la formalidad en un contrato de trabajo.¹⁶ Puede haber un contrato de trabajo, sin que haya relación de trabajo, lo que regula el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo, en pocas palabras la relación de trabajo perfecciona el contrato de trabajo.

- **Elementos generales del contrato de trabajo**

- a) **Capacidad**

El autor Alfonso Brañas, refiere al respecto de la capacidad: “como la aptitud derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular, como sujeto activo o pasivo,

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 88

de relaciones jurídicas, o bien de derechos y obligaciones”;¹⁷ en términos generales se puede hablar de varias clases de capacidad.

✓ De goce

Es la calidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; siendo que la personalidad es la investidura jurídica que otorga el Estado para ser sujeto de derechos y obligaciones; algunos autores consideran que capacidad y personalidad son sinónimas, estas dos instituciones son totalmente distintas porque sustentan el criterio que la capacidad deriva de la personalidad jurídica. Regula el Código Civil guatemalteco en el Artículo uno: “La personalidad civil comienza con el nacimiento y termina con la muerte; sin embargo, al que está por nacer se le considera nacido para todo lo que le favorece, siempre que nazca en condiciones de viabilidad”.

✓ De ejercicio

Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. Según el Artículo ocho del Código Civil, regula: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquieren por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años”.

✓ Relativa

Se conoce también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación, al señalar el Artículo ocho del Código Civil, de la capacidad que tienen para contratar su trabajo algunos menores de edad: “Los menores que han

¹⁷ Alfonso Brañas. **Manual de derecho civil**, pág. 30

cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.”, se relacionar este Artículo citado con el 31 del Código de Trabajo.

b) Consentimiento

Se basa en la libertad de trabajo, este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente se ha demostrado que el trabajo forzado se materializa en la institución, si así se le puede llamar de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas, siendo este medio o forma de producción de lo más indignante para el propio ser humano.

c) Objeto

Es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador material y/o intelectual en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.¹⁸

▪ **Elementos especiales del contrato de trabajo**

a) Prestación personal del servicio

Implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual o natural; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no se está frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil.

¹⁸ Fernández Molina. **Ob. Cit.**, págs. 90 al 96

b) Subordinación

Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos. Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. Doctrinariamente, se menciona una subordinación técnica, económica y legal.

c) Salario

Cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Todo trabajo será equitativamente remunerado, a no ser que se trate de trabajo ad honorem, a igual salario para igual trabajo, en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. El termino cualquier prestación, para el caso de Guatemala se regula en el sentido de pagar obligatoriamente al trabajador en moneda de curso legal, pero al trabajador del campo puede recibir a su voluntad productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario, existe prohibición expresa.

▪ **Características del contrato de trabajo**

a) Bilateral

De el se derivan obligaciones principales para las dos partes, prestación del servicio y pago de salario. Conocido como contrato de obligaciones reciprocas o sinalagmático.



b) Consensual

Para que se perfeccionen basta con el consentimiento de las partes.

c) Oneroso

Implica una prestación mutua de contenido económico, el patrono paga el salario y por la otra parte el trabajador presta el servicio.

d) Principal

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

e) De tracto sucesivo

El cumplimiento de las obligaciones se da por etapas o acciones sucesivas.

▪ **Formalidades del contrato de trabajo**

A como se están desarrollando hoy día muchos aspectos de las relaciones laborales, no puede concebirse que una entidad seria y organizada pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral; es decir, que se halle redactado y firmado, llenándose las formalidades esenciales que la ley establece para el efecto. Aún en los casos en que la ley permite el contrato verbal, es aconsejable que se redacte por escrito. El Artículo 27 del Código de Trabajo regula que el contrato individual de trabajo puede ser verbal.

1.1.7. Salario

Se le denomina indistintamente salario o sueldo aunque significan lo mismo en la práctica, etimológicamente estas denominaciones tienen un origen distinto; así, la palabra salario proviene del latín *salarius* a su vez derivado de *sal*, pues era costumbre antigua dar a las domesticas en pago una cantidad fija de sal; la palabra sueldo deviene del vocablo francés *soude* de donde se deriva la palabra *soldada* o *soldado*, se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor. Para Landelino Franco: salario, “es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido”.¹⁹

▪ Clases o formas de salario

Tradicionalmente se han distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. Código de Trabajo Artículo 88. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula atendiendo al tiempo, jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga; en tanto que en el segundo se toma en cuenta de manera principal, el resultado del trabajo es decir la cantidad de obra producida, distinguiendo una clasificación que a continuación se detalla:

- a) Salario por unidad de tiempo;
- b) Salario por unidad de obra o a destajo;
- c) Salario a precio alzado;
- d) Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono;
- e) Salario en especie.

¹⁹ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**, pág. 63.



1.1.8. Jornadas de trabajo

El término jornada es una derivación del francés journal y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También se entiende por jornada o jornal el salario devengado en un día. Código de Trabajo, Capítulo III, Jornadas de Trabajo. Entendiendo desde un punto de vista jurídico que jornada de trabajo se refiere al lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o mental, por el cual fue contratado y dispuesto a recibir el salario pactado. La pretensión de establecer una jornada racional y justa tiene actualmente razonamientos de variada naturaleza, sin embargo para los precursores del Derecho del Trabajo, las condiciones fueron distintas de las que actualmente se conocen. La Revolución Francesa es un hecho que tiene una influencia determinante en la consolidación del liberalismo y los bondadosos principios de libertad e igualdad; que orientados de una manera inescrupulosa llevaron a los ideólogos europeos y norteamericanos a justificar la más despiadada explotación de los trabajadores.



CAPÍTULO II

2. La contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad y los Convenios ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo

Antes de entrar de lleno al tema de la contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad y los convenios ratificados, es importante, para el desarrollo del presente trabajo hacer algunas acotaciones sobre el trabajo infantil, sin el ánimo de desvirtuar la definición vertida en la Convención sobre los Derechos de niño y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, pero si estableciendo las diferencias entre trabajo formal y trabajo informal, trabajo nocivo y formativo; así mismo hacer una distinción entre los niños que utilizan las calles como centro de trabajo y aquellos que en verdad viven en las calles, sin embargo en adelante se amplían los conceptos aquí vertidos, y lo que atañe a la ley guatemalteca y los tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala.

2.1. ¿A qué se denomina trabajo infantil?

Se denomina por trabajo infantil, a toda actividad económica de carácter lícito realizada en forma regular, periódica o estacional, por niños, niñas o adolescentes, menores de 14 años de edad hasta cumplir los 18 años, en Guatemala, que implique su participación en la producción o comercialización de bienes y servicios destinados al mercado, el trueque o el autoconsumo, independientemente de que dicha actividad se encuentre sujeta a retribución alguna, aprendizaje. Las actividades económicas ilícitas como la prostitución de menores de edad y el comercio de drogas, no son concebidas como trabajo infantil. Igualmente, ciertas modalidades para obtener ingresos, no incluidas bajo el concepto de actividad económica, el robo o la mendicidad, no se consideran como trabajo.

Asimismo, la participación de los niños, niñas y adolescentes en tareas domésticas en el seno de su propia familia no debe ser incluida bajo el rubro de trabajo, pues dicha actividad constituye parte de las funciones básicas de una familia y es en muchos casos indispensable para la supervivencia de sus miembros. Las tareas domésticas como tal que realiza el niño, niña y adolescente no constituyen una actividad económica.

2.2. Trabajo formal e informal

El trabajo infantil en el ámbito formal es una actividad que se desarrolla en las empresas formalmente constituidas y que generalmente contratan al menor de edad en tareas que no implican riesgo para el menor; es menester citar la contratación masiva que se hace de los menores de edad para trabajar en los supermercados para el periodo vacacional de fin de año, algunos de ellos con la finalidad de agenciarse de fondos para sus gastos personales de fin de año y otros para suplir necesidades en la familia. Como trabajo informal se puede considerar al realizado por los menores de forma independiente, en la venta de algunos artículos de fácil comercialización, sin que estos puedan obtener las prestaciones que la ley de la materia regula; a diferencia de los primeros, que no obstante el trabajo irregular y temporal gozan de la protección que la ley contempla. Sin embargo, el trabajo realizado por los menores de edad, les provee del satisfactor económico de a sus necesidades primarias, como lo es el alimento, vestuario y calzado, eventualmente contribuir a la economía familiar; en ambos casos el factor común es agenciarse de fondos extras para suplir el faltante económico en el hogar.

2.3. Niños que utilizan las calles y niños que viven en las calles

Lastimosamente, en las calles se encuentran mucho más niños, niñas y adolescentes que no han roto lazos con su hogar, que niños alejados de sus hogares son los llamados niños de la calle. Los primeros forman parte del sistema económico familiar y

por ende, se encuentran realizando trabajo infantil, los otros suelen incurrir en acciones ilegales, en la aplicación de estrategias de supervivencia completamente distintas. Nótese que tanto unos como otros realizan algún tipo de trabajo para satisfacer sus necesidades básicas.

2.4. Trabajo nocivo y trabajo formativo

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, siglas en inglés UNICEF, distingue entre trabajos infantiles nocivos y trabajos formativos. Los primeros se definen por las siguientes características: interfiere u obstaculiza el acceso a la educación, trabajo a tiempo completo en una edad temprana, tiene horario prolongado, produce tensiones físicas, sociales o psicológicas inapropiadas, socavan la dignidad y autoestima, como la esclavitud servil y la explotación sexual, trabajo y vida en las calles en malas condiciones, remuneración inadecuada, y demasiada responsabilidad.

En cuanto al trabajo formativo, hay que considerar que sólo puede serlo en muy pequeña escala ya que se trata de trabajos repetitivos y mecánicos que pueden tener un papel suplementario en la educación de los infantes. En todos los casos se demuestra que el trabajo infantil es la explotación de la pobreza; es decir, que existe únicamente porque hay personas que los emplean, pagándoles sumas irrisorias y sometiéndolos a condiciones de trabajo inadmisibles. El Artículo 32 de la Convención de los Derechos del niño, reconoce: "el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social". Tal y como se enseña en las aulas de la prestigiosa Universidad de San Carlos de Guatemala, en el curso de Derecho Procesal Civil y Mercantil, al elaborar una demanda, se nos instruye que se debe cumplir con los requisitos de toda demanda y que la relación de hechos debe ser congruente con las peticiones, para obtener con ello una sentencia favorable según sea

el caso, pero al profundizar en el contexto planteado con anterioridad y el Artículo 32 de la Convención de los Derechos del niño, se aprecia que no hay congruencia entre lo que se establece en dicha convención y la realidad que toca vivir a muchos niños, niñas y adolescentes menores de 18 años, es decir el resultado no es favorable.

2.5. Convenios

2.5.1. ¿Qué es el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil?

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, IPEC, siglas en inglés, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo ha llevado a cabo esfuerzos para la prevención y erradicación del trabajo infantil. A lo largo de su existencia, la acción de la Organización Internacional del Trabajo se ha basado en la estipulación de la edad mínima de admisión al empleo como criterio para definir y reglamentar el trabajo infantil. En la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919, se adoptó el primer Convenio internacional sobre trabajo infantil, el Convenio sobre la edad mínima, industria, número cinco, que prohíbe el trabajo de niños menores de 14 años en establecimientos industriales. En los 50 años siguientes se fueron adoptando otros convenios que establecen criterios respecto a la edad mínima en distintos sectores como agricultura, trabajo marítimo, trabajos no industriales, pesca y trabajo subterráneo.

En 1973 se adoptó el Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al empleo, número 138, que se aplica a todos los sectores económicos y a todos los niños y niñas que trabajan, ya sea como asalariados o por cuenta propia y contiene la definición internacional más completa y autorizada de la edad mínima de admisión al empleo. Además, facilita un enfoque flexible y progresivo del problema, sobre todo para los países en desarrollo. El Convenio exige a los estados que lo ratifican, la fijación de una

edad mínima de admisión al empleo.²⁰ La Constitución Política de la República de Guatemala, en el inciso I del Artículo 102, regula lo concerniente a la ocupación de los menores de 14 años de edad.

Más allá del criterio de la edad mínima, la Organización Internacional del Trabajo adoptó en 1999 el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, número 182. Se trata de aquellas formas de trabajo que esclavizan al niño o niña, lo separan de su familia, lo exponen a graves peligros y enfermedades o lo dejan abandonado a su suerte en las calles de las ciudades desde tierna edad.

- **La creación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil**

Además de la adopción de estos instrumentos, la Organización Internacional del Trabajo creó en 1992 el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil IPEC, por sus siglas en inglés, una iniciativa de cooperación técnica dedicada exclusivamente a prevenir y combatir el trabajo de los niños y niñas. El objetivo principal de este programa es impulsar el proceso de eliminación del trabajo infantil a través de acciones conjuntas con gobiernos, organizaciones de empleadores, de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otros grupos sociales. Desde sus inicios hasta la actualidad, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil ha evolucionado hacia una red mundial que actualmente abarca 90 países, de los cuales 27 son de América Latina y el Caribe. En 1995, la Cooperación Española decidió colaborar con la Organización Internacional del Trabajo para hacer extensivo el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil a América Latina. Esta colaboración y el marco de referencia de la misma quedaron reflejados en el Memorando de Entendimiento del 22 de marzo de 1995 celebrado entre el Gobierno de

²⁰ Organización internacional del trabajo. **Programa internacional para la erradicación del trabajo**, "Alto al trabajo infantil", <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec>. (11 de febrero de 2007)

España y la Organización Internacional del Trabajo. El Programa para América Latina, que se inició en 1996, atendía a Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Posteriormente se dividió en dos oficinas de Coordinación Subregional: una en Lima, Perú, que atiende a los países de América del Sur y la otra en San José, Costa Rica, que presta servicios a los países de Centroamérica y el Caribe participantes del Programa. Desde 1999, México, Haití y Belice se sumaron al trabajo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

El apoyo de España al programa, el enfoque integral de trabajo, apuesta por el fortalecimiento de las capacidades de los países y la realización de proyectos de tipo demostrativo, han hecho posible globalizar una propuesta única a nivel regional y enfrentar, a la vez, problemas específicos de manera combinada. En el año 2000, la contribución de los Estados Unidos de Norteamérica, a través del Departamento de Trabajo, a permitió fortalecer y ampliar las acciones del Programa en América Latina y extenderlo a Haití y a otros países del Caribe. El apoyo económico de otros donantes como Holanda, Canadá, Italia, Noruega, así como el Ayuntamiento de Alcalá de Henares, España y la Comunidad Autónoma de Madrid, han permitido desarrollar acciones complementarias en la erradicación del trabajo infantil, como el fortalecimiento del Sistema de Información Estadística y Monitoreo sobre Trabajo Infantil, entre otros.²¹

La eliminación de las peores formas de trabajo infantil ha pasado a ser una prioridad urgente de la acción nacional e internacional para combatir la explotación laboral infantil. Actualmente existe el programa denominado: Hoja de Ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, documento estratégico. Este proyecto es impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el área

²¹ **ibid**

de Fomento de una cultura de cumplimiento en materia laboral, No. ATN/SF-10219-RG. En el contenido del referido programa se propusieron como objetivo la eliminación progresiva del trabajo infantil, fijando dos metas políticas.

- a) Eliminar las peores formas de trabajo infantil para el 2015
- b) Eliminar el trabajo infantil en su totalidad para 2020.

▪ **Cómo trabaja el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil**

El punto de partida de toda acción del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil es la voluntad y el compromiso político de cada Gobierno para enfrentarse a la cuestión del trabajo infantil en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, otras Organizaciones no Gubernamentales y con sectores relevantes de la sociedad, como son las universidades y los medios de comunicación. La sustentabilidad de las actividades se aseguran desde un principio enfatizando la responsabilidad de cada país. Se presta apoyo a las organizaciones asociadas a fin de desarrollar y practicar medidas destinadas a evitar el recurso a la mano de obra infantil, impedir que los niños realicen trabajos peligrosos y facilitar alternativas, así como a mejorar las condiciones de trabajo como medida de transición hasta lograr la erradicación del trabajo infantil.

Se aplica una estrategia por etapas y multisectorial en la que han de darse los siguientes pasos:

- a) Infundir motivación para crear una amplia alianza interinstitucional que admita la existencia del trabajo infantil y actúe contra el mismo.

- b) Realizar un análisis de la situación para averiguar cuáles son los problemas que se plantean en un país en relación con el trabajo infantil; Prestar asistencia para la formulación y puesta en práctica de políticas nacionales sobre los problemas relacionados con el trabajo infantil; reforzar a las organizaciones existentes y crear mecanismos institucionales; sensibilizar sobre este problema en el plano nacional, local y en el lugar de trabajo.
- c) Promover el desarrollo y la aplicación de una legislación protectora; prestar apoyo a las acciones directas que atañen a los posibles niños trabajadores, con fines de demostración, para el caso de Guatemala, el trabajo de aprendizaje; multiplicar y ampliar los proyectos que hayan tenido éxito en los programas de las organizaciones asociadas.
- d) Incorporar de manera sistemática cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas, programas y presupuesto de carácter económico y social.

Desde su creación en 1992, el programa ha experimentado un enorme crecimiento en el mundo. En el bienio 1992-1993 se pusieron en práctica 155 Programas de Acción. En el bienio 1994-1995, el número de programas de acción, incluidos los mini programas, casi se triplicó hasta alcanzar los 447. Un total de 477 programas de acción fueron aprobados en el bienio 1996-1997, 105 desde el comienzo de 1998, ascendiendo a más de 1000 el número de programas de acción llevados a cabo por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Como parte de estas acciones dio origen al programa impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Fomento de una cultura de cumplimiento en materia laboral, No. ATN/SF-10219-RG.

▪ Países participantes

El listado que se detalla a continuación, contiene algunos de los países que son partícipes de los programas del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo

Infantil, Desde 1992: Brasil, India, Indonesia, Kenia, Tailandia y Turquía. Desde 1994: Bangladesh, Filipinas, Nepal, Pakistán y República Unida de Tanzania. Desde 1996: Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, Egipto, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Perú, Sri Lanka y Venezuela. Desde 1997: Beijín, Camboya, Ecuador, Honduras, República Dominicana y Senegal. Desde 1998: Madagascar, Mali, Paraguay, Sudáfrica. Se hace la referencia del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil en el presente trabajo, con el objeto de hacer notar la importancia que tiene dicha Institución de la Organización Internacional del Trabajo, el apoyo que esta pueda generar a Guatemala para la erradicación del trabajo infantil, en pro de las estrategias que éste pueda plantear en el futuro por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto de trabajo que objetivamente debe desarrollar la Inspección General de Trabajo, para el más amplio cumplimiento de la legislación y los convenios ratificados por el Estado de Guatemala.²²

2.5.1. Convenio N°. 79 de la Organización Internacional del Trabajo

Industria: Aplicación del trabajo humano a la transformación de primeras materias hasta hacerlas útiles para la satisfacción de necesidades. Conjunto de instalaciones para efectuar dichas actividades.²³

El Convenio se refiere a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales; se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta, Artículo uno. Así mismo establece la expresión que los trabajos no industriales comprenden todos aquellos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos, la autoridad competente determina los límites, el servicio doméstico ejercido

²² Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil. **Todo sobre IPEC**, <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/pagina.php?seccion=27&pagina=96>, (11 de febrero de 2007)

²³ Diccionario Ilustrado, **Ob. Cit.** pág. 618

en un hogar privado; el empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos. Se delimita claramente respecto de los niños, niñas y adolescentes menores de 14 años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños, niñas y adolescentes mayores de 14 años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de 14 horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana. Artículo dos.

El Artículo 150 del Código de Trabajo estipula, que la Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años, o en su caso para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna, a su vez los interesados es decir los que estén a cargo de los menores, que se extienda el referido permiso deben por lo menos probar:

Que el menor de edad va a trabajar en vías de aprendizaje, la necesidad del menor de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus encargados, que el trabajo sea liviano compatible con su salud física, mental y moral y la obligatoriedad de su educación.

Nótese que en el citado Artículo 150, no regula lo relativo al trabajo nocturno de los menores, es decir no permite que estos trabajen de noche, al referirse únicamente al trabajo diurno de los menores de 14 años, relativamente supera lo que regula el Convenio.

Al tenor del Artículo 150 se puede apreciar que es la Inspección General de Trabajo la



encargada de velar por el estricto cumplimiento de la norma jurídica y tener muy en cuenta la contratación de los menores de edad, en el entendido de que lo regulado es una excepción que debe probarse y autorizarse, entonces dicha inspección esta llamada a llevar un control riguroso del contrato de los menores de edad que encuadren en esta situación jurídica.

Los niños mayores de 14 años que no estén sujetos a la obligación escolar a horario completo y los menores que no hayan cumplido 18 años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de 12 horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 10 de la noche y las seis de la mañana, continua regulando con una leve excepción si la situación lo amerita, pero siempre protegiendo su salud y seguridad. Artículo tres.

Contempla este Convenio las condiciones muy particulares de cada país como lo es el clima, donde este haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto, a condición de que durante el día se conceda un descanso que compense al trabajador; Artículo cuatro. En este mismo articulado se establece que la legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales de carácter temporal, a fin de que los menores que hayan cumplido 16 años puedan trabajar de noche, siempre y cuando las razones especiales de su formación profesional así lo exijan. Con la salvedad de que el período de descanso diario no podrá ser inferior a 11 horas consecutivas. El Código de Trabajo es claro al regular en el inciso c) del Artículo 148, que es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.

Regula una actividad poco común que no le es aplicable a la mayoría de niños y niñas están expuestos a estas formas de trabajo como lo es la de artistas en funciones nocturnas de espectáculos públicos, o participar por la noche, en calidad de actores, en



la producción de películas cinematográficas. Artículo cinco.

Este Convenio, en su Artículo seis dispone la creación de un sistema oficial de inspección y vigilancia adecuada a las diversas necesidades de las diferentes ramas de actividad a las que se aplique el convenio, que es el punto central de este trabajo: “la inspección del trabajo del niño, niña y adolescente menor de edad”.

Así mismo obligar a cada empleador a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales que indiquen el nombre, fecha de nacimiento y horario de trabajo de todas las personas menores de 18 años empleadas por él. En el caso de menores que trabajen en la vía pública o en un lugar público, el registro y los documentos deberán indicar el horario de servicio fijado por el contrato de empleo, y a que se dicten las medidas que garanticen la identificación y la vigilancia de estos trabajadores.

Concretizando el contenido del presente Convenio, se puede inferir que del trabajo de los menores en el área no industrial, se establecen dos clases de trabajadores menores, los menores, menores de 14 años y los menores, mayores de 14 años, una excepción muy particular y especial para contratar a los primeros de estos en tarea diurna, que se pruebe la necesidad de estos al trabajo, sin que se descuide su salud y educación; que los menores de edad que no hayan cumplido 18 años, no pueden ser empleados en horarios que van de las 10 de la noche a la seis de la mañana; sin embargo, señala una condición particular por razones de clima respecto de los menores de 16 años cumplidos, pero que el descanso de estos no puede ser menor de 11 horas consecutivas; refiere también a que la autoridad competente deberá obligar a los empleadores a llevar un registro de los datos personales, actividades y movimientos de los menores de 18 años de edad.

Para Guatemala, el Código de Trabajo en el Artículo 31 regula que los menores de

edad de uno y otro sexo, que tengan 14 años o más, tienen capacidad para contratar su trabajo; Y la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, preceptúa que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, es decir los menores, menores de 14 años de edad, en este contexto contempla las dos clases de menores a la que se hace referencia en el párrafo anterior; el Artículo 148 del Código de Trabajo refiera a la prohibición de trabajo nocturno de los menores de edad, es claro y preciso, al igual que el convenio, no lo permite; el Artículo 150 regula el trabajo diurno para los menores, menores de 14 años, similar al Convenio como una excepción y causa justificada y probada.

Esta aparente concordancia entre la legislación Guatemalteca y el Convenio en cuestión no refleja en la realidad su contenido, y digo aparente, porque a diario se ven a menores de edad trabajando en las maquilas en horarios exhaustivos, a menores de edad en los mercados trabajando jornadas de sol a sol, sin mencionar a los menores que trabajan en el campo realizando tareas de adultos en jornadas extensas y con salarios que no compensan el esfuerzo realizado; y así se pueden citar otras actividades del cotidiano devenir de los menores de edad; tampoco se refleja ese trabajo en el informe anual de la Memoria de Labores que presenta en sus estadísticas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como tampoco se refleja en el informe una estadística sobre el trabajo de los menores de 18 años, se encuentran inmersos en una estadística general. El esfuerzo realizado por la Inspección General de Trabajo no refleja en cifras y estadísticas el trabajo efectuado por los menores de edad.

2.5.3. Convenio N°. 182 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en

Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de Junio de 1999 en su octogésima séptima reunión; a Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluida la cooperación y la asistencia internacional, como complemento del convenio y la recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo. Que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias. Reconoció que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico, al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal.

Se acordó en este convenio que todo miembro que lo ratifique deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Se establecieron algunos conceptos relevantes al tenor del presente Convenio, a saber:

- ✓ El término niño designa a toda persona menor de 18 años.
- ✓ La expresión, las peores formas de trabajo infantil abarca:
 - a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
- d) El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Estos tipos de trabajo señalados anteriormente deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados y tomando en consideración las normas internacionales en la materia. La autoridad competente, para el caso de Guatemala, es Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, deberán localizar dónde se practican los tipos de trabajo; establece también que deberá examinarse periódicamente y en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados. Todo miembro deberá elaborar y activar programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. Adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales.

Los estados que ratificaron este convenio se comprometieron a adoptar y tener en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, a adoptar las medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- a) Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil.

- b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social.
- c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional.
- d) Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos.
- e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas.

El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fomenta el programa denominado: "Hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, documento estratégico"; como seguimiento al convenio ratificado, falta obtener los resultado que pueda proporcionar la Inspección General de Trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil, Guatemala ya cuenta con la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil este programa ofrece la alternativa de que al 2020 se pueda tener en Guatemala erradicado el trabajo infantil, bajo dimensiones de impacto según le han denominado.

La primera dimensión contempla la lucha contra la pobreza y el trabajo infantil; la segunda, la política de salud y el trabajo infantil; tercera, la política educativa y el trabajo infantil; cuarta, marco normativo e institucional, protección integral de derechos, hay que hacer una pausa en este numeral para indicar, según el programa los objetivos y su resultados, y los órganos del Estado con responsabilidad directa en la lucha contra el trabajo infantil y la protección de los derechos de la niñez y la adolescencia, se detalla a continuación algunos de estos principios y sus resultados.

Primer objetivo estratégico; que para el 2015 el marco normativo que rige y sustenta la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas sean congruentes con el enfoque de derechos y las normativas internacionales.

Segundo objetivo estratégico; que las entidades que conforman el marco institucional responsable de la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas, así como la protección integral de los derechos del niño, niña y adolescente, cuenten con la capacidad técnica y operativa para la aplicación de las normativas y la implementación de las políticas acordadas.

Resultados; que los órganos responsables garanticen y apliquen la protección de los derechos fundamentales del niño, niña y adolescente contra la explotación laboral, que se apliquen las sanciones penales a las violaciones y prohibiciones al trabajo de personas menores de edad, en general que los órganos involucrados desempeñen con eficiencia sus respectivas atribuciones.

Órganos del Estado con responsabilidad:

- a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Secretaria de Bienestar Social.
- c) Secretaria Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.
- d) Procuraduría General de la Nación, Procuraduría de la Niñez y la Adolescencia.
- e) Tribunales ordinarios.
- f) Tribunales o Jurisdicción Especializada en niñez y adolescencia.
- g) Ministerio de Educación.
- h) Ministerio de Salud y Asistencia Social.

Para el efectivo cumplimiento de este programa es muy importante el rol que juega la Inspección General del Trabajo, como ente primario en contacto directo con el desarrollo del trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad, obteniendo e informado de lo acontecido en su labor de inspección y supervisión del trabajo.

2.5.4. Convenio N°. 138 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis Junio 1973 en su quincuagésima octava reunión.

En este Convenio se consideró, que era el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños. Se estableció muy acertadamente que los miembros que tengan en vigor el presente Convenio debían de comprometerse a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Importante es resaltar el compromiso de establecer políticas que tiendan a la abolición del trabajo del niño, niña, y adolescente menor de edad.

Los miembros que ratificaron este convenio debieron especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y que ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna. Dicha edad mínima no deberá ser inferior a la edad en

que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años, inciso segundo Artículo dos del Convenio 138 Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, las disposiciones contempladas en el mismo Artículo en el párrafo tercero, dispone que el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Importantes los alcances de esta propuesta, en Guatemala la edad mínima para contratar los servicios de menores de edad es de 14 años, si se justifica contratar a un menor de la edad de 14 años, se deberá obtener la autorización estatal y la justificación del trabajo del menor.

El Artículo tercero párrafo primero de este convenio señala que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a 18 años. No obstante haber indicado la edad mínima en 18 años, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, Artículo tercero, párrafo tercero, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, fecha de entrada en vigor: 19:06:1976. Descripción: Convenio: C138 Lugar: Ginebra, Adopción= 6:06:1973, sesión conferencia: 58.

Resumiendo, los miembros que ratificaron este Convenio inicialmente debieron

especificar la edad mínima en 15 años, pero para los países que estén insuficientemente desarrollados pudieron especificarla en 14 años, Guatemala refleja este enunciado en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y en el Código de Trabajo de 1961. En el Artículo tercero párrafo primero señala que por razón de peligro para la salud, seguridad o la moralidad la admisión al trabajo de los menores no deberá ser inferior a 18 años. Claramente especifica en el Artículo tercero, párrafo tercero, que la edad mínima debe ser de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes. En síntesis la edad mínima aprobada en este Convenio es de 16 años. Nótese que en una simple apreciación el Estado de Guatemala está fuera del contexto de lo que estipula este convenio, respecto de la edad mínima, 16 años.

2.5.5 Legislación guatemalteca

El Acuerdo Gubernativo 221-97, que creó la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, en cumplimiento a los compromisos contraídos en el Acuerdo de Paz “Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática”, creó la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo para el Fortalecimiento de la Justicia. Dentro de este marco jurídico el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó la creación de una subcomisión que permitiera resolver en forma ágil y justa la problemática laboral entre los diferentes actores y así, propiciar la reactivación de la economía y la paz social.

Con fecha 14 de enero de 2003, se instaló la subcomisión de justicia laboral, con el apoyo de la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, MINUGUA, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, Programa de Justicia de Agencia para el Desarrollo Internacional, AID, siglas en inglés. El objetivo general de la subcomisión es promover la eficacia de los derechos laborales mediante el mejoramiento y fortalecimiento de las instancias y procedimientos administrativos de fiscalización para el cumplimiento de la legislación laboral. La Subcomisión está

integrada por representantes del Organismo Judicial, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación, universidades, el sector sindical, sector empleador organizado, sector académico y organizaciones no gubernamentales.

▪ **Acuerdo gubernativo No. 112-2006**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitió el Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, de fecha siete de marzo de 2006.

Indica este acuerdo, que la Convención sobre los derechos del niño reconoce el derecho del niño y la niña a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Asimismo, conforme a lo ratificado en el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se obligó a adoptar medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar urgentemente las peores formas de trabajo infantil, segundo considerando. Hace énfasis al compromiso del Estado de Guatemala y la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de garantizar la protección y restablecimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia, retomando lo que la normativa ordinaria establece como lo son los principios rectores del Derecho laboral y el interés superior del niño, niña y adolescente, así como su derecho de opinión.

Del objeto del reglamento: tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, así como la denuncia de amenaza o violación de sus derechos, dentro de la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la disposiciones de la Ley de protección integral de la Niñez y Adolescencia para la efectiva tutela de sus derechos, y la regulación de las condiciones

bajo las cuales la adolescencia trabajadora prestará sus servicios personales o para ejecutar una obra.

En su articulado este reglamento se refiere a la tutela de los derechos del adolescente, la obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a proteger y tutelar tales derechos, protegerlo contra la explotación económica, al trabajo peligroso y aquellos que le impidan asistir a la escuela, y la preferencia jurídica que gozara ante la institución el adolescente. Resalta la tarea específica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la remuneración por el trabajo realizado y las garantías mínimas que la ley contempla, indicando que a través de la Inspección General de Trabajo, velará que el trabajo de adolescentes sea remunerado no menor al salario mínimo y con las bonificaciones correspondientes, y se realice en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, en tal situación se está ante el punto medular del presente trabajo de tesis. Artículo cuatro.

Contempla además el reglamento en cuestión, sobre la asistencia a los centros de educación escolar, el desarrollo integral y formación moral y la prohibición del trabajo del niño y niña menor de 14 años, y que las dependencias del Ministerio del Trabajo y Previsión Social deben ejercer todas las acciones necesarias para que esta prohibición no se transgreda, que esta institución estatal debe garantizar a los adolescentes trabajadores el pleno goce de los derechos y garantías laborales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención sobre los Derechos del niño, los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, y la normativa sobre trabajo y previsión social.

Por la importancia que reviste, se cita textualmente el Artículo 13: “Todo patrono está obligado a garantizarle al adolescente trabajador, y especialmente a niño o niña

mientras esté vigente la excepción a este trabajo, el derecho a no ser objeto de cualquier forma de negligencia, discriminación, explotación, violencia, crueldad y opresión, ya sea por acción u omisión a sus derechos fundamentales, y ser protegido de toda forma de maltrato. Cualquier persona que tenga conocimiento sobre un hecho de los descritos anteriormente deberá comunicarlo de inmediato a la autoridad competente más cercana, y si es del conocimiento de una autoridad de trabajo y no actúa será responsable penalmente”.

Es de vital importancia el cumplimiento de este Artículo, por cuanto el bienestar en general del niño, niña y adolescente esta hoy por hoy en riesgo. Al estar indudablemente protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala el niño, niña y adolescente debe de gozar de una jornada diurna de trabajo acorde a su edad y capacidad física, así como de los descansos y demás prestaciones de ley, salario mínimo, aguinaldo, vacaciones, bonificaciones, ventajas económicas, descansos.

Prohíbe el reglamento el trabajo de niños y niñas menores de 14 años de edad y para la adolescencia trabajadora los siguientes tipos de trabajo:

- a) El que se realice en lugares insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo que se establece en este reglamento.
- b) El que implique actividades peligrosas y las consideradas como peores formas de trabajo.
- c) El que se realice en jornada extraordinaria.
- d) El que se realice en jornada nocturna o mixta.

- e) El que se realice en locales perjudiciales para su formación o desarrollo integral, tales como salas o sitios de espectáculos para adultos, talleres de grabación, impresión o fotografía o filmación de materiales de contenido sexual, salas de juegos de azar, billares, centros de baile, discotecas, bares y locales de expendio de bebidas alcohólicas u análogas.

Prohíbe en particular al patrono:

- a) Trasladar a la persona adolescente trabajadora del lugar de su domicilio, para la ejecución del trabajo, aún con su consentimiento, si ello impide que la persona adolescente asista al centro de estudios.
- b) Compensar en forma total o parcial el salario en cualquier especie, en la cual se pretenda sustituir la moneda y retener o deducir suma alguna de dicho salario.
- c) Discriminar a las personas adolescentes trabajadores por motivo de su edad, sexo, estado civil, etnia, religión, origen o cualquier otra causa.
- d) Despedir a la adolescente trabajadora en estado de gestación o en periodo de lactancia, la cual gozará de los beneficios contenidos en el Código de Trabajo.
- e) Exigir a la adolescente trabajadora en estado de gestación, que ejecute trabajos que requieran esfuerzo físico inadecuado para la salud de ella o del hijo en gestación.
- f) Obligar al niño, niña o adolescente trabajador indígena, presentarse a sus labores con vestuario distinto al de su costumbre.

▪ **Acuerdo gubernativo No. 297-2003**

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado por el Acuerdo Ministerial número 132-2006.

Resulta de relevante interés indicar que, es el Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social a quien se delegan las funciones del Viceministerio de Trabajo, en consecuencia, la coordinación de la Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajador y Consejo Técnico y Asesoría Jurídica. Artículo uno.

Entre otras de las atribuciones reguladas la resolución de recursos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Al viceministro de trabajo se le delega la facultad de resolver recursos de revocatoria, de reposición, enmiendas de procedimiento y dictar resoluciones de trámite administrativo. En ausencia del mencionado, ejercerá dicha facultad el viceministro administrativo financiero o en su defecto el Viceministro de Previsión Social. Artículo cinco.

El Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social dentro de sus funciones coordina la Inspección General de Trabajo, la cual según el Acuerdo Gubernativo número 242-2003, de fecha 29 de abril de 2003, denominado Reglamento Orgánico Interno de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Artículo 15, tiene las atribuciones siguientes:

a) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

b) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.



c) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.



CAPÍTULO III

2. Análisis Jurídico de la prevención, protección y erradicación de la contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad desde la inspección del trabajo

3.1. De la Inspección General de Trabajo

3.1.1. Definición

La inspección del trabajo según Osorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.²⁴

La inspección de trabajo es definida por Cabanellas como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.²⁵

3.1.2. Misión

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios

²⁴ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 523

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, tomo II pág. 749

colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.²⁶

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.1.3. Visión

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General del Trabajo. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo**

3.1.4. Objetivo

Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

3.1.5. Funciones

Realizar auditorías laborales, auditorías administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora. Participar como representante mediador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales. Informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

3.1.6. Características

De lo anteriormente relacionado se pueden rescatar algunas características importantes que no pueden servir de marco de referencia de la Inspección General de Trabajo, considerando que hay muy poca por escrito al respecto:

a) En primer lugar cabe mencionar que la Inspección General de Trabajo es una

dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con funciones propias y reglamentadas; Artículo 15, Presidencia de la República, acuerdo Gubernativo No. 242-2003, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- b) Se caracteriza por ser un ente conciliatorio, toda vez que es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, previo a un posible litigio que pueda surgir entre estas partes, de tal suerte descongestionando así al órgano jurisdiccional competente.
- c) En su labor fiscalizadora, la Inspección General de Trabajo se encarga de la aplicación de las leyes, convenios, tratados y reglamentos sobre la protección a los trabajadores en especial, los que se refieren al niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad.
- d) Tiene la Inspección General de Trabajo el carácter de asesor técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando el propio Ministerio de Trabajo y las demás dependencias de éste, someten a su consideración las consultas correspondiente con la función de inspector y la aplicación de la norma jurídica laboral, en especial en el cumplimiento de estas disposiciones y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- e) La Inspección General de Trabajo, es educativa hablando propiamente en materia de seguridad e higiene, en cuanto a la vigilancia y aplicación de las leyes en general, en el proceso productivo más que un policía administrativo promoviendo y sugiriendo y actualizando a los actores de la producción de la normativa en tal materia y el resguardo de la vida y salud de trabajador y patrono.
- f) Encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos los actores involucrados, disponiendo de los medios preventivos y coercitivos provistos por el mismo ordenamiento jurídico.

3.1.7. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica es difícil de precisar, atendiendo a su diversidad de fines, por una parte es una institución al servicio de la ley, de lo cual se puede manifestar que es un ente eminentemente jurídico, de índole técnico y económico fiscal.

Del porque eminentemente jurídico, La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho privativo laboral por parte de patronos y trabajadores en su actividad fiscalizadora, la potestad de juzgamiento la tiene únicamente el órgano jurisdiccional.

La participación de la inspección General de Trabajo como ente consultivo en la resolución de un conflicto surgido entre patrono y trabajador, tal y como lo contempla el Artículo 280 del Código de Trabajo, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, y como ente asesor y técnico como lo estipula el Artículo 279 del referido Código.

La Inspección General de Trabajo realiza una actuación económica fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

“La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes. El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos

y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía”.²⁷

3.2. Inspector general de trabajo

El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto Ley 1441 del Congreso de la República, demás leyes, acuerdos y reglamentos que tengan relación con el trabajador.

3.2.1. Funciones del inspector general de trabajo

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del Reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace un enfoque más amplio de las funciones de la Inspección y expone al principio, que esta representa al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo y asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala. Asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo. Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la

²⁷ Arribas San Miguel, Luis. **La inspección del trabajo**. pág. 185

Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo. Velar por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas. Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley. Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores. Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la Dirección de Inspección a su cargo.

3.2.2. Actividades del inspector general de trabajo

Analiza diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

Planifica anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la Dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo. Asigna actividades a los funcionarios de su dirección. Analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona dictámenes de inspecciones realizadas.

Aprueba reglamentos internos. Aprueba convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo; asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

Participa en las sesiones de trabajo del despacho. Presenta informes al despacho superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultas de las intervenciones, de la inspección a su cargo.

3.2.3. Intervención del inspector en caso de trabajo de aprendizaje, si éste fuere mayor de 14 años de edad

Procedimientos que se deben seguir con relación a los trabajos de aprendizaje. Artículo 32, 171 del Código de Trabajo.

Una vez recibida la solicitud de autorización para contratar trabajadores aprendices, la Inspección General de Trabajo debe proceder así:

En los casos en que el aprendiz es un menor de edad:

- a) Analizar que la solicitud esté firmada por el padre, la madre o tutor del menor aprendiz y si a la misma se adjunta la partida de nacimiento del menor.
- b) Analizar si dicho menor está estudiando o no; tal hecho se debe de probar con la constancia extendida por el Director de la escuela donde recibe su enseñanza.
- c) Analizar constancias médicas donde se certifique que el menor goza de buena salud.

Establecidos esos extremos, la parte interesada debe indicar el lugar donde el menor prestará sus servicios como trabajador aprendiz. Cumplido lo anterior el inspector asignado al caso se constituirá en el lugar o centro de trabajo indicado para establecer las condiciones en que el aprendiz realizará sus labores, constatando si el lugar es

higiénico, quién será el que le enseñará las labores y el tiempo de duración del trabajo a desempeñar, así como el salario que éste recibirá y el método de la enseñanza.

3.2.4. Si el aprendiz fuere mayor de 14 años de edad

El inspector de trabajo se limitará únicamente a revisar la solicitud y a constituirse en el lugar o centro de trabajo indicado para establecer las condiciones en que el aprendiz realizará sus labores, constatando si el lugar es higiénico, quien será el que le enseñará las labores y el tiempo de duración del trabajo a desempeñar, así como el salario que éste recibirá y el método de la enseñanza.

Todo lo anterior quedará en acta y el inspector además informará sobre lo establecido para que se dicte la resolución correspondiente, donde se dejará constancia de la autorización solicitada y en la que se determinará a quién se le entregará el producto del trabajo devengado por el menor, véase Artículo 32 del Código de Trabajo.

3.2.5. Procedimiento a seguir para graduar el plazo de vigencia de los contratos de aprendizaje

El Artículo 171 del Código de Trabajo dispone que el contrato de aprendizaje solo pueda estipularse a plazo fijo de acuerdo a la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual; asimismo faculta a la Inspección de Trabajo para que a su juicio, gradúe el mencionado.

La inspección General de Trabajo para graduar el plazo de vigencia de un contrato de aprendizaje debe considerar la edad del aprendiz, la clase de trabajo, método de la enseñanza y la naturaleza del trabajo. Para citar un ejemplo en el caso de dependientes

de mostrador o empacadores se debe estimar que no requiere de mayor ciencia o arte aprender esa tarea, de manera que el criterio para fijar el plazo de duración debe fijarse a corto plazo, de uno a dos meses. Por el contrario cuando se trate de trabajos más técnicos y especializados mecánica, carpintería, sastrería, relojería, zapatería, se debe fijar a largo plazo, de seis meses a dos años.

3.2.6. Procedimiento a seguir para extender certificados de aptitud a la conclusión de un contrato de aprendizaje

En estos casos se debe considerar que el Artículo 172 del Código de Trabajo dispone que al término del contrato de aprendizaje se debe de extender un certificado en el que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. Tal certificado debe ser extendido por el patrono voluntaria o forzosamente.

Cuando el patrono al concluir el plazo de vigencia del contrato de aprendizaje no otorgue el certificado de aptitud la Inspección General de Trabajo a solicitud del aprendiz debe proceder así:

- a) Debe ordenar la práctica del examen en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, en la actualidad el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, o en su defecto por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio de que se trate, asesorados por un maestro de educación primaria.
- b) Si el aprendiz resulta aprobado el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado de aptitud.

3.3. Presupuesto y requisitos legales de la contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años

3.3.1 Permiso de trabajo a menores

Solo a personas menores de 14 años de edad se les extiende permiso para laborar, según el Artículo 102 inciso I de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 31 y el Artículo 150 del Código de Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 102 inciso I de la Constitución Política de la República de Guatemala; “Los menores de 14 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”.

“Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de Previsión Social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.” Artículo 31 del Código de Trabajo.

Sin embargo el Artículo 32 del mismo cuerpo legal regula la contratación de los menores de edad de menos de 14 años de edad, y que estos contratos deben celebrarse con los representantes legales de estos y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. Nótese que las palabras: en su defecto; deja abierto a que se contrate únicamente con los representantes, la legislación debió contemplar que deben concurrir ambas partes, para el resguardo de la salud y seguridad del menor; No obstante, el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo tercero, inciso tercero, establece que la edad mínima previa

consulta debe ser de 16 años.

En 1999 la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio sobre la Peores Formas de Trabajo Infantil, número 182, convenio que ha pasado a ser una prioridad urgente de la acción nacional e internacional para combatir la explotación laboral infantil, el objetivo principal de este programa es el proceso de eliminación del trabajo infantil a través de acciones conjuntas con gobiernos, organizaciones de empleadores, de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otros grupos sociales.

La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años. Artículo 150 del Código de Trabajo.

3.3.2. Requisitos para permisos a menores de 14 años

- a) El menor debe dirigirse con el padre o la madre al departamento de protección al trabajador para que le informen de sus derechos como menor trabajador y las peores formas de trabajo de la niñez y juventud;
- b) Llevar una carta por escrito solicitando la autorización para poder trabajar firmada por alguno de sus padres;
- c) Constancia de estudio o recibo de pago de la escuela o colegio;
- d) Fotocopia de partida de Nacimiento o fe de edad del menor;
- e) Fotocopia de cédula del padre o de la madre del menor.

Con toda la papelería revisada en el departamento de protección al trabajador debe dirigirse a la secretaria de la inspección para que le concedan el permiso y le extiendan el documento donde se autoriza el permiso de trabajo al menor. No obstante los requisitos detallados, este reglamento no establece requisitos especiales para menores que no se encuentran bajo patria potestad o tutela, o bien que estén a cargo de instituciones particulares o del Estado. Las estadísticas no reflejan esta ausencia de control de los menores en este status.

3.3.3. Procedimiento para la autorización de trabajo de menores de 14 años de edad y determinación a quién corresponderá el producto del trabajo del menor

Artículo 102 literal I de la Constitución Política de la República de Guatemala, 32, 150 literales a, b y c del Código de Trabajo, Artículo séptimo Convenio internacional 127; La Inspección General de Trabajo debe proceder de la siguiente manera:

- **Si el menor es contratado en vías de aprendizaje**
 - a. Analizar que la solicitud esté firmada por el padre, la madre o tutor del menor aprendiz y si a la misma se adjunta la correspondiente partida de nacimiento del menor.
 - b. Analizar constancias médicas donde se certifique que el menor goza de buena salud.
 - c. Establecidos esos extremos, la parte interesada debe indicar el lugar donde el menor prestará sus servicios como trabajador aprendiz. Señalado esto, el inspector de trabajo asignado al caso se constituirá en el lugar o centro de trabajo indicado para establecer, mediante acta, las condiciones en que el aprendiz

realizará sus labores, constatando si el lugar es higiénico, quién será el que le enseñará las labores y el tiempo de duración del trabajo a desempeñar, así como el salario que éste recibirá y el método de la enseñanza.

▪ **Si el menor no es contratado en vías de aprendizaje**

- a) Se deben ampliar los requisitos anteriores por medio de un trabajador social o un inspector de trabajo, a efecto de establecer la extrema pobreza de sus padres o de quien los cuida.
- b) Que se trata de trabajos livianos en su duración e intensidad y que son compatibles con su salud física, mental y moral.
- c) Que está inscrito en una escuela para su educación.
- d) Una vez establecido lo anterior y en vista de que el Artículo 32 del Código de Trabajo dispone que: El producto del trabajo del menor de 14 años lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las citadas autorizaciones, el inspector debe trasladar la solicitud a un trabajador social para que establezca mediante estudio socio-económico las condiciones de vida del menor y de su familia a efecto de que éste señale a quien se debe entregar el producto del trabajo del menor.
- e) El inspector informará sobre lo establecido para que se dicte la resolución correspondiente donde se dejará constancia de la autorización solicitada y en la que se determinará a quién se le entregará el producto del trabajo devengado por el menor.

3.3.4. Del Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo. Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo No. 250-2006

En este acuerdo el Estado de Guatemala, mediante el Decreto 27-2001 del Congreso de la República ratifico lo referente a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. El acuerdo también contempla que la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá determinar y localizar donde se practican los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de 18 años en consecuencia dictar las normas reglamentarias correspondientes.

El reglamento se denomina: Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Objeto del reglamento: desarrollar el contenido del Artículo tres literal d) del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, entre otros comprende lo siguiente:

- a) Determinación y prohibición de los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad y moralidad de la persona menor de 18 años de edad, que son considerados como peores formas de trabajo infantil.
- b) mecanismos de sanción, que contribuyan a la eliminación de estas peores formas de trabajo infantil.
- c) mecanismos de coordinación interinstitucional, que garanticen la efectiva aplicación de las disposiciones de este reglamento.

Define algunos conceptos que a continuación se refieren:

- a) **Persona menor de 18 años:** Todo adolescente hombre o mujer que tenga como mínimo 14 años de edad y que aún no haya cumplido los 18 años de edad.
- b) **Peores Formas de Trabajo Infantil,** conforme al Artículo 3 literal d) del citado convenio; los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, puedan dañar la salud, la moralidad de las personas menores de 18 años.

Para la interpretación de las disposiciones del reglamento se deberán tener presentes varios principios:

- a) **El interés superior de la persona menor de 18 años de edad,** a través del cual se garantiza la seguridad, la salud y la moralidad en toda decisión que se adopte, al momento de determinar cualquier trabajo que resulte peligroso para su integridad.
- b) **Tutelaridad:** Todas las disposiciones legales deben tutelar la situación de la persona menor de 18 años de edad, frente a las peores formas de trabajo infantil.

A quién se aplicaran las disposiciones del reglamento:

- a) **Las instituciones y autoridades públicas,** incluyendo a los funcionarios y empleados públicos que sean responsables de su aplicación.
- b) **A los empleadores.**
- c) **A los padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de 18 años afectada y que les exijan a ésta desarrollar cualquier actividad de las consideradas como peores formas de trabajo infantil.**

La persona que contrate o utilice a una persona menor de 18 años, en cualquiera de las formas de trabajo que se definen en el reglamento será sancionada de conformidad con los Artículos 269, 270, 271 y 272, penas con multa o sanción administrativa, sin perjuicio de otras sanciones de orden civil o penal que puedan imponer los Tribunales comunes cuando proceda.

También se consideran responsables, según las leyes aplicables para cada caso, del incumplimiento de las disposiciones los padres o tutores que tengan la custodia de la persona menor de 18 años que sea contratada o utilizada en cualquiera de las formas definidas en el reglamento. Los funcionarios u empleados públicos, que por la naturaleza de sus funciones sean responsables de hacer cumplir esta disposición responderán en forma personal de cualquier acción u omisión que determine la falta de aplicación de la misma.

Detalla el reglamento que por su naturaleza son trabajos peligrosos e insalubres aquellas actividades, ocupaciones o tareas que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave a la salud física, mental desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de 18 años, los enumera así:

- a) Trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en sí mismo y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico.
- b) Trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos.
- c) Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de pedrín y cal en forma manual, o

trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador.

- d) Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión.
- e) Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a que agroquímicos, órganos clorados y fosforados, fertilizantes, cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio, pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos, gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo.
- f) Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de 18 años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros.
- g) Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de 80 decideles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo.
- h) Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras.
- i) Trabajos con exposición a temperaturas extremas.

- j) Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas.
- k) Trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato.
- l) Trabajo nocturno, entendiéndose por éste el que se realiza entre las 18 horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el inciso c) del Artículo 148 del Código de Trabajo.
- m) Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares.
- n) Trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de 18 años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores.
- o) Otras formas análogas o similares.

Por su condición: Son trabajos peligrosos e insalubres, aquellas actividades, ocupaciones o tareas que se derivan de la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo y cuyo contenido, exigencia laboral y tiempo dedicado al mismo, podría causar daño de modo grave a la salud física o mental, al desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de 18 años, sin que necesariamente la naturaleza de esa actividad sea insalubre y peligrosa:

- a) Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República.

- b) Trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el Artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de 18 años quede expuesta a radiación solar.
- c) Trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de 18 años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo.
- d) Trabajos que impliquen jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de 18 años.
- e) Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de 18 años.
- f) Trabajos o actividades que conlleven peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales.
- g) Trabajos que impliquen una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo; y
- h) Otras formas análogas o similares.

3.3.5 Procuraduría de defensa del trabajador. Acuerdo ministerial, No. 167-2000

Esta Procuraduría de Defensa del Trabajador, se crea como una dependencia de la Inspección General de Trabajo.

Dentro de las funciones que le son atribuidas se encuentran entre otras las siguientes:

- a) Que debe brindar asesoría laboral a trabajadores de escasos recursos que no han recibido ningún pago en concepto de indemnización y prestaciones al finalizar su relación laboral.
- b) Elaborar y plantear demandas laborales ante los tribunales de Trabajo y Previsión social.
- c) Comparecer y asesorar a los trabajadores demandantes en las audiencias orales que se realicen, en este apartado se suscita un problema para los pasantes del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos, porque los casos que les eran asignados ahora también puede la Inspección de Trabajo comparecer como ente asesor.
- d) Evacuar audiencias, oposiciones, acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas, hasta su fenecimiento.
- e) Llevar un control adecuado y exacto de las asesorías que brinda y de las audiencias que se realicen.
- f) Resolver las dudas y evacuar las consultas que se formulen.

Un aspecto importante en este reglamento es que el trabajador deberá acreditar haber agotado la vía administrativa en las dependencias de la Inspección General de Trabajo



del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para requerir los servicios de la Procuraduría de Defensa del Trabajador, quien los prestará de manera gratuita. La Procuraduría funcionará con Inspectores de Trabajo en calidad de oficiales y notificadores; Abogados y Notarios, colegiados activos que no sean de tiempo completo; y demás personal administrativo que sea necesario, quienes serán nombrados específicamente para cubrir los puestos de la Procuraduría de Defensa del Trabajador.

CAPÍTULO IV

4. Niño, niña y adolescente

La convención sobre los derechos del niño ratificada por el Estado de Guatemala en 1990, en su Artículo 1°. , entiende por niño o niña a todo ser humano menor de 18 años de edad. Sin embargo, en materia de trabajo Guatemala en su Constitución Política de la República, Artículo 102 inciso I, fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años. La posterior ratificación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, asienta y reafirma el postulado constitucional:

- ✓ Los niños, niñas y adolescentes son plenos sujetos de derechos;
- ✓ Todos los niños, niñas y adolescentes son iguales y en consecuencia las acciones de protección deben ser incluyentes y dirigirse hacia todos ellos y ellas, proporcionando el acceso equitativo a oportunidades que les permitan ejercer sus derechos de acuerdo a su particulares necesidades;
- ✓ El Interés Superior del niño, niña y adolescente atribuye a sus derechos el carácter de prevalentes y asigna a los adultos la responsabilidad de crear las oportunidades psicosociales y materiales para su pleno ejercicio;
- ✓ Las instituciones a través de su gestión de políticas públicas deben constituirse en agentes de promoción social y de desarrollo humano para la niñez y la adolescencia.

4.1 Niño y niña

Voz romance ant. ninnus, de creación infantil expresiva. Que se halla en la niñez. Que tiene pocos años.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Artículo 19, derechos del niño; “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado”.

Que tiene poca experiencia. Que obra con poca reflexión. Tratamiento que se da a personas de más consideración social.²⁵

El Artículo dos de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003, del Congreso de la República de Guatemala da una definición legal respecto del niño y niña: “toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad”. Esta categoría que establece la citada ley, si bien es cierto, no es para efectos de los contratos de trabajo para menores de edad, es importante tener en cuenta que hay otra ley que refiere una definición de niño y niña y establece una edad, sí, pero para otros efectos jurídicos.

4.2. Adolescente

Adolescencia, latin adolescentia. Edad siguiente a la niñez y anterior a la edad adulta, adolescente.²⁶

El Artículo dos citado con anterioridad proporciona la definición legal y denomina que adolescente se refiere: “a toda aquella desde los trece hasta que cumple 18 años de edad.”.

²⁵ Diccionario ilustrado, *Ob. Cit.* pág. 776

²⁶ *Ibid.*, pág. 25

4.3. Otros preceptos legales relacionados con el niño, niña y adolescente

En adelante cito algunos preceptos, porque a nivel institucional tienen relación con el niño, niña y adolescente, ya que estos descienden de una familia, han estado o estuvieron sujetos a un padre o una madre, al menos fueron engendrados por un hombre y una mujer que le transmitieron sus genes, si fuere el caso, persona alguna tiene que ocuparse de su tutela a falta de padres que por circunstancia de la vida no pueden o no quieren ocuparse y responsabilizarse de ellos, esta falta de cuidados y atenciones para los menores debe involucrar activamente al Estado de Guatemala, como ente encargado de la seguridad y protección de los habitantes del país.

Esto hace reflexionar, que habiendo instituciones legales y perdurables en el tiempo, porque, el niño, niña y adolescente guatemalteco, se ve en la ardua tarea de trabajar y obtener su propio alimento sin una supervisión y protección del Estado; claro está, por conducto de las instituciones estatales encargadas de velar por el bienestar y seguridad de los menores, siendo estas: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de Trabajo, y la Procuraduría de los Derechos de Trabajador, Procuraduría General de la Nación, entre otras; velando en la actividad productiva por el niño, niña y adolescente, en consecuencia, este deberá desarrollarse en un ambiente que le proporcione salud, educación, recreación y en general un crecimiento integral.

4.3.1. Familia

Para Puig Peña, define a la familia así: “es aquella institución que, asentada sobre el matrimonio, enlaza, en una unidad total, a los cónyuges y sublimada por el amor y respeto, se dé satisfacción a la conservación, propagación de la especie humana en todas las esferas de la vida”.³⁰

³⁰ Brañas, Alfonso. **Ob. Cit.**, pág. 170



4.3.2. Filiación

“Es el lazo de descendencia que existe entre dos personas una de las cuales es el padre o la madre de la otra, Planiol-Repert”.³¹

4.3.3. Patria potestad

“Es un derecho emanado de la naturaleza y confirmado por la ley, que da al padre y a la madre, por tiempo limitado y bajo ciertas condiciones, la vigilancia de las personas y la administración y goce de los bienes de sus hijos.”³²; El Código Civil guatemalteco, en su Artículo 253, lo enmarca como una obligación de ambos padres.

4.3.4. Tutela

Etimología de la palabra tutela, que se deriva del verbo latino tueor, defender, cuidar, proteger. Poder otorgado por la ley a personas jurídicamente capaces para la protección y defensa de los menores de edad o incapacitados. Clases de tutela. Varias clases de tutela distingue el Código Civil guatemalteco, a saber; Testamentaria, legítima y judicial. Libro Primero, Título II, Capítulo IX.

4.4. Trabajo infantil

En base a la Convención sobre los Derechos de niño y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo, se acuerdo la elaboración de una política que permitiría abolir el trabajo infantil, definiéndolo como aquel trabajo o actividad económica que es realizado por niños o

³¹ **Ibíd.**, pág. 194

³² **Ibíd.**, pág. 232

niñas, es decir personas menores de 14 años de edad, cualquiera que sea su condición laboral, trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado y otros, impidiéndoles desarrollarse dignamente, restringiendo su participación y derecho a la educación, causándoles perjuicios en su salud física, mental, moral y espiritual.

Igualmente, se considera trabajo infantil a las tareas domésticas excluyentes realizadas por niños y niñas, que equivalen a una actividad económica. Se entiende por tareas domésticas excluyentes aquellas que realizan los niños y niñas en el hogar y que les impide su libre ingreso al sistema educativo o les dificulta su plena participación en el mismo.³³ Los niños, niñas y adolescentes que trabajan suelen tener estilos de vida similares y enfrentar problemas comunes. Los trabajos realizados por personas menores de edad varían de acuerdo con sus características físicas e intelectuales; algunos son difíciles y exigentes, hasta llegar a ser sumamente exhaustivos, otros son más riesgosos e incluso reprensibles, nocivos para la salud y seguridad del menor y adolescente.

“Explotación Económica. Los niños, niñas y adolescentes 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 adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud física y mental”. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Artículo 51.

Los niños, niñas y adolescentes que trabajan llevan a cabo una gama muy amplia de

³³ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Plan nacional para la prevención y erradicación del trabajo Infantil y protección de la adolescencia trabajadora**, Guatemala 2001-2004,

tareas y actividades por darles un nombre decoroso. Como primer paso, es necesario tener una definición de trabajo infantil. La que se ofrece a continuación ha sido extraída de la Guía Práctica para Parlamentarios, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2002: “No todo el trabajo efectuado por niños debe ser clasificado como trabajo infantil que deba ser seleccionado para su eliminación. La participación de niños, niñas o adolescentes en un trabajo que no afecta su salud y desarrollo personal o interfiere con su educación es considerado por lo general como algo positivo. Esto incluye actividades tales como ayudar a sus padres en la casa, asistir en un negocio familiar o ganarse dinero para gastos personales fuera de las horas de escuela y durante las vacaciones escolares. Estas clases de actividades contribuyen al desarrollo de los niños y al bienestar de sus familias; les hace obtener habilidades y experiencia, y ayudan a prepararlos para ser miembros productivos de la sociedad durante su vida adulta”.

El término trabajo infantil suele ser definido como el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que: Es físico, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño, e Interfiere en su escolarización; privándole de la oportunidad de ir a la escuela; obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.

4.5. Trabajo de la adolescencia

Se considera trabajo del adolescente a aquel trabajo o actividad económica realizada por personas de 14 años cumplidos y menores de 18 años de edad, quienes por disposición de la ley pueden trabajar y que deberán estar bajo un régimen especial de protección por su condición de persona en desarrollo conforme lo establece el Código de Trabajo. El Artículo 147 del Código de Trabajo regula al respecto: “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”.

4.5.1. Adolescentes trabajadores

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, en el Artículo 63 define este enunciado: “Para los efectos de esta ley, se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”.

4.6. Trabajo del niño, niña y adolescente en Guatemala

La convención Interamericana sobre los Derechos del niño 1989, ratificada el 10 de mayo de 1990 por el Estado de Guatemala, establece que los padres tienen la responsabilidad de proporcionar a sus hijos e hijas las condiciones necesarias para su desarrollo. El niño y la niña tienen derecho al descanso, juegos y actividades recreativas, y los estados que ha ratificado esta convención deberán fijar la edad mínima para trabajar y los horarios y condiciones. Además queda prohibido que los niños, niñas y adolescentes realicen cualquier trabajo que ponga en peligro su educación, salud, desarrollo físico, mental, espiritual o social.

Como instrumento específico en materia de trabajo infantil, el Estado de Guatemala ratificó en 1990 el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo. Por su parte, el Congreso de la República de Guatemala, en el Decreto 27-2001, ratificó el Convenio 182 de la Organización

Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil en 2001. El Estado de Guatemala también ha sido signatario y ha ratificado otros convenios internacionales relacionados con el trabajo infantil, ver anexo III.

La Constitución Política de la República de Guatemala exige al Estado la protección a la niñez y adolescencia, que se les garantice alimentación, salud, educación y seguridad. "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona." Artículo dos.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003, del Congreso de la República de Guatemala, Vida Digna y Plena. "Los niños, niñas y adolescentes con discapacidad física, sensorial y mental, tienen derecho a gozar de una vida plena y digna." Artículo 46.

Obligación Estatal. "El Estado deberá asegurar el derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad a recibir cuidados especiales gratuitos. Dicho derecho incluye el acceso a programas de estimulación temprana, educación, servicios de salud, rehabilitación, esparcimiento, así como la preparación para el trabajo, para lo cual promoverá, si no contara con estos servicios, su creación. Si fuera necesario y dentro de sus posibilidades, los referirá a centros privados, según el trámite administrativo establecido". Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Artículo 47.

Además, según la Constitución Política de la República de Guatemala, los menores de 14 años no pueden realizar ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones contempladas en la ley. La Constitución en el inciso I), Artículo 102, prohíbe también ocupar a personas menores de edad en trabajos incompatibles a su capacidad o que



pongan en peligro su formación social. Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo ocho, hace referencia a la capacidad relativa para contratar fuerza de trabajo de personas menores, la edad de ingreso al trabajo, el trabajo desempeñado por mujeres menores de edad, prohibiciones dirigidas a tipos de trabajo de alto riesgo y a los menores de 14 años, jornadas de trabajo para los menores de 18 años y participación sindical, entre otros. El Artículo 31 del citado Código, regula también el ejercicio de los derechos y acciones de los menores de edad. Claramente regula que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos.

Continuando en el Artículo 147 respecto del trabajo de las mujeres y menores de edad, indica que debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral; la jornada de trabajo ordinaria para los menores de edad también es regulada en el Artículo 116 del Código de Trabajo, esta no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana, según el Artículo 149 debe de disminuirse la jornada de trabajo para los menores de edad, en una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de 14 años; en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos; un derecho que parece estar escondido para los trabajadores menores de 14 años es aquel que regula que ellos pueden ser partícipes en la formación de un sindicato de trabajadores con algunas excepciones, Artículo 212.

De igual manera, los Acuerdos de Paz firmados entre la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, por sus siglas URNG y el Gobierno de la República Guatemala, en su párrafo 21 acuerdan elaborar los cambios legales y reglamentarios para así, hacer efectivas las leyes laborales y las condiciones de trabajo. Y aunque no se especifica ningún enunciado para la niñez, permite la inserción oportuna sobre los

compromisos intencionales adquiridos por el Estado de Guatemala sobre materia de niñez y adolescencia trabajadora.

En el marco institucional, se puede mencionar cuatro vacíos esenciales y de significativa incidencia en la atención adecuada al trabajo infantil y de su peores formas, identificados como:

- a) La dispersión y descoordinación de las instancias judiciales y jurídicas para obtener una legislación adecuada en materia de trabajo infantil, acompañado de una pobre participación institucional.
- b) La desinstrumentalización para la administración y ejecución legal.
- c) La carencia de un sistema de atención, seguimiento y vigilancia sobre el trabajo infantil de manera suficiente y efectiva.
- d) La inexistencia de programas institucionales de atención integral al trabajo infantil dentro del marco de la ley.

En el ámbito social no existe conciencia ni promoción de la problemática y legislación, lo que genera una ocultación e invisibilidad del trabajo infantil y consecuentemente, fomenta una cultura que lo favorece, mostrando al menor como mano de obra de mejor productividad y rentabilidad.

4.7. Peores formas de contratación infantil

En sus formas más extremas, el trabajo infantil involucra a los niños, niñas y adolescentes que son esclavizados, separados de sus familias, expuestos a graves riesgos y enfermedades y/o abandonados a valerse por sí mismos en las calles de las grandes ciudades, a menudo a muy temprana edad. El que una forma particular de trabajo, pueda ser llamada trabajo infantil, depende de la edad del niño, el tipo y horas de trabajo desempeñado, las condiciones bajo las que se efectúa y los objetivos perseguidos por los países en lo particular. La respuesta varía de país en país, así como entre sectores o estrato social dentro de los países. Explotación laboral infantil. Los menores han sido explotados laboralmente a lo largo de la historia. En Inglaterra dominó esta situación durante la Revolución Industrial; algunos menores trabajaban hasta 16 horas diarias en condiciones incluso peligrosas. Durante el siglo XX, la lucha por la defensa de los derechos del niño llevó a numerosos países a adoptar legislaciones y reformas en pro de su bienestar y educación, aunque todavía hoy en muchos países con altos índices de pobreza los menores son explotados y utilizados como fuerza de trabajo.

Según el informe publicado por la Organización de las Naciones Unidas, en 2002, en el mundo trabajan 246 millones de niños y niñas entre cinco y 17 años, la mayoría en condiciones peligrosas. La prostitución es destino de un gran porcentaje de ellos. Además, se indicaba también que la esclavitud no ha desaparecido, alrededor de cinco punto siete millones de jóvenes se encuentran en una situación de servidumbre o se ven forzados a trabajar. Muchos de estos niños viven en países de América latina, África y Asia. Sus condiciones de vida son pésimas y sus posibilidades de alfabetización casi nulas. Sin embargo, sus escasos ingresos son imprescindibles para la supervivencia de sus familias. Muchas veces estas familias no pueden satisfacer las necesidades más primarias, de alimentación, vivienda, ropa o agua con la que

mantener un mínimo de higiene.³¹

Aunque la ley prohíbe el empleo de menores de 14 años sin el permiso escrito de los padres o el Ministerio de Trabajo, el trabajo infantil en Guatemala es un problema generalizado. La ley prohíbe que menores trabajen en establecimientos en que se sirven bebidas alcohólicas, que trabajen en condiciones poco sanitarias o peligrosas, y que trabajen de noche u horas extraordinarias, la jornada legal para personas menores de 14 años es de seis horas, y para personas de 14 a 17 años, siete horas. A pesar de estas protecciones, los trabajadores infantiles trabajaron en promedio en exceso de 45 horas por semana. Los sectores informal y agrícola regularmente empleaban a niños por debajo de los 14 años, usualmente en pequeñas empresas familiares. La necesidad económica obliga a muchas familias a hacer trabajar a sus hijos para suplementar los ingresos familiares, particularmente en comunidades rurales e indígenas.

Las leyes que rigen el empleo de menores no se hacen cumplir efectivamente. La gran mayoría de incidentes de casos de trabajo infantil ocurrió en el sector informal. La situación era exacerbada por la debilidad de los sistemas de inspección de trabajo y juzgados de trabajo, y debido a que la ley establece que el consentimiento del padre o la madre es en sí suficiente para permitir que niños trabajen. El Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, de la Organización Internacional del Trabajo continuaba operando programas en los países para hacer frente a la explotación sexual comercial de niños, trabajo infantil en la agricultura comercial, trabajo infantil en basureros y trabajo infantil en canteras. Un proyecto del Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil, para abordar el problema del trabajo infantil en la producción de pirotécnicos cerró. El Ministerio de Trabajo estimó que aproximadamente 3000 niños estaban empleados en la ilegal y peligrosa producción artesanal de pirotécnicos.

³¹ Hulton Getty Picture Collection, **biblioteca de consulta Microsoft**, 1993-2004

En su informe anual, el Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo pidió al gobierno adoptar las medidas necesarias para garantizar que ninguna persona menor de 18 años fuera empleada en la peligrosa industria de pirotécnicos. El Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo también observó que, con respecto a las peores formas de trabajo infantil, en relación con la explotación sexual de niños en el país, la legislación era inadecuada, casos de niños sexualmente explotados a menudo no eran investigados y procesados, y no había programas de rehabilitación efectivos disponibles. La Unidad de Protección del niño Trabajador dentro del Ministerio de Trabajo está encargada con hacer cumplir las restricciones al trabajo infantil y educar a los menores, sus padres y empleadores respecto de los derechos del menor en el mercado del trabajo. El gobierno dedicó recursos insuficientes a programas de prevención, pero la administración municipal manejó varios programas que ofrecían becas y comidas gratis durante el año para estimular a las familias a mandar a la escuela niños que anteriormente trabajaban en las industrias del brócoli, café, grava y pirotécnicos.³²

Trabajo Infantil Peligroso:

- Trabajo infantil en minas y canteras
- Trabajo infantil en la Agroindustria y Alimentos
- Trabajo Infantil en maquilas
- Trabajo infantil doméstico
- Trabajo infantil en basureros
- Trabajo Infantil en la pesca y extracción de moluscos
- Trabajo infantil en mercados
- Trabajo infantil en las coheterías
- Trabajo Infantil en el sector informal
- Trabajo Infantil en el sector cuero, piel y calzado

³² Embajada de los Estado Unidos, Guatemala, **Derechos humanos, informe sobre prácticas de derechos humanos, 2005.**

- Trabajo Infantil en la industria turística
- Trabajo infantil en el sector de la construcción
- Explotación sexual comercial
- niños y niñas en conflictos armados
- Desintegración familiar
- Trabajo infantil y pueblos indígenas

4.8. Trabajo infantil peligroso

Trabajo que pone en riesgo la salud, seguridad o moralidad de los niños y niñas debido a la naturaleza o el número de horas trabajadas. Consiste en un trabajo que expone a los niños y niñas a abuso físico, psicológico o sexual, trabajo bajo la superficie, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados; trabajo con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que involucre el manejo manual o transporte de cargas pesadas; trabajo en un entorno insalubre que puede, por ejemplo, exponer a los niños y niñas a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones que dañen su salud; trabajo bajo condiciones particularmente difíciles tales como trabajo durante horarios prolongados o durante la noche, o trabajo donde el niño o niña esté irrazonablemente confinado dentro de los locales del empleador. La categoría de trabajo infantil peligroso abarca a niños y niñas menores de 18 años.

4.8.1. Trabajo infantil en minas y canteras

En algún lugar en el mundo, en este preciso momento, en una mina o cantera, un niño trabaja arduamente. Es posible que esté trabajando bajo tierra, con un calor asfixiante y en plena oscuridad. Tal vez esté transportando cargas de carbón y minerales demasiado pesadas para su espalda, o picando piedra en una cantera con la sola ayuda de un martillo. Tal vez se encuentre expuesto a productos químicos tóxicos,

explosivos y muy peligrosos. El dinero que gana es fundamental para asegurar que tanto él como su familia puedan satisfacer, al menos, sus necesidades más básicas.

En América Latina más de nueve millones de personas dependen de la actividad minera artesanal y una parte importante de ellas son mujeres y lamentablemente niños. Retirar a los niños de esta actividad, es parte del esfuerzo por convertir a la minería artesanal en una verdadera fuente de bienestar y desarrollo duradero. Ser un niño en estas familias mineras es aprender desde pequeño a soportar las inclemencias de la vida en zonas desérticas, a grandes altitudes o en medio de la selva, apartados de servicios elementales, muchas veces sin acceso a la escuela ni lugares de recreo. Los niños, niñas y adolescentes comienzan ayudando a sus madres en tareas sencillas de selección de desmonte minero o bateando en el río durante largas horas a la intemperie. A partir de los 12 años pasan a apoyar en la extracción del mineral en los túneles, el transporte a la superficie y su procesamiento, exponiéndose al peligro de explosiones, derrumbes, asfixia, cargas pesadas, y sustancias tóxicas como el mercurio, cianuro, ácidos y otros químicos. La exposición temprana a estos riesgos afecta a los niños debido a la inmadurez de su organismo, sus mayores necesidades, menor resistencia, su alta capacidad de absorción y vulnerabilidad psicológica.

4.8.2. Trabajo infantil en la agroindustria y alimentos

La actividad productiva más importante de la economía guatemalteca es la agricultura. A pesar de los esfuerzos por modernizar las estructuras económicas del país y de los efectos de la internacionalización del capital, la agricultura continua teniendo una gran peso en la economía nacional; tanto a nivel de volumen de exportaciones y divisas generadas, como del porcentaje de mano de obra ocupada en este sector, que ocupa el primer lugar en el empleo de niños, niñas y adolescentes trabajadores guatemaltecos. La niñez en este sector, está ubicada en la categoría de subempleo invisible, situación que indica que la mayoría de los niños, niñas y adolescentes trabajadores laboran en

empleos precarios de escasa o nula remuneración. Los niños, niñas y adolescentes trabajadores en esta rama laboral están expuestos a picaduras y mordeduras de insectos, arañas y serpientes, lesiones en los ojos por golpes de las ramas, lesiones corto contundentes por el uso de machete, lesiones por acidas con la carga, intoxicaciones por manejo de químicos, penetración corporal accidental con estacas, lesiones erosivas por el agua y la pulpa, afecciones respiratorias, reumáticas y gastrointestinales a causa de las condiciones ambientales hostiles.

En las disgregaciones específicas del sector, se caracterizan las siguientes:

- a) Caña de azúcar
- b) Marañón
- c) Café, tabaco, cardamomo, pepino, tomate, melón y empaque de frutas
- d) Hule
- e) Productos no tradicionales, arveja china, brócoli, espárragos, fresa, ejote francés.

Según la Organización Internacional del Trabajo, nueve de cada 10 niños que trabajan en el campo lo hacen en la agricultura, actividad que concentra cerca del 70% de la niñez trabajadora. En la agricultura de subsistencia, los niños y niñas trabajan durante muchas horas, se exponen a cambios climáticos, realizan trabajos pesados, manipulan herramientas filosas, operan maquinarias sin preparación ni protección, y están expuestos a envenenamiento en la preparación y aplicación de pesticidas, por lo general, sin contar con prevención para su manipulación. Las largas jornadas en el campo les impiden acudir a la escuela o les afecta seriamente su rendimiento educativo. Es importante comprender que muchas formas de trabajo desempeñado por niños, niñas y adolescentes en la agricultura son peligrosas, y deben ser clasificadas como: Peores formas de trabajo infantil.

4.8.3. Trabajo infantil en maquilas

Participadas por capital coreano o estadounidense, las maquilas manufacturan prendas que exportan al mercado de los Estados Unidos de América o europeo, los salarios son muy irregulares y hasta amenazan a los trabajadores con despido por la carencia de seguro social. Utilizan represalias como el no pago de incentivos que por ley les corresponden o el maltrato y el abuso verbal con el fin de que los trabajadores renuncien y/o sean despedidos; otra violación de derechos se centra en las mujeres embarazadas, quienes al carecer, como la mayoría de sus compañeros, del seguro social pese a que se les descuenta y no gozan de las prestaciones que les corresponden y deben seguir trabajando bajo condiciones denigrantes e insalubres. Es común en Guatemala, ver a la hora del medio día, en los alrededores de algunas maquilas como los trabajadores ingieren sus alimentos en la calle y en las aceras en condiciones deplorables e insalubres.

4.8.4. Trabajo infantil doméstico

El trabajo infantil doméstico, principalmente el realizado en hogares de terceros, es considerado una forma de explotación laboral hacia las personas menores de 18 años. De forma creciente, este tipo de trabajo, que desempeñan fundamentalmente las niñas y adolescentes, empieza a ser entendido como la forma por excelencia del trabajo forzado. En todo el mundo, millones de niños y niñas realizan cotidianamente labores domésticas, remuneradas o no y en casa propia o ajena. En muchas ocasiones, este trabajo se desarrolla en condiciones de explotación, en horarios prolongados, sin ningún salario o con una remuneración insignificante, en la privacidad de los hogares y en casi total dependencia de los empleadores. Estas condiciones atrapan a niños y niñas en un destructivo círculo de tareas extenuantes que, la mayoría de las veces, no les permite ni la educación ni la recreación. Frecuentemente abusados o abusadas y sujetos a rígidas normas disciplinarias por parte de sus empleadores, estos niños y niñas ni siquiera son considerados trabajadores. Bajo una relación de supuesta ayuda o

colaboración, o de delegación de responsabilidad de su familia de origen a otra familia, se oculta la relación laboral y se justifica el abuso.

En la región centroamericana, cuando los niños trabajan en tareas domésticas en casas de terceros lo hacen en condiciones diferentes a las niñas. Por lo general, no viven con la familia empleadora y sus condiciones laborales y de pago se ajustan a arreglos más explícitos. A pesar de las diferencias, las particularidades genéricas del trabajo que realizan las mujeres y las niñas, y la sobrecarga que estas enfrentan, apenas empiezan a ser reconocidas socialmente. El trabajo infantil, tanto de varones como mujeres, tiene consecuencias lamentables y a veces irreparables que dañan su desarrollo saludable, niegan su acceso a los derechos de la niñez, y tienen consecuencias nefastas en el presente y el futuro. Como resultado de estos efectos negativos y violatorios de derechos fundamentales, se ha producido una tendencia problemática que fusiona el trabajo de niñas y niños en una misma categoría, donde se utiliza a los niños y el trabajo que estos realizan como la norma. Esto es un serio error que deja de lado las particularidades del trabajo que desarrollan las niñas y, a su vez, es un reflejo de la misma invisibilidad de este trabajo y de sus aportes a la economía familiar y hasta la mundial. Es decir, aunque presentes y activas en el mundo laboral desde temprana edad, el trabajo que desarrollan niñas y adolescentes se realiza mayoritariamente tras puertas cerradas, protegido por la santidad y privacidad del hogar. Este trabajo, que se desarrolla de una forma subordinada y poco valorada, se mantiene invisible y ni siquiera es considerado como trabajo. De hecho, su invisibilidad es un claro indicador de la desigualdad de género y de la devaluación social de todas las tareas consideradas como femeninas.

Al igual que en el caso de las mujeres adultas, la inequidad de género marca también a las menores de edad. Los intereses, los valores, las expectativas y las prácticas familiares en relación con hijos e hijas son diferentes, lo que se manifiesta, entre otras cosas, en la división sexual del trabajo, que comienza desde edad muy temprana. Una

fuerte carga de trabajo doméstico recae en los hombros de las niñas, y sobre todo de las adolescentes, tarea de la que se ven prácticamente librados los niños y adolescentes varones. Esto porque la expectativa social es que las niñas contribuyan al mantenimiento del hogar, reemplazando o ayudando a sus madres en una gran variedad de tareas. En muchos casos, las demandas puestas en las niñas exceden por mucho sus fuerzas físicas o sus recursos emocionales. Aspecto que mucho entendidos en el tema logran solapar como una idiosincrasia en latinoamérica, olvidando el respeto y cuidado que deben de considerar a la niña y adolescente.

El duro trabajo que realizan niñas y adolescentes en los escenarios domésticos es un reflejo y una anticipación de su estatus social como ciudadanas de segunda clase. Hay también una relación significativa entre la socialización de las niñas, la discriminación de género y la incorporación temprana al trabajo doméstico. El trabajo doméstico, impuesto como un destino inevitable, refleja la idea de que las niñas nacen solo para ser madres y esposas.

Este trabajo es entendido por sus familias, por los empleadores, y por ellas mismas como la actividad natural de las mujeres. Poco reconocidas como ciudadanas con derechos, muy frecuentemente las mujeres, desde niñas, son tratadas como objetos, como un cuerpo para ser usado por otros, ya sea como servidoras domésticas, cuidadoras, o como objetos sexuales. El solo hecho de haber nacido como hembras de la especie confina a las niñas a las formas más dañinas y serviles de trabajo, siempre al servicio de los otros, siempre para ser usadas, siempre postergadas.³⁶ Niñas, niños y adolescentes en todo el mundo, muchos de ellos con apenas 10 años o incluso menos, trabajan ocultos en las viviendas de sus empleadores sin que sus actividades puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas. El trabajo infantil doméstico abarca a

³⁶ Cheng Lo, Montserrat Sagot Rosa. **Organización internacional del trabajo, programa internacional para la eliminación del trabajo infantil**, Diciembre, 2004

todas las niñas, niños y adolescentes que trabajan en el servicio doméstico que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo y a los que superan esa edad pero que son menores de 18 años y trabajan en condiciones peligrosas o de explotación. La explotación es económica cuando la niña, niño o adolescente debe trabajar durante horarios prolongados sin disponer de tiempo libre y recibe un salario bajo o ninguna remuneración. A los trabajadores infantiles domésticos se los explota porque normalmente carecen de protección social y jurídica y se los somete a duras condiciones de trabajo y a realizar tareas peligrosas como la manipulación de sustancias tóxicas. A estas personas menores de edad se les niegan los derechos que, como niñas, niños y adolescentes, les concede el derecho internacional, a estudiar, a jugar, a la salud y a estar a salvo del abuso y el acoso sexual; a visitar a su familia o ser visitados por ella, a reunirse con amigos, a un alojamiento digno y a la protección contra el maltrato físico y mental.

En este aspecto, se ha dado mayor amplitud al tema en virtud que Guatemala, no escapa a este flagelo, la experiencia en la práctica civil me ha permitido conocer de cerca el caso de Doña Perfecta Vicente, originaria del municipio de Momostenango, del departamento de Totonicapán, cuenta que su familia es de muy escasos recursos económicos, y desde los ocho años de edad recuerda ella, fue traída a esta ciudad capital desde su lugar de origen a trabajar en una casa hasta la edad de 16 años, como empleada doméstica si así se le puede llamar, edad en la cual pudo emplearse como tortillera y continuar su vida separada de su familia, actualmente cuenta con la edad de cuarenta y siete años y ha procreado tres hijos, además coopera con la crianza de una nieta.

4.8.5. Trabajo infantil en basureros

Cuando en el principal basurero de Guatemala, las manos de los niños y niñas escarban la basura, no lo hacen para jugar. Dentro del basurero, los niños y sus familias

luchan por encontrar los medios para sobrevivir. Esta realidad deja al descubierto los altos niveles de pobreza y de exclusión social y política que vive la mayoría de la población. Es dentro de ese entorno que debe ubicarse el análisis de las peores formas de trabajo infantil, incluida la clasificación manual de desperdicios. La pobreza y la marginación obligan a que algunas familias recurran al trabajo infantil casi como única opción para sobrevivir, ya que necesitan del fruto del trabajo de sus hijos e hijas. Esa necesidad les ha hecho percibir el trabajo infantil como algo normal; el resto de la sociedad parece verlo con la misma naturalidad que las familias afectadas. Es frecuente escuchar el argumento de que es mejor que los niños trabajen a que se conviertan en vagos y perezosos. Muy pocos, aún dentro de los sectores con mayor educación, defienden el derecho de los niños y niñas a tener educación y a ser protegidos contra formas de explotación laboral.

En Guatemala, algunos niños y niñas trabajan clasificando basura manualmente, en la fabricación de cohetillos y fuegos pirotécnicos, cargando bultos en los mercados, picando piedra, como vendedores ambulantes, limpiando y cuidando carros, lustrando zapatos, haciendo actos como lanzar fuego por la boca en las calles, pidiendo limosna en las calles, son explotados sexualmente y llevan a cabo otras ocupaciones impropias de su condición. Para ellos, los códigos y convenios están muy lejos de la realidad que tienen que vivir día a día. Estos trabajos los exponen a ambientes insalubres con efectos directos en su salud física y psíquica y a constantes accidentes. Acostumbrados a contribuir a un precario presupuesto familiar mediante largas jornadas de trabajo, los niños y niñas terminan perdiendo el interés y la motivación por la educación formal; y rara vez cuentan con el apoyo de los padres para superar esa condición y adquirir educación.

Dentro de la estructura de las exclusiones en Guatemala, las familias guajeras, que trabajan y viven de la recolección de basuras y desechos, no constituyen excepción. Estas familias forman parte de los amplios sectores de la población que

permanentemente ven reducidas sus expectativas de mejorar sus condiciones de vida. En este contexto, las peores formas de trabajo infantil como el trabajo que realizan los niños y niñas guajeros, están enraizadas en una estructura de grandes desigualdades que produce y reproduce la miseria. El trabajo en los basureros es una labor muy extendida, generalmente realizada por familias en situación de extrema pobreza, en las que los adultos no tienen una ocupación fija e incorporan a los niños, niñas y adolescentes en esta actividad.

La segregación de basura consiste en la recuperación de una gama de materiales que luego son comercializados para su reutilización o reciclaje a través de empresas en su mayoría clandestinas. Algunos de los niños y niñas son llevados por sus propios padres, vecinos y en algunos casos por amigos. Muchas veces se ven involucrados en la recolección y segregación de basura sin mayor consulta o a partir de la incorporación de la madre o del padre en la actividad. Los riesgos del trabajo infantil en los basureros son muchos, y más si se toma en cuenta que la mayoría de las veces estos niños y niñas viven con sus familias en esos entornos, en condiciones infrahumanas, siendo víctimas de infecciones, enfermedades digestivas, malnutrición, cortes con vidrios, contacto con jeringas y desechos hospitalarios, mordeduras de animales, picaduras de insectos, atropellos y acoso.

4.8.6. Trabajo Infantil en la pesca y extracción de moluscos

La extracción de moluscos es una actividad que se realiza en los humedales de las zonas costeras. Las personas menores de edad que desempeñan este trabajo permanecen durante horas dentro del fango poniendo en peligro su integridad física y psicológica, ya que están mucho tiempo sumergidos en los manglares; sufren de picaduras de insectos, subdesarrollo físico y malnutrición. Además, muchas veces ingieren estimulantes para soportar el ritmo de trabajo y en algunos casos se observa que fuman puros o ingieren ansiolíticos para disminuir su sensibilidad a las picaduras y

para ahuyentar a los insectos. Basta viajar al puerto de San José, al Puerto de Champerico y observar como los niños, niñas y adolescentes son involucrados en el que hacer de sus padres, extrayendo conchas, caracoles, peces y demás especies marinas de la localidad, como una ayuda que al final se convierte en un trabajo que se debe ejecutar para poder sobrevivir y así toda la familia satisfacer sus necesidades primarias.

4.8.7. Trabajo infantil en mercados

Cada día, en los mercados de América Latina y del Caribe, Guatemala incluida, miles de niños y niñas compiten con los adultos en múltiples tareas y jornadas que van desde las cuatro de la mañana hasta las seis de la tarde, cuando bien les va. Trabajan con sus familias, generalmente del interior de la república, quienes tienen un puesto en el mercado o son carretilleros, cargadores. Tener el mercado y la calle como espacio de socialización, trae grandes riesgos para su integridad física y moral. De acuerdo a su edad, trabajan descargando mercancía de los camiones; transportándola al puesto de venta; vendiendo alimentos y especias; trasladando las compras de los clientes. Acarrear y cargar a diario costales de entre 25 a más de 100 libras, vigilan los puestos, cuidan autos o revenden productos. Basta darse una vuelta por los mercados cantonales y principales para observar como los pequeños trabajadores ganan el sustento diario para ellos y sus familias.

4.8.8. Trabajo infantil en las coheterías

Un estudio realizado en Febrero de 1997 por la Unidad de Protección al Menor Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, permitió definir que el sector productivo de mayor peligrosidad en Guatemala de esa época correspondía a la fabricación de cohetes; no solo por su dispersión en las localidades trabajo domiciliario,

sino por los ambientes y condiciones laborales en las que se desarrolla y porque involucra a gran número de trabajadores menores de edad. La pólvora utilizada en la fabricación de los juegos pirotécnicos es un producto compuesto principalmente por azufre, carbón y salitre. Esta mezcla es explosiva, tóxica y altamente inflamable. Su manejo es de alto riesgo para cualquier persona que con estos ingredientes y por las condiciones en que se trabaja. En este tipo de actividades, se ven expuestos a altos riesgos a la salud y seguridad como exposición a abusos de orden físico, laborando en espacios cerrados con materiales riesgosos en condiciones insalubres y peligrosas, con horarios prolongados que les impiden la asistencia escolar, con riesgos de intoxicación, alergias y erosiones, contusiones y heridas corto contundentes con herramientas punzantes y cortantes, quemadura de diferentes grados, amputaciones, ceguera, invalidez y hasta la muerte. El trabajo en la fabricación de fuegos artificiales es muy peligroso debido a la manipulación de pólvora y a las precarias condiciones técnicas y de seguridad del proceso. Está considerada como una de las peores formas de trabajo infantil ya que la pólvora utilizada en la producción de cohetillos es altamente explosiva, tóxica e inflamable, y la producción se lleva a cabo en hogares o talleres carentes de medidas de seguridad e higiene que ponen en grave riesgo la integridad de los niños.

4.8.9. Trabajo Infantil en el sector informal

En esta actividad laboral, los niños, niñas y adolescentes, están expuestos a riesgos de salud y seguridad, accidentes, quemaduras, daños en la cara, boca, ojos y oídos, abusos de orden físico, a trabajar en espacios expuestos al tráfico, con materiales peligrosos y en condiciones insalubres y especialmente peligrosas. En Guatemala existe un segmento de la población infantil que para contribuir a su sobrevivencia económica, realiza actividades laborales sujetas a ambientes inadecuados, de alto riesgo y peligro, sin control, ni sujeción legal. Esta población es una realidad poco conocida y por lo mismo recibe una precaria atención, lo que la convierte en el sector de trabajadores más desprotegido y vulnerable a altos grados de mortalidad debido a los riesgos laborales y al ambiente a que son expuestos. Estos son: accidentes de tránsito,

enfermedades gastrointestinales, drogadicción, prostitución y enfermedades de transmisión sexual, accidentes físicos por maquinaria o herramientas, maltrato, autoestima baja, abusos, acoso sexual.

Sector informal. "Para los efectos de esta ley, se entiende por adolescente 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". Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Artículo 65.

Sector Normal. "Para los efectos de esta ley, se entiende por adolescente 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 sujeto a un contrato individual de trabajo". Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Artículo 65. En este tipo de actividad laboral se enumeran algunos:

- a) Lanza fuegos;
- b) Cargadores;
- c) Vendedores ambulantes;
- d) Tramitadores, mandaderos y cambistas de moneda;
- e) Tránsito acuático;
- f) Lavadores, cuidadores de carros y lustradores de calzado;
- g) Transporte de pasajeros; de agua potable y no potable;
- h) Voceros a sea vendedores de periódico;
- i) Recicladores de distintos materiales, plástico, cobre, aluminio.



j) Brochas, así se denomina al ayudante de camioneta.

El sector informal es la parte de la economía que incluye las actividades generadoras de ingresos llevadas a cabo por la mayoría de los pobres urbanos. Su trabajo no es oficial; no hay ninguna entidad gubernamental o autoridad tributaria que sepa que están trabajando, porque no están oficialmente empleados. En muchos casos, las personas para las que trabajan no están registradas como empleadores. El sector informal es un término genérico para actividades que van desde las que generan los menores ingresos, limpiar zapatos o cuidar carros, hasta empresas más productivas con varios empleados, pesca a pequeña escala, minería, explotación de canteras, actividades agrícolas y comerciales, talleres, transporte urbano, entre otros.

4.8.10. Trabajo infantil en el sector cuero, piel y calzado

En la actividad laboral de preparación de calzado, la niñez y adolescencia está expuesta a problemas de salud y seguridad, a trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas en medios insalubres. A esto hay que agregar el uso de insumos de origen químico como los pegamentos, colas y líquidos inflamables, en los procesos de elaboración y acabados.

4.8.11. Trabajo infantil en la industria turística

La industria turística genera diferentes actividades laborales donde los niños, niñas y adolescentes participan activamente, motivados por el aparente y fácil acceso a la actividad y por la buena oferta natural turística de algunas regiones, por ejemplo, las ventas de artesanías del sector, orientadores locales. Basta dar un vistazo al entorno del Lago de Atitlán en Panajachel, La Antigua Guatemala, Mercado Central en Guatemala.



4.8.12. Trabajo infantil en el sector de la construcción

Este sector laboral expone a la niñez a los riesgos de: aplastamiento o soterramiento por derrumbes, dolencias dorso lumbares y renales, accidentes oculares y del rostro por voladuras de esquirlas, heridas o lesiones por el uso de herramientas punzantes, fracturas, asfixia, irritación de ojos, oídos y fosas nasales, peladuras en la espalda, quemaduras en el cuero cabelludo, penetración de mezcla o materiales en los ojos y manos, caída de andamios y escaleras, traumas y lesiones con materiales de construcción, contusiones y heridas corto contundentes con herramientas, asfixia o electrocuciones, entre otros. Generalmente en la fabricación y extracción de ladrillos, tejas, caleras, piedrín, bloques, minería, areneros, entro otros y por sobre todo la albañilería.

4.8.13. Explotación sexual comercial

El tráfico de niños, niñas y adolescentes para la explotación sexual comercial coincide con las pautas del tráfico de mujeres para la industria del sexo y con las pautas de crecimiento del sector de comercio del sexo. Hablar de explotación sexual comercial es referirse a una situación que se adueña de manera violenta de la vida de las niñas, niños y adolescentes, alterando su normal desarrollo a partir del uso de su cuerpo y del abuso de su situación de indefensión. Lejos de ser una opción de vida, es un callejón sin salida al que muchas niñas, niños y adolescentes son vinculados por proxenetas, clientes explotadores, que se aprovechan de su vulnerabilidad, causada por una infancia traumática caracterizada por la violencia en sus familias, el abuso sexual y la insatisfacción de sus necesidades más básicas. La explotación sexual comercial es considerada por la Organización Internacional del Trabajo como una de las peores formas de trabajo infantil que responde a múltiples causas y su dinámica trasciende el ámbito de un contexto social particular, de una clase socioeconómica determinada o de un grupo social específico. No es un fenómeno nuevo ni local, ni exclusivo de uno u otro país.

Las niñas, niños y adolescentes víctimas de la explotación sexual sufren un fuerte rechazo social, son estigmatizados y padecen daños psicológicos muchas veces irreversibles. Tienen muy bajos niveles de autoestima y viven un desencuentro con su propio cuerpo, pues han sido tratados como objeto sexual, mercancía y bien de intercambio. Se debe entender acaso la incidencia de esta situación en la integración de la familia, el impacto severo que causa en el desarrollo físico y psicológico para la conformación de la familia, sus fines, y base sobre la cual descansa de la sociedad;

4.9. Niños y niñas en conflictos armados

Es realmente denigrante ver que niños, niñas y adolescentes son utilizados en conflictos armados en diferentes lugares del mundo. Los niños son secuestrados y obligados a entrar en combate en unidades militares rebeldes o en fuerzas gubernamentales. El trabajo efectivo que desempeñan incluye manejar armamento sofisticado a muy temprana edad y con poco entrenamiento; muchas veces son obligados a cometer actos de salvajismo bajo efecto de las drogas y algunas actividades menos horribles como servir de vigías de avanzada o guardias en controles de carreteras, los llevan a la muerte, pues son generalmente las primeras víctimas. Las niñas son utilizadas como cocineras y a la vez como trabajadoras sexuales; viven con las unidades y a menudo se ven forzadas a servir a las necesidades sexuales de gran número de combatientes hombres. Algunas también se ven también involucradas en combates armados.

4.10. Trabajo infantil y pueblos indígenas

El trabajo infantil por abolir en que se encuentran atrapados los niños, niñas y adolescentes indígenas corresponde en su práctica a la totalidad de actividades económicas que son ajenas a las prácticas productivas o culturales tradicionales. La pesca industrial de la langosta, o el trabajo como jornaleros en las fincas agrícolas no

son en absoluto parte del modo de vida tradicional indígena, sino todo lo contrario. Se trata de respuestas extremas de supervivencia ante la marginación y falta de opciones a las que se ven forzados. Se ha identificado una mayor vulnerabilidad de pueblos indígenas por la marginalidad de la que son objeto en los ámbitos político, educativo, sanitario, laboral.

4.11. Desintegración familiar

Como en otros países de América Latina y del Caribe, sin mencionar el resto del mundo, la estructura de vida familiar en Guatemala ha cambiado en décadas recientes. El matrimonio ha decaído, el divorcio y la separación aumentan, se incrementan los nacimientos fuera del matrimonio y en un número creciente de hogares las mujeres son jefas de hogar. Tanto a nivel nacional como internacional estas tendencias han sido consideradas como indicadores de una desintegración familiar. Esto a su vez con frecuencia ha causado preocupación, especialmente en relación a posibles amenazas al bienestar y desarrollo de los niños. Si bien estas preocupaciones sobre la ruptura familiar han sido expuestas en los medios de comunicación, en informes oficiales y en declaraciones de instituciones religiosas, poco se conoce sobre las vivencias de las personas sobre estos cambios y como esto afecta a los menores de 18 años para la obtención de los recursos económicos que coadyuvan sustento familia a través de su trabajo. Por lo menos la mayoría de estas actividades laborales de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años, restringen la asistencia escolar y no solo están vinculadas a los daños referidos, sino también a su cuota correlativa a la tipificación del trabajo que realicen en daños morales, psíquicos y sociales, los que contribuyen de alguna manera cuando la situación se torna incontrolable en la creciente delincuencia juvenil, o la formación de maras, y la violencia y la sociopatía de los adolescentes.



4.12. Contratación laboral en Guatemala

Guatemala es un país de contrastes sociales y diversidad cultural, étnica y lingüística, con una población que rebasa desde el año 2002, los 11.2 millones de habitantes. Es una nación multicultural y plurilingüe conformada por cuatro pueblos: mayas, ladinos o mestizos, Garífunas y Xinkas. Un 41 por ciento de esta población se identifica como indígenas, mientras un 59 por ciento como ladina o mestiza. Un 53.9 por ciento de la población vive en el área rural, mientras que un 46.1 por ciento en áreas consideradas urbanas. El 51.1 por ciento de la población está compuesta por mujeres y más de la mitad de toda la población es menor de 18 años. El Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005 indica que hubo avances importantes en la última década, pero la pobreza sigue siendo femenina, rural e indígena. Esto como producto de las desigualdades económicas, políticas, sociales y culturales que han provocado la exclusión de varios sectores de la población, como las mujeres, quienes han visto limitado el acceso a oportunidades de desarrollo, como la educación, la salud y el trabajo. Pese a esta situación, la participación económica de las mujeres ha aumentado en la última década, aunque se concentra en sectores de baja productividad y especialmente en el sector informal con 76.1 por ciento. Las áreas de mayor participación son la comercial, de servicios sociales, comunales y personales, la agricultura y la industria manufacturera. Para el año 2003, el número de mujeres mayores de 15 años ocupadas en el sector informal era de 76 % y un 24 % en el sector formal. Se reportó que en el área urbana se registró un total de 1,456,969 personas en este sector mientras que en el área rural fueron 2,185,811 personas.³⁴

4.13. Trámite de autorización del permiso de trabajo para menores de edad

Se ha detallado con anterioridad el trámite y los requisitos que debe observar el Inspector de trabajo para la autorización del permiso de trabajo para los trabajadores

³⁴ República de Guatemala, Informe de cumplimiento y aplicación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

menores de edad inclusive para los menores de 14 años y el trabajo de aprendizaje, de conformidad con lo que preceptúa el ordenamiento jurídico. Es menester resaltar en este capítulo, que el Estado de Guatemala es signatario del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, Edad Mínima de Admisión al Empleo, en el cual se establece que los países signantes se comprometen a eliminar periódicamente el trabajo infantil. Para el caso del Estado de Guatemala, aún contempla la capacidad relativa para contratar su fuerza de trabajo de los menores de edad, inclusive la contratación laboral de menores de 14 años, Artículo 32 Código de Trabajo, Decreto 1441. Claro está, como República y Estado Libre y Soberano, la situación socioeconómica en la que se encuentra inmersa se ha hecho imposible erradicar el trabajo de los menores de edad, inclusive combatir de forma contundente las peores formas de trabajo infantil.

Mario Castillo Parada, Jefe de la División Central de Administración del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en la Ciudad de Guatemala, mes de agosto de 1958, argumenta:

“La aplicación exacta en nuestro medio de los convenios internacionales suscritos por Guatemala, como Miembros de la Organización Internacional de Trabajo, se hace de imperiosa necesidad, habida cuenta de que sobre ser partes integrantes de nuestro derecho positivo, y por consiguiente constituir preceptos, normas de observancia obligatoria, tienen a la vez el carácter de compromisos internacionales que las más elementales normas de la convivencia interestatal obligan a su cumplimiento.”³⁵

El respeto y cumplimiento por parte de un estado y sus pobladores a las leyes constitucionales y ordinarias, los convenios internaciones ratificados de distinta índoles, deben permitir su idónea convivencia; es el caso de Guatemala respecto a la legislación laboral interna y los convenios suscritos relativos a la contratación laboral del niño, niña

³⁵ Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, **Convenios Internacionales de Trabajo, Ratificados por Guatemala**, septiembre de 1958, página 11



y adolescente menor de edad y los principios laborales que le informan, propician el marco jurídico para que el Estado de Guatemala garantice los derechos en la contratación laboral de dichos menores de edad a través de la inspección al trabajo, en consecuencia prevenga, proteja y erradique el trabajo del niño, niña y adolescente menor de dieciocho años.

4.14. Reforma al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala contempla que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que es prohibido ocupara a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

CONSIDERANDO

Que la Organización Internacional de Trabajo aprobó disposiciones laborales que deberán someterse a la consideración de los países que forman parte de ese organismo con la finalidad de ajustar las disposiciones normativas nacionales a un mismo concepto jurídico internacional.

CONSIDERANDO

Que las reformas planteadas favorecen significativamente la contratación de los trabajadores menores de edad y que las mismas fortalecen el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.



POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

Las siguientes:

Reformas al Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas

TÍTULO SEGUNDO

Contratos y pactos de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales y contrato individual de trabajo

Artículo 1. Se reforma el Artículo 32 el cual queda así:

“Artículo 32. Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de 14 años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo y la intervención de la Procuraduría General de la Nación.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo, en las



autorizaciones a que alude este Artículo. Destinando un setenta y cinco por ciento del ingreso para la alimentación, salud y educación del menor, el resto para recreación de este. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo realizará inspección trimestral en el lugar de residencia del menor, centro de estudios y lugar de trabajo.”

TÍTULO CUARTO

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 2. Se adiciona un párrafo al final del Artículo 150 así:

“Artículo 150. Y de manera permanente la Inspección General de Trabajo por intermedio de Personal Especializado inspeccionar el lugar de trabajo y centro de estudios de los menores de edad, rendir informe y formar estadística exclusiva.”

Artículo 3. Vigencia: El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS TRECE DÍAS DEL MES DE AGOSTO DE DOS MIL DOCE.



CONCLUSIONES

1. En el ámbito laboral guatemalteco, existen principios y una vasta legislación vigente que debe ser aplicada en la prevención, protección y erradicación del trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años, estos no se aplican suficientemente en la inspección del trabajo.
2. La Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cumple con los convenios internacionales suscritos y ratificados en materia laboral por el Estado de Guatemala, en la contratación laboral del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad.
3. La contratación para el trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años de edad es un flagelo que aqueja a la sociedad guatemalteca, en algunos casos constituye una de las peores formas de contratación infantil en las condiciones inhumanas en las que se desarrollan.
4. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, no generan estadísticas propias del trabajo del niño, niña y adolescente, demostrando con ello que no existe una efectiva inspección al trabajo de los menores de edad.
5. La participación activa del Inspector de trabajo no se refleja en la contratación del niño, niña y adolescente menor de 18 años, toda vez que no se cumple con los procedimientos y requisitos establecidos.





RECOMENDACIONES

1. Que el Estado de Guatemala establezca y aplique efectivamente desde la inspección al trabajo, políticas que tiendan a que se eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo y la abolición de las peores formas de trabajo del niño, niña y adolescente menor de 18 años.
2. Se hace necesario que el Estado de Guatemala dé pronta persecución penal a los explotadores de menores de edad y sirva el presente trabajo a las autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala para que a través del ejercicio de la iniciativa de ley que ostenta, se remita al Congreso de la República una iniciativa de reforma a los Artículos 32 y 150 Código de Trabajo.
3. La Inspección General de Trabajo debe desarrollar programas de inspección al trabajo, que efectivamente detecten y den seguimiento a las condiciones inhumanas en que el niño, niña y adolescente menor de edad efectúan la actividad generadora de ingresos para satisfacer sus necesidades, con el fin de erradicar el trabajo infantil en Guatemala, para que ellos tengan un desarrollo integral.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo, supervise periódicamente el lugar de residencia, centro de estudios y lugar de trabajo, del niño, niña y adolescente menor, designando para tal efecto personal especializado y que exclusivamente se formen estadísticas.



5. Imperativamente el Estado de Guatemala, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dé cumplimiento a lo establecido en el Decreto 27-2001 del Congreso de la República de Guatemala, Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil.



ANEXOS



Anexo I

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo con relación al trabajo de menores ratificados por país latinoamericanos:

CONF Nº a/	CONVENIO	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	El Salvador
1	5: edad mínima (industria, 1919)	X	X	X	O	X
1	6: trabajo nocturno menores (industria, 1919)	X	X	O	O	X
2	7: edad mínima (marítimo, 1920)	X	X	O	O	X
3	10: edad mínima (agricultura, 1921)	O	X	X	O	X
3	10: edad mínima (pañoleros-fogoneros, 1921)	O	X	X	O	X
3	16: examen médico de los menores (marítimo, 1921)	O	X	O	O	X
14	29: trabajo forzoso (1930)	O	O	O	O	X
16	33: edad mínima (no industriales, 1932)	X	X	X	X	X
22	58: edad mínima, revisado (marítimo, 1936)	O	X	O	X	X
23	59: edad mínima, revisado (industria, 1937)	O	X	X	X	X
23	60: edad mínima, revisado (no industrial, 1937)	X	X	X	X	X
29	77: examen médico de los menores (industria, 1946)	O	X	X	O	X
29	78: examen médico de los menores (no industrial, 1946)	O	O	X	O	X
29	79: trabajo nocturno de menores, revisado (industria, 1948)	O	X	X	X	X
43	112: edad mínima (pescadores, 1959)	O	X	O	X	X
49	123: edad mínima (subterráneo, 1965)	X	X	O	X	X
49	124: examen médico menores (subterráneo, 1965)	O	X	O	X	X
58	138: edad mínima (1973)	O	X	X	O	O

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, lista de ratificaciones por Convenio y país, 1996. a/= Número de Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

O = Ratificado X = No ratificado. Copyright© 1997 Organización Internacional del Trabajo (OIT)



ANEXO II

INSTRUMENTOS LEGALES INTERNACIONALES

Convención Internacional sobre los Derechos del niño 26-01-90	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala			
	Convenio No. 10 03-05-88	Convenio No. 15-07-89	Convenio No. 58 30-10-61	Convenio No. 59 03-06-89 79 13-02-52
<p>Artículo 32: "Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados Partes adoptaran medidas legislativas,</p>	<p>Sobre edad mínima de admisión al trabajo agrícola: "Los niños menores de 14 años no podrán ser empleados ni podrá trabajar en las empresas agrícolas, excepto fuera de las horas</p>	<p>Sobre la edad mínima laboral (pañoleros o fogoneros): "Las personas menores de 18 años no podrán trabajar a bordo de buques en calidad de pañoleros o fogoneros, excepto los de 16 años cuya actitud física haya sido reconocida por un examen</p>	<p>Sobre edad mínima al trabajo marítimos: "Los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepto en aquellos en donde estén empleados únicamente los miembros de una misma familia; los de</p>	<p>Sobre la Limitación al Trabajo Nocturno de Menores en Empresas No Industriales: "Los niños menores de 14 años no podrán trabajar de noche durante un periodo de 14 horas consecutivas; los niños mayores de 14 años que no</p>



<p>administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente Artículo. Con este propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Parte en particular: A) Fijan una edad o edades mínimas para trabajar; B) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; C) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente Artículo”.</p>	<p>señaladas para la enseñanza escolar”</p>	<p>médico.”</p>	<p>14 años podrán ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño”.</p>	<p>moralidad de las personas que los efectúen, se deberán fijar edades superiores a 15 años. Los ni los menores de 14 años no podrán ser empleados para trabajar en ninguna empresa industrial, excepto en donde estén empleados únicamente los miembros de una misma familia”.</p>	<p>estén sujetos a la obligación escolar u horario completo y los menores que no hayan cumplido 18 años no podrán ser empleados ni trabajar de noche durante un periodo de 12 horas consecutivas. El Gobierno podrá suspender la prohibición al trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que hayan cumplido 16 años</p>
--	---	-----------------	--	---	---





ANEXO III

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio (N. 29) relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

Adoptado el 28 de junio de 1930 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión.

Entrada en vigor: 1. de mayo de 1932, de conformidad con el Artículo 28

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937

Convenio por el que se fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales (revisado en 1937) (Nota: Fecha de entrada en vigor: 21:02:1941. Este Convenio ha sido revisado en 1973 por el Convenio núm. 138.) Lugar: Ginebra

Adopción: 22:06:1937, sesión _ conferencia: 23

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Nota: Fecha de entrada en vigor: 23:05:1953.). Lugar: Ginebra,

Adopción: 29:06:1951, sesión _ conferencia: 34

Convenio (N. 105) relativo a la abolición de trabajo forzoso

Adoptado el 25 de junio de 1957 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima reunión

Entrada en vigor: 17 de enero de 1959, de conformidad con el Artículo 4



C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (Nota: Fecha de entrada en vigor:

Vigencia=19:06:1976. Lugar: Ginebra.

Adopción= 6:06:1973, sesión _ conferencia: 58

C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Nota:

Fecha de entrada en vigor: 23:11:1985.)

Lugar: Ginebra, Fecha de adopción: 22:06:1982

Sesión de la Conferencia: 68, Sujeto: Seguridad del empleo



ANEXO IV

1. PERMISO DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Guatemala _____

Se tiene a la vista para resolver la solicitud de Permiso de trabajo presentada por el señor

CONSIDERANDO: Que _____

Folio _____ libro _____ de nacimientos, extendida por el Registro

Civil. DE _____ departamento de _____,

ha comprobado que ejerce la patria potestad sobre el menor _____

_____ de _____ años _____

_____ y de análisis del expediente se ha demostrado la necesidad de que dicho menor coopere en la economía familiar por extrema pobreza, siendo imperativo emitir la resolución que en derecho corresponde.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con lo que para el efecto establecen los Artículos 102 inciso 1) de la constitución Política de la República y 148 e) del Código de Trabajo, los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 150 del Código de Trabajo establece que la Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años.

POR TANTO: Con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto establecen los Artículos 1,147,147,149,150,274,275,276,277,278,279 y 280 del Código de trabajo, esta Inspección General de Trabajo RESUELVE AUTORIZAR al menor



_____ para que pueda trabajar y cooperar con la economía familiar, bajo las siguientes condiciones

- a) Que las labores que desarrolle sean acordes con su edad, estado físico, desarrollo intelectual y moral
- b) Que las labores que desarrolle o sea en lugares insalubres y peligrosos;
- c) que las labores que desarrolle no sea en lugares nocturnas y extraordinarias;
- d) que el trabajo que desarrolle no sea en cantinas u otros establecimientos análogos en que ejecute en jornadas nocturnas y que se expendan bebidas alcohólicas;
- e) Que la jornada no debe exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana;
- f) que informe a esta Inspección General el nombre y dirección del lugar donde prestará sus servicios;
- g) que demuestre fehacientemente su inscripción y asistencia a algún centro educativo. NOTIFÍQUESE.



ANEXO V

Registro y Estadística.

Cuadro 3. Informe de la Inspección General de Trabajo		
Departamento de Guatemala		
VISITADURIA	Denuncias recibidas	3,279
	Casos atendidos	3,220
	Personas atendidas	2,253
	Monto recuperado	Q1,205,461.84
	Casos de maquila	606
	Casos de menores	144
	Casos de casa particular	26
CONCILIACIONES	Casos abiertos 6,438	6,438
	Casos conciliados 1,335	1,335
	Montos recuperados	Q9,547,791.55
	Cálculos de prestaciones por despido	25,277
	Cálculos de prestaciones por renuncia	5,820
	Cálculos de prestaciones realizados	31,097
	Convenios de pagos	419
ASESORÍA JURÍDICA	Incidentes presentados 2,015	2,015
	Multas impuestas por Juzgados de Trabajo	465
	Monto por multas impuestas	Q1,516,492.64
NOTIFICACIONES	Notificaciones realizadas	12,756
SECRETARÍA GENERAL IGT	Circulares	3
	Conflictos Económico-Sociales	7
	Comités Ad-Hoc	8
	Constancias	0
	Correlativos (Resoluciones)	86
	Oficios	117
	Pactos Colectivos	10
	Providencias	436
	Recursos de Revocatoria	15
	Permiso de menores de 14 años	0
	Atención a menores de edad mayores de 14 años	1,116
	Inamovilidades Sindicales	167
	Avisos de formación de sindicato	11
Interrupciones de prescripción	384	



PLANES OPERATIVOS	Casos abiertos	264
	Empresas que cumplen con la ley	99
	Empresas que cumplen las prevenciones formuladas	1
	Monto verificado en concepto de pago de Salario mínimo	Q5,315,719.74
	Monto verificado en concepto de pago de Aguinaldo	Q29,732,012.66
	Monto verificado en concepto de pago de Bono Anual (Bono 14)	Q.
UNIDAD DE LA MAQUILA	Casos atendidos	606
	Casos de cierre	10
	Empresas que cerraron	0
	Monto recuperado	0
	Monto recuperado en casos de cierre	0
	Monto recuperado total	0
	Trabajadores afectados por los cierres	0
	Trabajadoras afectadas por los cierres	0
	Total de trabajadores afectados por los cierres	0

Fuente: Inspección General de Trabajo, periodo a partir del mes de enero hasta al mes de agosto de 2009 Información Recolectada por la Dirección de Estadísticas Laborales Ministerio de Trabajo y Previsión Social



BIBLIOGRAFÍA

- ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. **La inspección del trabajo**. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, (s.f.).
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil, 1, 2, 3**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. 3t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta 1976.
- CHENG LO, Montserrat Sagot Rosa. **Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC)**, diciembre: 2004.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed.; corregida y aumentada; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2005.
- DÍAZ HERNÁNDEZ, Carlos Rodolfo. **Tesis de graduación, La necesidad de establecer plazo para la presentación y aprobación del reglamento interior de trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
- Diccionario ilustrado Océano de la lengua española, ed. del milenio. España: Ed. MMI Océano Grupo Editorial, S. A.; (s.f.).
- ECHEVERRÍA MORATAYA. Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala, C. A.: Ed. Impresos D&M, 1998.
- Embajada de los Estados Unidos, Guatemala, **Derechos humanos, informe sobre prácticas de derechos humanos, 2005**, Guatemala: Ed. Oficina Pro Democracia, Derechos Humanos y Trabajo, 8 de marzo de 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (Colección Fundamentos); Ciudad de Guatemala: Ed. Impreofset Oscar de León Palacios, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Ciudad de Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.).
- GIL PÉREZ, Rosario. **Introducción a la sociología**. 4ª. ed., Unidad 4ª.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Cooperativa de Ciencia Política, Universidad de San Carlos, 1997.



Microsoft Corporation. **Hulton Getty Picture Collection**, biblioteca de consulta **Microsoft**. Encarta, 2005.

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. **Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala**. Guatemala, C. A.: Ed. Tipografía Nacional; agosto de 1958.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización inspección general de Trabajo**. <http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/inspección/funciones/manual-de-organización-igt>.

Organización internacional del trabajo. **Programa internacional para la erradicación del trabajo, "Alto al trabajo infantil"**. <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec>. (11 de febrero de 2007)

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; actualizada, corregida y aumentada; Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil. **"Todo sobre IPEC"**. <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/pagina.php?seccion=27&pagina=96>, (11 de febrero de 2007)

SALAZAR, Gilberto. **Código de Trabajo anotado y concordado**. Guatemala, C. A.: Ed. Ediciones Jurídicas Especiales, 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Congreso de la República de Guatemala, 2003.

Acuerdo Gubernativo 297-2003, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Modifica el Acuerdo Gubernativo número 242-2003, Reglamento Orgánico Interno de Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Acuerdo Gubernativo 112-2006, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y la Adolescencia Trabajadora.



Acuerdo Gubernativo 250-2006, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Reglamento para la Aplicación del Convenio Número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación.

Convenio 79 de la Organización Internacional del Trabajo. Limitación del Trabajo Nocturno de los Menores en Trabajos no Industriales, 1946.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Protección del Salario, 1949

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973.

Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. La Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999.

Informe de cumplimiento y aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Nueva York: 18 de mayo de 2006. República de Guatemala