

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



**LIMITACIONES EDUCATIVAS QUE GENERA EL TRABAJO INFANTIL EN
GUATEMALA**

CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON

GUATEMALA, JUNIO DE 2013

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

**LIMITACIONES EDUCATIVAS QUE GENERA EL TRABAJO INFANTIL EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2013

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

DECANO:	Lic.	Avidan Oritz Orellana
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Diaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto Jose Eduardo Salazar
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Galvéz
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Gloria Melgar de Aguilar
Secretario:	Lic.	Manfredo Roca Canel
Vocal:	Lic.	Juan Ramón Peña Rivera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Edwin Leonel Bautista Morales
Secretario:	Licda.	Ileana Noemi Villatoro Fernández
Vocal:	Lic.	Eddy Aguilar Muñoz

RAZÓN: “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Edi Leonel Pérez Abogado y Notario



Guatemala, 24 de junio de 2011

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



Respetable Licenciado

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución, he revisado el trabajo de la Bachiller: **CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON**, en la preparación de su trabajo de Tesis denominado **“LIMITACIONES EDUCATIVAS QUE GENERA EL TRABAJO INFANTIL EN GUATEMALA”**.

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- A) El tema de investigación jurídica presentado se refiere básicamente al derecho infantil en Guatemala, mismo que ha sido una constante preocupación más a nivel internacional que nacional, ya que son diversas las recomendaciones presentadas por la Organización Internacional del Trabajo al Estado de Guatemala, para regular adecuadamente dicha actividad.

- B) Con relación al método utilizado, se establece fundamentalmente la importancia del analítico, ya que por la temática investigada fue básica la realización de mucho análisis y además, se aplicó la inducción, como mecanismos de conocer el contenido general del tema y delimitarlo al área del trabajo infantil en Guatemala.

Dirección: 7ª AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140

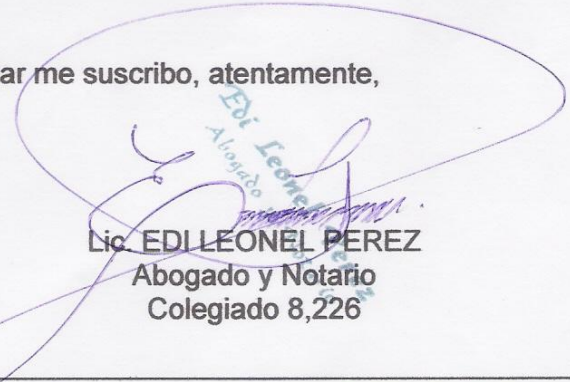


Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario

- C) La bachiller observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la redacción, utilizando correctamente la aplicación del idioma Español y la redacción jurídica respectivamente.
- D) La realización de estudios de la rama del derecho de trabajo y principalmente del trabajo infantil, representan un valioso aporte para la investigación jurídica tomando en cuenta que en la sociedad guatemalteca, son múltiples los menores de edad que prestan sus servicios laborales.
- E) Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución al tema investigado como lo son las limitaciones educativas que tienen los trabajadores menores de edad en Guatemala.
- F) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros.
- G) El trabajo realizado constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho y para las autoridades de trabajo por el enfoque que se le ha dado y además porque es una necesidad jurídica del país, regular el trabajo infantil en Guatemala, para delimitarlo no solo por edades sino por las condiciones de los trabajadores.

Por lo antes indicado, considero que el trabajo de investigación de la bachiller: **CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi dictamen y opinión favorable para continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,


Lic. EDI LEONEL PEREZ
Abogado y Notario
Colegiado 8,226

Dirección: 7^a. AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

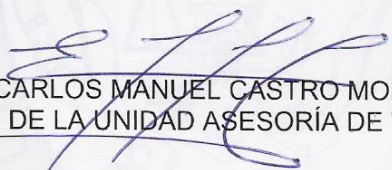
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 19 de julio de 2011.

Atentamente, pase al LICENCIADO VICTOR HUGO GIRÓN MEJÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON, intitulado: "LIMITACIONES EDUCATIVAS QUE GENERA EL TRABAJO INFANTIL EN GUATEMALA".

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


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh.



LIC. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario
10ª. Avenida 3-68 zona 4
Guatemala, teléfono 5010-7807



Guatemala, 04 de agosto de 2011.

Señor Jefe:
De la Unidad de Tesis
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Licenciado:

En atención al nombramiento de fecha diecinueve de julio del presente año, en donde se me designa como REVISOR de tesis, de CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON, respecto a su trabajo de tesis intitulado "LIMITACIONES EDUCATIVAS QUE GENERA EL TRABAJO INFANTIL EN GUATEMALA", con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir dictamen respectivo:

- a) El estudio efectuado en materia de derecho de trabajo, describe una realidad que se ha vuelto una práctica cotidiana en muchos lugares del territorio nacional, tomando en consideración algunos aspectos como la desintegración familiar, la pobreza y la falta de oportunidades para los jóvenes y niños, lo que genera el abandono de los centros educativos para incorporarse a una actividad laboral a temprana edad, constituyendo una limitación en el desarrollo personal y del conocimiento que incide en su juventud y madurez.
- b) Para el desarrollo del presente estudio, la investigadora utilizó algunos métodos y técnicas para dicha elaboración. Dentro de los primeros, fue de gran utilidad el método analítico ya que este sirvió para el análisis e interpretación de la documentación seleccionada para la elaboración del informe final. Además, la técnica bibliográfica fue de gran ayuda para clasificar la diversidad de bibliografía relativa al tema, tanto de autores nacionales e internacionales.
- c) Con respecto a la redacción puntuación y ortografía la investigadora utilizó las normas establecidas en el Diccionario de la Real Academia Española, además lo establecido en el normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público en cuanto márgenes, tipo de letra y presentación.
- d) El estudio presentado por la alumna Matías Mogollón, es de suma importancia para conocer los aspectos del derecho de trabajo y educativos que algunos jóvenes y niños enfrentan para contribuir a la economía familiar, abandonando en



LIC. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario
10ª. Avenida 3-68 zona 4
Guatemala, teléfono 5010-7807

muchas oportunidades en forma definitiva la educación, constituyendo una limitación en el derecho a obtener los conocimientos de acuerdo a su edad en materia educativa.

- e) Una vez, analizado el presente estudio presentado por la alumna **CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON**, se establece que las conclusiones y recomendaciones, son congruentes al tema investigado y al desarrollo de cada uno de los capítulos contenidos en el estudio jurídico elaborado en materia de trabajo.
- f) Con respecto a la bibliografía utilizada, por el tema investigado se determina que la misma es la más adecuada, ya que se utilizaron obras de autores nacionales y extranjeros, y las disposiciones legales vigentes en materia laboral y educativa en Guatemala.

Por lo que considero que cumple con los requisitos, que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, por lo anteriormente indicado procedo a emitir el presente dictamen de revisor en forma **FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Atentamente,

Lic. Víctor Hugo Girón Mejía
Abogado y Notario
Colegiado No. 5695

Victor Hugo Girón Mejía
Abogado 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, 06 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA NOEMI MATIAS MOGOLLON, titulado LIMITACIONES EDUCATIVAS QUE GENERA EL TRABAJO INFANTIL EN GUATEMALA. 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/sllh.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "BAMO/sllh".

A handwritten signature in black ink, which is the signature of Lic. Avidán Ortiz Orellana.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Rosario".

DEDICATORIA

- A DIOS Por la sabiduría, inteligencia que me ha prestado, ser el centro de mi vida, rodearme de su inmenso amor, salud y de todas sus extraordinarias bendiciones.
- A MIS PADRES Edgar Rolando Matías y Rosa Esperanza Mogollón Bran, por darme la vida, su amor, paciencia, su ayuda incondicional y confiar en mí para alcanzar esta meta, para ellos es este triunfo siendo fruto de sus esfuerzos y sacrificios el cual no hubiera podido alcanzar sin ellos. Los amo.
- A MIS HERMANOS David, Edgar, Ricardo, gracias porque siempre estuvieron allí para ayudarme y cuidarme.
- A MIS CUÑADAS Olga y Susana gracias por su apoyo y confianza.
- A MIS SOBRINOS Sandy, Alejandro, Irene Esperanza, Mauricio, Rebeca, Ismael, todo lo que nos proponemos en la vida lo podemos lograr, con amor, paciencia y esfuerzo. El día de mañana serán ustedes.
- A MIS TÍOS Gracias por su apoyo cuando lo necesité y la confianza puesta en mí.
- A MIS AMIGOS Jorge, Edy, Evelyn, Cesar, Dina, Esmeralda, Lucrecia, Héctor, Gerardo y en especial a Lily gracias por estar siempre junto a mí en este camino que recorrimos juntos unos al inicio y otros al final pero siempre estuvieron en las buenas y en las malas.
- A MIS AMIGAS Wendy, Marisol y sus hijos Gabriel, Carlos y Francisco por su cariño incondicional y sus palabras cuando más lo necesitaba.
- EN ESPECIAL A todas aquellas personas que formaron parte durante estos años de estudio gracias por estar conmigo y aquellas que estoy conociendo que ya forman parte de mi familia gracias por compartir esta dicha conmigo.

A

LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE
GUATEMALA, y en especial a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales que me albergó durante estos años.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La educación sus fines y regulación legal en Guatemala.....	1
1.1. Origen y conceptos del sistema educativo.....	5
1.2 Órganos rectores de la educación en Guatemala	8
1.3 Situación del sistema educativo nacional de Guatemala	14
1.4 Regulación legal y fines de la educación.....	25

CAPÍTULO II

2. Origen y concepción legal del derecho de trabajo.....	31
2.1 Principios y sujetos de la relación del trabajo.....	44
2.2 Regulación legal del derecho de trabajo en Guatemala	58
2.3 El contrato de trabajo en la legislación guatemalteca.....	61
2.4 Regulación legal del contrato de trabajo en Guatemala.....	68

CAPÍTULO III

3. El trabajo infantil y su situación en Guatemala.....	73
3.1 Concepción del trabajo infantil.....	73
3.2 Origen y causas del trabajo infantil.....	76
3.3 Autorización del trabajo infantil en Guatemala.....	82
3.4 Situación nacional de los menores de edad en Guatemala	83

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la situación educativa y laboral infantil.....	89
4.1. Aspectos generales del trabajo infantil.....	89
4.2. El trabajo infanto-juvenil como alternativa a la deserción escolar en Guatemala.....	103
4.3. Aspecto socio-económicos que contribuyen a la baja asistencia y permanencia de los alumnos	105
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA	115

CAPÍTULO I

1. La educación sus fines y regulación legal en Guatemala

“En los últimos decenios se han hecho progresos considerables en la esfera de la educación, ya que el número de niños escolarizados ha aumentado de 599 millones en 1990 a 681 millones en 1998. No obstante, más de 113 millones de niños (de los cuales casi dos terceras partes son niñas de países en desarrollo) no tienen acceso a la educación primaria y muchos niños que empiezan a asistir a la escuela se ven obligados a dejarla debido a la pobreza o a presiones familiares y sociales. Pese a los enormes esfuerzos realizados, al menos 875 millones de adultos siguen siendo analfabetos, exactamente el mismo número que hace diez años. Se ha demostrado que existe una relación proporcional entre el caso a la educación y el mejoramiento de los indicadores sociales”.¹

Los programas de educación del Organismo de las Naciones Unidas ONU: “se centran en las niñas y las mujeres ya que el efecto de la escolarización en la mujer es especialmente importante. Una mujer instruida gozará por lo general de mejor salud, tendrá menos hijos y dispondrá de más oportunidades de aumentar los ingresos del hogar. A su vez, sus hijos tendrán tasas de mortalidad más bajas y mejor nutrición y salud general.”²

¹ **Educación.** <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/educacion/educacion.htm> (consultado 04-04-2011) Pág. 1.

² **Ibíd.** Pág. 1.

Varias entidades del Sistema de las Naciones Unidas financian y formulan programas de educación y capacitación de diversa índole, que incluye desde la enseñanza básica tradicional hasta formación técnica para el desarrollo de los recursos humanos en diversos ámbitos como: administración pública, agricultura, servicios de salud, entre otros. Además de llevar a cabo campañas de concientización para educar sobre VIH/SIDA, el uso indebido de estupefacientes, los derechos humanos y la aplicación de la familia, por mencionar algunos.

Al respecto, se indica que: “el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, dedica anualmente el 14 % de sus gastos de programas a actividades de educación, prestando especial atención a la enseñanza básica y la escolarización de las niñas. La entidad rectora en el ámbito educativo es la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la cual trabaja junto con otros asociados, para conseguir la matriculación de todos los niños en escuelas adecuadas y la formación de profesores para impartir una educación de calidad.”³

El principal objetivo de la UNESCO es contribuir al mantenimiento de la paz y la seguridad en el mundo promoviendo, a través de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación, la cooperación entre los pueblos, con el fin de garantizar el respeto universal de la justicia, la supremacía de la ley, los derechos humanos y las libertades fundamentales que la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.

³ Ob. Cit. Pág. 1.

Para cumplir este mandato, la UNESCO desempeña cinco funciones principales:

1. Estudios prospectivos: relativo a las formas de educación, ciencia, cultura y comunicación para el mundo del mañana;
2. El adelanto, la transferencia y el intercambio de los conocimientos, basados primordialmente en la investigación, la capacitación y la enseñanza;
3. Actividad normativa, a través de la preparación y aprobación de instrumentos internacionales y recomendaciones estatutarias;
4. Conocimientos especializados, los cuales se transmiten a través de la cooperación técnica a los Estados Miembros para que elaboren sus proyectos y políticas de desarrollo;
5. Intercambio de información especializada.

La UNESCO proporciona: “servicios de secretaría para la campaña interinstitucional más ambiciosa lanzada por las Naciones Unidas con miras a lograr una educación universal de calidad a más tardar en 2015 sobre la base del Marco de Acción que 181 países aprobaron en el Foro Mundial sobre la Educación, celebrado en 2000 en Dakar (Senegal). En la Declaración del Milenio, de septiembre de 2000, los líderes del mundo confirmaron este objetivo.”⁴

De conformidad con la Organización de las Naciones Unidas en el foro mundial sobre educación celebrado en Dakar, 2000: los gobiernos se comprometieron a lograr una educación de calidad para todos, haciendo especial énfasis en las niñas y otros grupos

⁴ **Foro mundial sobre educación**, celebrado en Dakar, 2000. Pág. 4.

concretos, como los niños que trabajan y los niños afectados por la guerra. Los países y las instituciones donantes aseguraron que ningún país que se comprometiera a difundir la enseñanza básica vería frustrados sus esfuerzos por falta de recursos. El Foro tomó como referencia los resultados del inventario sobre educación más amplio, exhaustivo y estadísticamente riguroso que se ha efectuado en la historia, el cual comprendió una Evaluación de la Educación para Todos, de dos años de duración y seis conferencias regionales de alto nivel, celebradas en 1999 y 2000.⁵

A través de un proyecto interdisciplinario innovador titulado Educar para un Futuro Sostenible, la UNESCO ayuda a los Estados miembros a mejorar y reorientar sus actividades nacionales de educación y formación relacionadas con el medio ambiente, la población y el desarrollo, incluidas la educación para la salud y la prevención del VIH/SIDA, así como el uso indebido de drogas.

En el marco de su programa de promoción de la educación permanente para todos, la UNESCO apoya y fomenta proyectos nacionales encaminados a renovar los sistemas educativos y formular estrategias alternativas para hacer accesible a toda la educación permanente. Este programa tiene también como objetivos: ampliar el acceso a la enseñanza básica y mejorar su calidad; reformar los sistemas de educación universitaria en todo el mundo; y promover la educación de adultos y la educación permanente.

⁵ **Foro mundial sobre educación**, celebrado en Dakar, 2000. Pág. 4.

1.1. Origen y conceptos del sistema educativo

Durante la época precolombina el sistema educativo nacional guatemalteco, careció de un marco legal bien estructurado, que pudiera considerarse como el instrumento que normara su funcionamiento. Las investigaciones históricas realizadas al respecto no han encontrado documento y otros elementos que revelen la existencia de basamento legal de carácter educativo.

Según Carlos González Orellana los primeros antecedentes de carácter legislativo del sistema fueron elaborados durante los 300 años de dominación española, y afirma: “algunos de ellos todavía forman parte de la estructura legal, y otros han sido modificados y varios eliminados.”⁶

Pero no puede hablarse en esta época de un sistema educativo con un efectivo basamento legal, es más tarde que el sistema adquiere la estructura formal. Para el efecto, Francisco Javier Way Medrano analiza los siguientes elementos: “Desde la época colonial se estableció la validez legal del español como idioma oficial para las manifestaciones políticas, sociales, culturales, entre otros.”⁷ Esta disposición de orden legal es incorporada al sistema educativo y se conservara hasta el presente a pesar de la existencia de numerosos dialectos.

⁶ **Historia de la educación en Guatemala.** Pág. 107.

⁷ **Situación del sistema educativo nacional.** Pág. 2.

El reconocimiento legal del idioma español como lengua oficial contribuyó a la marginación de las masas indígenas del proceso educativo, ya que esas grandes masas sólo hablan sus propios dialectos, además de propiciar que la educación se convirtiera en un privilegio de la oligarquía española y sus descendientes.

De esta misma época fue emanada la disposición legal de reconocer el catolicismo como religión oficial, cuyos principios y contenidos debían ser enseñados en el proceso educativo. Esta disposición perdura durante todo el periodo independentista y aún en la actualidad es evidente la influencia de la educación católica.

Es muy difícil encontrar una manifestación cultural del periodo colonial que no haya sido dirigida o inspirada en los principios religiosos del catolicismo. No se puede negar que los clérigos españoles se les deben la preocupación por la educación, porque ellos ejercieron un amplio dominio. Pero su influencia también fue decisiva para crear una educación de tipo clasista.

El tratadista González Orellana opina que: La educación era de tipo confesional por haber quedado este servicio en poder de la iglesia. En estas condiciones, como se puede advertir la escuela se mantenía alejada de la realidad y del espíritu científico que pronto se empezaría a desarrollar en Europa.⁸

A continuación se mencionan algunas cédulas que según Joaquín Pardo contienen

⁸ **Ob. Cit.** Págs. 69-70.

aspectos educativos, además de otras disposiciones legales. La Real Cédula del 7 de junio de 1550 preceptuaba que: “Recomienda a los frailes de San Agustín, San Francisco, Residentes en la ciudad de Santiago que enseñen la lengua castellana a los naturales.”⁹

La Real Cédula del 14 de agosto de 1560 estableció que: “Todo libro impreso sin licencia respectiva y que se refiera a las indias occidentales debe ser confiscado.”¹⁰

La Real Cédula del 22 de mayo de 1783: “Manda que reduzca el beaterio de su primitivo Estado de casa de enseñanza, en adelante ninguna haga profesión; que señale el numero de maestras que se juzgue conveniente y el de educandas que se puedan admitir que las indiecitas que reciban sean de 7 a 12 años de edad, y que se conserven en el colegio hasta la edad de 20 a 22 años; y que dicho colegio esta sujeto al ordinario aunque las religiosas dominicanas podrán, como antes, asistirles en lo espiritual.”¹¹

En esta forma estaba presupuestada casi toda la legislación educativa de la época colonial alguna de ellas específicas para la educación de la provincia de Guatemala y otras para las indias occidentales, como llamaban a las colonias del continente americano.

⁹ **Prontuario de reales cédulas.** Pág. 95.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 97.

¹¹ **Ob. Cit** Pág. 180.

Francisco Larroyo define la educación de la siguiente manera: “La educación, es un proceso de socialización de personas en una sociedad donde se desarrolla capacidades intelectuales, habilidades, destrezas y técnicas a los estudiantes.”¹² La educación es gratuita para todos los estudiantes. Sin embargo, debido a la escasez de escuelas públicas, también existen muchas escuelas privadas y parroquiales. Debe ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar nuestros valores, fortaleciendo la identidad nacional.

Por otra parte, el guatemalteco González Orellana, se refiere a la educación como: “La influencia ordenada y voluntaria ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle; de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva.” “Es un ingrediente fundamental en la vida del hombre y la sociedad y apareció en la faz de la tierra desde que apareció la vida humana.” “Es la que da vida a la cultura, la que permite el espíritu del hombre la asimile y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento.”¹³

1.2. Órganos rectores de la educación en Guatemala

Los órganos rectores de la educación en Guatemala, son los que se describen a continuación: Ministerio de Educación y Universidad de San Carlos de Guatemala.

¹² **La ciencia de educación.** Pág. 58.

¹³ **Ob. Cit.** Pág. 59.

a) El Ministerio de Educación, es el responsable de la educación en Guatemala, por lo cual le corresponde lo relativo a la aplicación del régimen jurídico concerniente a los servicios escolares y extraescolares para la educación de los guatemaltecos.

En el marco constitucional guatemalteco es un Ministerio de Estado que de conformidad con el Decreto Número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Educación Nacional, es responsable de dirigir, coordinar, supervisar, controlar y ejecutar el proceso educativo del país.

Para cumplir con sus obligaciones tiene la estructura administrativa siguiente: secretaria de estado, despacho ministerial, dos vice-ministros de educación y tres clases de dependencias técnico administrativas y propiamente administrativas; y unidades con funciones específicas: planificación coordinación y asesoría; de ejecución, de administración y servicios.

El Ministerio de Educación es el máximo organismo del ramo. El Ministro que lo desempeña es nombrado por el presidente de la República con base a una decisión de carácter político que técnica, como se hace con los demás ministerios.

Como el sistema educativo nacional es centralizado, el despacho ministerial es el responsable de aprobar desde las políticas educacionales del país hasta las cuestiones administrativas de menor cuantía como el nombramiento del personal docente, técnico, administrativo y de servicio, tanto de la planta central como de los establecimientos

educativos; creación de nuevas plazas, firmas de título, entre otros.

La labor administrativa cotidiana, especialmente la revisión, resolución y firma de expedientes, absorbe el mayor porcentaje del tiempo del ministro dejando al margen los problemas fundamentales del sistema o del sector educación, que repercuten en la reducida capacidad de negociación frente a los otros ministros, principalmente cuando se establecen las prioridades nacionales; en el estudio y en la búsqueda de soluciones viables a esos problemas, en la generación de programas y proyectos educacionales a nivel nacional y en la definición y establecimiento de las políticas educacionales del país.

Los Viceministros de Educación son las autoridades inmediatas al Ministro, las personas que se desempeñan también son nombradas por el presidente de la República, en algunos casos a propuesta de Ministro con quien comparte la Rectoría de la Política Educativa del país; la dirección y coordinación en sus respectivas ramas. Además de sus responsabilidades y atribuciones sustituyen al Ministro en caso de ausencia temporal.

Una de las características de los sistemas centralizados es la existencia de numerosas dependencias en la cúspide de la estructura administrativa en los órganos de decisión superior. La diversidad y complejidad de estas dependencias dependen del sistema educacional en particular y del sistema político administrativo en general.

Mientras, la Ley Orgánica de Educación anterior estableció que el Ministerio de Educación estaba integra por dependencias que respondían a las funciones tradicionales como: Secretaria, Contaduría, Relaciones Públicas, Asesoría, Educativas, Culturales, Administrativas y Servicios, etc. La nueva Ley de Educación le asigna funciones más congruentes con la época y con las tendencias modernas de la Administración Pública.

En el Artículo 33 de la Ley del Organismo Ejecutivo se encuentra establecido las funciones del Ministerio de Educación de la siguiente manera: “Le corresponde lo relativo a la aplicación del régimen jurídico concerniente a los servicios escolares y extraescolares para la educación de los guatemaltecos; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: a) Formular y administrar la política educativa, velando por la calidad y la cobertura de la prestación de los servicios educativos públicos y privados, todo ello de conformidad con la ley. b) Coordinar con el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda las propuestas para formular y poner en vigor las normas técnicas para la infraestructura del sector. c) Velar porque el sistema educativo del Estado contribuya al desarrollo integral de la persona, con base en los principios constitucionales de respeto a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad y la paz y al carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de Guatemala. d) Coordinar esfuerzos con las universidades y otras entidades educativas del país, para lograr el mejoramiento cualitativo del sistema educativo nacional. e) Coordinar y velar por el adecuado funcionamiento de los sistemas nacionales de alfabetización, planificación educativa, investigación, evaluación, capacitación de docentes y personal magisterial, y educación

intercultural ajustándolos a las diferentes realidades regionales y étnicas del país. f) Promover la autogestión educativa y la descentralización de los recursos económicos para los servicios de apoyo educativo mediante la organización de comités educativos, juntas escolares y otras modalidades en todas las escuelas oficiales públicas; así como aprobarles sus estatutos y reconocer su personalidad jurídica. g) Administrar en forma descentralizada y subsidiaria los servicios de elaboración, producción e impresión de textos, materiales educativos y servicios de apoyo a la prestación de los servicios educativos. h) Formular la política de becas y administrar descentralizadamente el sistema de becas y bolsas de estudio que otorga el Estado.”

Estas nuevas funciones del ministerio de educación formuladas por los legisladores en un país en proceso de desarrollo dentro del esquema capitalista, establece que el Ministerio como uno de los rectores de la educación está integrado por dependencias científicas, técnicas, administrativas y unidades de planificación de coordinación, de asesoría, de ejecución, de administración y de servicios.

Por esta nueva estructura formal del Ministerio de Educación y otros aspectos que se analizan a continuación, se evidencia la influencia de los planificadores y administradores en la concepción y redacción en la ley de educación nacional, además adquieren importancia ciertas fundaciones relacionadas con estas disciplinas: la formulación de la política educativa en el país; la planificación nacional y regional de las actividades educacionales; la consideración del Sector Educación, dividido en los sub-sectores escolares y extraescolares; la creación de la unidades de planificación,

unidades administrativas y ejecutoras de los programas y proyectos.

b) La Universidad de San Carlos de Guatemala, también conocida y llamada por sus siglas USAC, es la universidad más grande y antigua de Guatemala, la única estatal y autónoma. Fue fundada el 31 de enero de 1676 por la Real Cédula de Carlos II, es la cuarta universidad fundada en América. Su sede principal se encuentra en la Ciudad Universitaria, zona 12 de la Ciudad de Guatemala. Sin embargo cuenta con centros universitarios en casi todas las regiones de Guatemala y un centro universitario metropolitano donde funcionan la Facultad de Medicina y la Escuela de Psicología.

La Universidad de San Carlos de Guatemala se conserva la misma estructura legal como lo preceptuaba la Constitución anterior, pero en su régimen económico, las autoridades, los catedráticos y los estudiantes logran que la Asamblea Nacional Constituyente aumentara la asignación presupuestaria del estado del 2% al 2.1/2% del Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado. Este incremento de su ingreso le permitió ampliar sus programas y extender sus servicios educacionales a otras áreas del país. Sin embargo, estos recursos financieros son insuficientes para que la Universidad pueda satisfacer la demanda de servicios de investigación, docencia, extensión, etc., que le corresponde de acuerdo con el marco legal del país.

El gobierno actual se ha opuesto a incrementar la asignación a la universidad, de pensar de la crisis financiera que soporta esta institución de educación superior, debido al rápido incremento de la población estudiantil a la diversificación de las carreras

universitarias, que son necesarias para el desarrollo del país.

La Universidad de San Carlos de Guatemala con menos recursos y más dificultades tiene actualmente centros universitarios regionales funcionando. Aunque todavía es muy prematuro adelantar el éxito de estos centros y sus repercusiones; pero individualmente coadyuvaran a un desarrollo más equilibrado e integral del país, con la creación de carreras científico-tecnológicas, orientadas a la formación de técnicos y profesionales que se requieren para la explotación racional de los recursos naturales en las distintas regiones en las que se divide el territorio.

1.3. Situación del sistema educativo nacional de Guatemala

Guatemala ha tenido históricamente “un nivel muy desfavorable en el campo de la educación. El nivel de escolaridad en Guatemala es sumamente bajo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) estima que el promedio es de sólo 2.3 años. Incluso menor en los departamentos mayoritariamente indígenas (1.3 años).”¹⁴

Las oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo no se hayan al alcance de la mayoría de la población guatemalteca. Desigualdades económicas y sociales y otros factores políticos, lingüísticos y geográficos influyen en el acceso de niños a la educación. Esta deficiencia es muy preocupante si se toma en cuenta que la educación no es sólo un factor de crecimiento económico, sino también un ingrediente fundamental para el desarrollo social, incluida la formación de buenos ciudadanos.

¹⁴ Chacon, Rossely. **El sistema educativo en Guatemala**. Pág. 1.

Según el INE en 1996 la población guatemalteca “ascendía a 10.8 millones de habitantes. Como muchos países en vías de desarrollo, la población de Guatemala es una población joven. La población de menos de 14 años asciende al 44.1% del total y los de menos de 25 años representan el 64.7% de la población. Los niños y jóvenes de hoy pertenecen a una generación de guatemaltecos que han nacido y crecido en momentos de grandes cambios. Esto junto con la presente transición democrática por la que atraviesa el país y su integración en el mercado internacional, hacen de la educación una necesidad básica para el desarrollo y adaptación de los guatemaltecos a esta nueva etapa de desarrollo, democracia y paz.”¹⁵

Los Acuerdos de paz y el Plan Nacional de Desarrollo 1996-2000 plantean la necesidad de reducir el déficit de cobertura, especialmente en los niveles de preprimaria y primaria, con énfasis en el área rural y en la educación de las niñas, así como elevar el nivel de alfabetización y mejorar la calidad educativa. Por otro lado, se requiere un esfuerzo más amplio de reforma para que la educación responda a la diversidad cultural y lingüística de Guatemala, reconociendo y fortaleciendo la identidad cultural indígena, los valores y sistemas educativos mayas y de los otros pueblos indígenas.

El sistema educativo de Guatemala divide la enseñanza en cuatro niveles:

1) **Educación pre-primaria** (5-6 años), la educación pre-primaria es en la que el Estado menos inversión realiza. Las pocas escuelas nacionales parvularias que

¹⁵ Monge, Paúl. **Fundación para la actualización tecnológica de latinoamérica**. Pág. 1.

funcionan están concentradas en un alto nivel en la ciudad capital y en una mínima parte en los departamentos del interior de la República.

Conchi Vera-Valderrama indica lo siguiente: “En sólo tres departamentos se registra una tasa bruta de escolaridad superior al 50%, Guatemala 59%, Sololá 58.9% y Totonicapán 52.7%. En el resto se encuentra en 40% o menos. El caso extremo lo constituye Jalapa 11.1 % y Jutiapa 10%. El promedio del país es de apenas 32.8%.”¹⁶

En cuanto a la interpretación de los datos proporcionados en la estadística anterior, refleja la verdadera situación educativa en Guatemala, tomando en consideración la existencia de diversos programas y la gratuidad de la misma, aun se manifiesta un promedio mínimo del derecho al acceso a la misma, por lo que es necesario fortalecer el sistema educativo nacional con presupuesto, infraestructura, formación profesional de los docentes e incentivos a través de becas para los estudiantes, para que la población se incorpore y el Estado cumpla desde la perspectiva constitucional el desarrollo integral de la persona.

Al no tener carácter obligatorio, el Estado ha dirigido sus esfuerzos a otros niveles, permitiendo con ello que sea la iniciativa privada, la que absorba mayoritariamente a la población escolar que corresponde a esta enseñanza. En segundo lugar, al permitirse a la iniciativa privada que asuma esta responsabilidad, un fuerte sector de nuestra niñez se queda sin cursar este nivel, por cuanto las cuotas que se cobran no están al alcance

¹⁶ **La educación en Guatemala.** Pág. 1.

de la mayoría de los guatemaltecos.

Esto sienta las bases para una serie de marginaciones, pues mientras un minoritario sector poblacional ha tendido una formación académica, cultural y social completas, las grandes mayorías han recibido una formación desde el principio incompleta y deficiente. Por otra parte los colegios privados realizan una labor positiva en esta etapa de la enseñanza, pues su labor va desde la adaptación de los niños a la escuela, pasando por una importante fase de socialización, continuando con el cultivo de principios cívicos y de urbanidad, terminando con el aprendizaje de la lectura y escritura.

2) **La educación primaria** (7-12 años), la Constitución Política de la República de Guatemala establece la obligatoriedad de la educación primaria dirigida a los niños de 7 a 12 años de edad.

Dina Lorena López Castillo, en su tesis doctoral señala que las tasas de cobertura y de incorporación son: “las más altas del sistema escolar: En Guatemala la tasa media de escolaridad en educación primaria es del 84%. Alguno de los departamentos exceden ese valor, por ejemplo: Santa Rosa (99.6%) y Quetzaltenango (95.6%). Mientras que en el extremo inferior se encuentra Baja Verapaz (73.2%) Huehuetenango (69.1%), Alta Verapaz (65.7%) y el Quiché (59.3%). Con la excepción de Quetzaltenango. Se observa que la menor cobertura se registra en áreas indígenas.”¹⁷

¹⁷ **La formación del profesor en el uso de las tecnologías de información y comunicación en la aulas.** Pág. 23.

La citada autora continua indicando que: “La tasa de deserción promedio es del 8.2% con el departamento Guatemala la más baja (4%) y Alta Verapaz la más alta (17.7%). Hay una mayor tasa de incorporación en la educación primaria de hombres (61.1%) que de mujer (58.2%). Sin embargo el porcentaje de repitencia es mayor en los hombres que en mujeres. La baja calidad de la educación de este nivel tiene múltiples consecuencias.”¹⁸

Los indicadores de promoción, repitencia y deserción revelan complejos problemas. En general lo que se enseña no guarda relación con las características regionales y locales y las necesidades educativas de los distintos grupos, en particular en las áreas rurales y urbano-marginales. La poca pertinencia de los contenidos educativos y las limitaciones socio-económicas de la población como desnutrición, migración y bajos ingresos, inciden en la deserción, el ausentismo y la repitencia.

Si se analiza el problema que presenta la educación primaria en Guatemala hay que criticar la estructura y contenidos de los programas en vigencia, pues es en este aspecto donde se observa el atraso y estancamiento en que este nivel se ha venido desarrollando. Se siguen enseñando conocimientos que han caído completamente en el terreno de lo obsoleto. También se imparten materias que la experiencia de los años ha indicado que no tienen un fundamento válido para que continúen en vigencia. Finalmente, los programas educativos tienen un carácter estrictamente teórico. Urge, pues, no sólo revisar, sino básicamente cambiar estos programas, actualizarlos,

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 24.

adaptarlos a la realidad a las necesidades.

3) **La educación media ciclo básico** (13-15 años) La Constitución Política de la República de Guatemala también fija la obligatoriedad de la educación en el ciclo básico. Su asignación presupuestaria es reducida, la cual no permite la implementación de programas para mejorar su cobertura o calidad.

Al respecto, en el Informe Nacional de Desarrollo Humano: Los contrastes del desarrollo humano, señala lo siguiente: “Se aprecia una tasa de escolaridad mucho menor que la del ciclo primario, pues el promedio nacional no llega al 31.2 %. La deserción es menor a los otros ciclos y se atiende más a la población masculina (54.6%) que a la femenina (45.4%).”¹⁹

Su finalidad fundamental es la de proporcionar al estudiante una cultura general, pero ésta es tan general que en la mayoría de las veces el estudiante termina conociendo un poco demasiado poco, de las diversas materias que se le imparten. Al respecto se ha señalado la necesidad de cambiar el pensum a manera de concretarse a pocas materias, pero con conocimientos más sólidos, más específicos, evitando con ello la disipación que actualmente se observa, en donde ni se atiende bien una materia, y si se pretende decir que a otras se les concede especial atención.

“En 1998 la educación media continuó siendo principalmente un servicio que se presta

¹⁹ **Los contrastes del desarrollo humano.** Pág. 33.

en el área urbana, con 65% de los programas de ciclo básico y 86% de los de ciclos diversificado localizados en el departamento de Guatemala. La tasa bruta de inscripción fue menor en los departamentos con mayor población indígena, pero especialmente en los departamentos con mayor proporción de población rural.”²⁰

4) **Ciclo diversificado** (16-18 años) la Constitución Política de la República de Guatemala no obliga a cursar el ciclo diversificado.

En el sector público no se recibe material educativo ni hay capacitación sistemática para los docentes; la mayor parte de los programas vigentes fueron elaborados en 1965, sin haber sido actualizados. Tiene como finalidades la capacitación de los estudiantes para continuar estudios superiores, instruidos en la realidad nacional y dotarlos de conocimientos teórico-prácticos que les permitan a quienes no continúan en la universidad, incorporarse a la actividad productiva de la nación, como elementos aptos para contribuir a su desarrollo.

En el Informe Nacional de Desarrollo Humano se indica que: “En la actualidad se ofrecen 142 carreras, con especialización en las áreas de perito, bachillerato, magisterio y secretariado. En los últimos años se han creado carreras que pretenden responder a ciertos avances tecnológicos en computación, finanzas y mercadotecnia en particular.”²¹

²⁰ Informe Nacional de Desarrollo Humano: los contrastes del desarrollo humano. Pág. 35.

²¹ Ibid. Pág. 36.

Aproximadamente un 90% de los servicios en este ciclo corresponde al sector privado. Tradicionalmente este ciclo ha estado orientado a la obtención de un título en magisterio, secretariado, perito contador y de manera insignificante en las ramas técnicas.

5) **La educación universitaria**, la educación superior se ofrece a los estudiantes que han completado la educación media. La educación superior puede ser universitaria y no universitaria. La educación no universitaria está a cargo de instituciones estatales y privadas.

La formación universitaria está a cargo de “la Universidad de San Carlos de Guatemala desde el 14 de Enero de 1986.”²² La Universidad de San Carlos de Guatemala es nacional, autónoma y rectora de la educación universitaria del país.

Las universidades privadas se consideran instituciones independientes con personalidad jurídica y libertad para crear sus facultades e institutos, desarrollar sus actividades académicas y docentes, así como ejecutar los planes y programas de estudio respectivos de cada área. Existe un Consejo de la Enseñanza Privada Superior, el cual tiene las funciones de velar porque se mantenga el nivel académico en las universidades privadas. Dicho organismo puede autorizar la creación de nuevas instituciones de educación universitaria.

²² Figueroa Reyes, Ricardo Rafael. **Evaluación y medición del nivel pre-primario en computación de Santa Lucía Cotzumalguapa**. Pág. 6.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 87, establece que: “Sólo son reconocidos en Guatemala los grados, títulos y diplomas otorgados por las universidades legalmente autorizadas y organizadas para funcionar en el país.” Al respecto el autor Mario Funes indica: “En 1998, funcionaban seis universidades privadas en el país: la Universidad Rafael Landívar, la Universidad Mariano Gálvez, la Universidad del Valle de Guatemala, la Universidad Francisco Marroquín, la Universidad del Istmo y la Universidad Rural de Guatemala. La Universidad de San Carlos posee una diversidad de carreras y centros de investigación mayor que las universidades privadas. Las inscripciones también varían entre la Universidad de San Carlos que cobraba únicamente Q71 al año en 1998, comparado con un promedio de Q2,770 a Q11,700 anual que cobraba la Universidad Rafael Landívar.”²³

Entre todas las instituciones de educación superior del país hay unanimidad acerca de los requisitos indispensables para graduarse. Las carreras generalmente tienen un promedio de cinco años, se requiere cerrar un pensum de estudios, aprobar el examen técnico profesional y presentar una tesis de grado. Sin embargo, hay requisitos específicos según el área de estudio. Tanto las estatales como las privadas, aparte del campus central tienen sedes regionales, donde la selección de carreras es mucho más limitada. Desde 1975 a 1992 los estudiantes de la universidad nacional se han triplicado en número, mientras que el nivel de las universidades privadas se ha quintuplicado.

El Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2005 se indica lo

²³ Educación superior en Guatemala. Pág. 8.

siguiente: “El número de graduado universitario es realmente pequeño comparado con el total de alumnos inscritos. En la de San Carlos es aproximadamente 4%. De este porcentaje alrededor del 62% son hombres y el 38% mujeres. Solamente el 14% de los graduados son de sedes locales.”²⁴

La educación privada, no es posible precisar con exactitud en qué momento se inicia realmente en Guatemala, pues las primeras escuelas estuvieron en manos de las congregaciones religiosas y no se puede determinar si el Estado era parte de la iglesia o la iglesia parte del Estado. Si se toma a las congregaciones religiosas como parte de la iniciativa privada, la educación privada arrancarían con la propia conquista, pero el tipo de organización no corresponde al de la empresa privada, sino al de las instituciones religiosas, que manejaban no sólo la educación sino al estado completo.

Durante el periodo pos independentista aparecieron algunas escuelas privadas, siempre con una fuerte influencia religiosa y dispuesta a atender al grupo elitista. Los cambios políticos de 1871 con Justo Rufino Barrios, desterraron las congregaciones religiosas, eliminó las escuelas que ellos dirigían, dio al ministerio la responsabilidad de la educación y sentó las bases para una mejor organización (educación gratuita, laica y obligatoria).

Al principio del siglo XX, al irse cimentando un sistema económico capitalista fueron apareciendo instituciones educativas privadas. También volvieron a aparecer los

²⁴ UNESCO-IESALC. **Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2005. La metamorfosis de la educación superior.** Pág. 10.

religiosos con sus escuelas.

En los años 70 la educación privada llegó a atender tal cantidad de población escolar como la estatal o pública, es decir, que atendieron 50% cada una. La tendencia en la década de los 80 es de un crecimiento más rápido de las escuelas privadas que de las públicas.

Durante el siglo XX el Estado ha apoyado el régimen de libre empresa, es decir que, un colegio privado no es más que una empresa que vende sus servicios a quien quiera y pueda pagarlos.

El papel del Estado consiste en regular y controlar la calidad de los servicios que dichas empresas brinden. Conchi Vera Valderrama, afirma que: “El sector privado está en la posibilidad de poder financiar mejores edificios, construir mayor número de aulas, equipar en mayor cuantía y calidad sus laboratorios e instalaciones, pagar mejores salarios a su personal docente y mantener en mejor forma la relación alumno-maestro. Lo anterior se debe básicamente al cobro de cuotas convencionales por el estudio o educación impartida, cosa que el Estado está imposibilitado de hacer.”²⁵

En el año 2000 existían en la ciudad de Guatemala 1,120 colegios y 353 escuelas. Sin embargo estos colegios acogen a 107,263 estudiantes, mientras que en el reducido

²⁵ **Ob. cit.** Pág. 1.

número de escuelas se agrupan nada menos que 134,282 alumnos.²⁶

Para resumir, se puede indicar que la educación privada si bien es cierto ha ayudado al Estado absorbiendo a un fuerte sector de la población estudiantil, también lo es que muchos colegios que operan en el país lo hacen al margen de lo correcto, pues han hecho de la educación un negocio que no tiene escrúpulos, dándose casos de colegios que venden diplomas, títulos, test, entre otros, con ello han perjudicado el prestigio y solvencia de la educación privada en general.

1.4. Regulación legal y fines de la educación

En el Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra establecido el derecho a la educación de la siguiente manera: “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.”

En el Artículo 72, sobre los Fines de la educación, se afirma: "La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultural nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos.”

²⁶ Ob.Cit. Pág. 1.

La libertad de educación y asistencia económica estatal, están contemplados en el Artículo 73 de la siguiente manera: “La familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la que ha de impartirse a sus hijos menores. El Estado podrá subvencionar a los centros educativos privados gratuitos y la ley regulará lo relativo a esta materia. Los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado. Están obligados a llenar, por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio. Como centros de cultura gozarán de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios. La enseñanza religiosa es optativa en los establecimientos oficiales y podrá impartirse dentro de los horarios ordinarios, sin discriminación alguna. El Estado contribuirá al sostenimiento de la enseñanza religiosa sin discriminación alguna.”

Según la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 74 destaca que la Educación es obligatoria cuando afirma: “Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, pre-primaria, primaria y básica dentro de los límites de edad que fije la ley. La educación impartida por el Estado es gratuita. El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos. La educación científica, la tecnológica y la humanística constituyen objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente.” El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extraescolar.

El Artículo 76 contempla un sistema educativo y enseñanza bilingüe: “La administración del sistema educativo deberá ser descentralizada y regionalizada, en las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena, la enseñanza deberá

impartirse preferentemente en forma bilingüe.”

El Artículo 78 contempla las condiciones sociales y económicas del magisterio nacional, cuando afirma: “El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. La ley regulará estas materias.”

Sobre los títulos y diplomas otorgados por el sistema educativo, el Artículo 79, contempla: “Los títulos y diplomas cuya expedición corresponda al Estado, tienen plena validez legal. Los derechos adquiridos por el ejercicio de las profesiones acreditadas por dichos títulos, deben ser respetados y no podrán emitirse disposiciones de cualquier clase que los limiten o restrinjan.”

En relación a las universidades privadas el Artículo 85 establece lo siguiente: “A las universidades privadas, que son instituciones independientes, les corresponde organizar y desarrollar la educación superior privada de la Nación, con el fin de contribuir a la formación profesional, a la investigación científica, a la difusión de la cultura y al estudio y solución de los problemas nacionales, desde que sea autorizado el funcionamiento de una universidad privada, tendrá personalidad jurídica y libertad para crear sus facultades e institutos, desarrollar sus actividades académicas y docentes, así como para el desenvolvimiento de sus planes y programas de estudio.”

El Consejo de la Enseñanza Privada Superior, se encuentra regulado en el Artículo 86, siempre de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El Consejo de la Enseñanza Privada Superior tendrá las funciones de velar porque se mantenga el nivel académico en las universidades privadas sin menoscabo de su independencia y de autorizar la creación de nuevas universidades; se integra por dos delegados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dos delegados por las universidades privadas y un delegado electo por los presidentes de los colegios profesionales que no ejerza cargo alguno en ninguna universidad. La presidencia se ejercerá en forma rotativa. La ley regulará esta materia.”

En su carácter de ley de la República, el Decreto Numero 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Educación Nacional, desarrolla los principios supremos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, sobre una materia en particular, la educación.

La formación cultural, moral y cívica, se encuentra regulada en el capítulo único de las disposiciones generales de la Ley de Educación Nacional existe un Artículo que si se cumple estrictamente, contribuirá al logro de los fines de la educación, en lo que a la enseñanza de la Constitución Política de la República de Guatemala y de los Derechos Humanos se refiere.

Al respecto se puede indicar que los fines de la educación en la Ley de Educación Nacional, se encuentran en el Título I, Capítulo II, Artículo 2 de la Ley de Educación

Nacional se encuentran los fines de la Educación Nacional. En correspondencia con la declaración constitucional se encuentra en el párrafo segundo, Artículo 72 Constitucional, el inciso f) del Artículo 2 de la Ley de Educación Nacional, establece como una de los fines la educación en Guatemala: Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño. Se enfatiza que esta finalidad de la educación en la Ley de Educación Nacional, sigue casi al pie de la letra, lo preceptuado en la Constitución.

Desde el punto de vista doctrinario y analizando cada uno de los artículos de la regulación legal de la educación se puede afirmar que la educación no logra todos sus propósitos y no cubre a todas las personas que están afectas a estas por situaciones ajenas a ellas.

CAPÍTULO II

2. Origen y concepción legal del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es considerado una rama del derecho público por la intervención del Estado en muchas normas laborales, pero en la actualidad es considerado siempre como una disciplina jurídica pero de carácter social, porque es la mayoría de los miembros de una sociedad las que venden su fuerza de trabajo a un patrono a cambio de una remuneración, que le sirve para el sustento personal y familiar.

El derecho de trabajo nace junto con la necesidad del hombre mismo, pues de una u otra manera siempre ha sido preocupación constante buscar los satisfactores para lograr la subsistencia. Sin embargo resulta dificultoso señalar, el génesis u origen del derecho de trabajo.

Desde el instante en que "la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familiar para constituir la sociedad, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre."²⁷

A través de los distintos estudios de la evolución histórica de los pueblos, ha existido patronos y trabajadores, siendo diferentes las relaciones jurídicas entre unos y otros. Tanto es así, que antiguamente la autoridad patronal asociaba tolerancias paternas

²⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social. Tomo II.** Pág. 570.

con rigores opresivos, de modo que, es cuestionable hablar de un régimen jurídico de igualdad y espiritualidad.

Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los vínculos laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos. Ahora bien, ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del derecho civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano: "Contrato de arrendamiento o Locación de Servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la Codificación Civil del Código de Napoleón de 1804 al Código Civil Español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones en toda Europa."²⁸

En el mundo Industrial, la Revolución Industrial, y en el mundo de las ideas de la Revolución Social y otras tendencias obreristas, conjugando al intervencionismo estatal, que representa, con las primeras leyes de auténtico sentido social, algo así, como el acta de nacimiento del Derecho Laboral Positivo²⁹, pues antes de dichos movimientos aún no existían regulaciones que determinaran aspectos relacionados con los trabajadores menores de edad.

²⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tomo II Pág. 571.

²⁹ **Ibíd.** Tomo II. Pág. 51.

a) Antecedentes históricos del derecho laboral de menores en países europeos y americanos

La introducción de las máquinas se verificó a través de privaciones para los menores de edad, incorporados al trabajo ya que fueron objeto del tráfico más despiadado que ha conocido la historia, comparándose con la esclavitud en cuanto a la explotación y desprecio del poderoso hacia el desvalido.

En Inglaterra la escasez hizo que los patronos lograran de los directores de los asilos, así como de los padres de familia necesitados, contratos de aprendizaje, mediante los cuales obtenían el derecho de hacer trabajar tanto como quisieran a los menores que les eran confiados, a cambio solamente de alimentarlos, darles habitación y vestirlos, evidenciando de esta manera ausencia total en cuanto al salario que como trabajadores tenían derecho. A finales del Siglo XVIII y a comienzos del XIX,³⁰ una transformación se operó introduciendo en el mercado de trabajo a los menores, siendo especialmente solicitados éstos en la creencia de que determinada parte de las máquinas las manejaban mejor las delicadas manos de los menores y no la de los adultos.

Una protesta se hizo sentir contra la explotación y la debilidad, dicho problema se trasladó de Inglaterra a Francia, España y demás naciones Europeas y no tardó en propagarse al resto de los países del tercer mundo. El Inglés Roberto Peel, fue el primero en pedir la protección a "los legisladores para evitar los sacrificios que la

³⁰ Caballenas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tomo II **Ob. Cit.** Pág. 40.

producción a bajo costo representaban en ese momento cuando la protección del trabajo de los menores tiene su consagración en los estatutos de algunas corporaciones, que contiene disposiciones diversas no solamente sobre el contrato de aprendizaje, sino acerca de la forma, deberes y derechos de los aprendices y de los maestros. "31

Al modificar la industria las condiciones de trabajo se introducen nuevos instrumentos mecánicos transformando la maquinaria, dando como consecuencia que toda la clase obrera se encontrara colocada en las manufacturas, por la nueva situación y por las ganancias excesivas por los patronos. "A finales del siglo XVIII aún se ven menores de cinco años trabajando de catorce hasta dieciséis horas por día en la industria del algodón."32

El trabajo de los menores en la industria perjudica su desarrollo normal y su educación, causa por la cual, se establecen restricciones que abarcan tanto la edad en que deben comenzar la prestación de servicios, naturaleza de esta limitación del trabajo y las condiciones necesarias que debe reunir el menor en su salud e instrucción para que se le permita trabajar creando de esta manera medidas de protección suficientes dentro y fuera del trabajo. El Estado interviene imponiendo determinados deberes a los patronos, estableciendo restricciones y supliendo con su propio interés el de los padres.

La primera ley sobre el trabajo de menores fue dictada en Inglaterra en 1802, aunque

³¹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tomo II **Ob. Cit.** Pág. 41.

³² **Ibíd.** Pág. 93.

limitada exclusivamente a la industria de la lana y del algodón. La razón del intervencionismo por parte del Estado, consiste en que tiene el deber de impedir que un trabajo prematuro o muy prolongado detenga el desarrollo físico del menor y agote sus fuerzas; además que ha de asegurar su educación primaria indispensable.

En el año de 1802 se logró la reducción de la jornada en doce horas para los menores, en 1819, se amplió el ámbito de aplicación a la norma anterior y se establece por primera vez el límite de edad de admisión en el trabajo fijándola en nueve años. Basado en eso, el tratadista Guillermo Cabanellas indica: "En el año 1842, se amplió el campo de protección a los trabajadores subterráneos. En 1844 se fija el mínimo de edad para su admisión en el trabajo, en ocho años; se eleva esa edad en 1878 a diez años con once horas de trabajo."³³

Por su parte "en América Latina, corresponde a Brasil el primer país que dictó normas de trabajo de sus menores trabajadores en el año de 1891, relativas a quienes trabajan en fábricas ubicadas en el Distrito Federal; mientras que en Argentina en el año de 1907"³⁴ se inició la protección de los menores.

La protección del trabajo de los menores, sus límites y condiciones han sido contempladas como normas constitucionales ya que la Constitución Mexicana de 1917 prohibió taxativamente el trabajo de los menores de siete años.

³³ **Ob. Cit. Tomo II.** Pág. 595.

³⁴ **Ibíd.** Pág. 595.

La Constitución Nacional de Argentina decretada en 1957, incorpora una serie de principios de carácter social involucrando en el artículo 14 la protección integral de los menores de edad.

En la Organización Internacional del Trabajo se han adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores cuyos principios han sido introducidos en los códigos y leyes fundamentales de trabajo de casi todos los países miembros.

Desde “1919 hasta 1971 se han aprobado 16 convenios internacionales de trabajo referentes a los menores de edad de los cuales muy pocos han sido ratificados por Guatemala.”³⁵

b) Antecedentes históricos del derecho laboral de menores en Guatemala

El sociólogo guatemalteco Doctor Carlos Guzmán Bockler, en su libro Guatemala una interpretación histórica social indica: “Basta abrir cualquier crónica colonial de Guatemala con excepción de muy pocas, para encontrar una sobre abundancia de términos peyorativos para designar la sociedad autóctona tales como animal salvaje, bárbaro, pagana, no civilizada y resumiéndolos todos en una sola palabra indígena.”³⁶

Antes de la conquista de Guatemala, el desarrollo social gentilicio es decir la organización ciudad Estado estaba en proceso de formación como consecuencia de la desintegración de sus relaciones patriarcales, en consecuencia vivieron en un régimen

³⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 42.

³⁶ **Una interpretación histórico-social.** Pág. 5.

de comunidad primitiva. En lo que respecta a la división del trabajo, la alfarería maya-quiché era la más desarrollada de América. Las leyes de Indias y las normas que los reglamentaron tienen el valor de fuente histórica ya que nunca se cumplieron, la explotación de los trabajos de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de las instituciones de la encomienda y los repartimientos limitaban las normas de Derecho laboral durante la Colonia.

“En el año de 1524 hasta finales del siglo XVIII”³⁷ se van formando los gremios, artes liberales y mecánicas interviniendo en ello el ayuntamiento para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y su gremio, mismos que fueron observados en todas las colonias de la corona española.

Antes de la época de la revolución liberal el trabajador es considerado como mano de obra barata y abundante, tomando en cuenta su escasa preparación, ya que es utilizado para trabajo de cultivos especialmente del nopal y del maíz y por ende no se celebraban contratos ni mucho menos se les pagan prestaciones laborales.

Con la aparición del café como producto exportador, los métodos de contratación se extendieron aun más ya que era necesario contratar en labores agrícolas gran cantidad de trabajadores resolviendo además de esa manera la contratación forzosa aplicada en esa época. Se emitieron varias disposiciones legales donde los trabajos que se realizaban eran en obras públicas agricultura y caminos.

³⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 6

El 3 de abril de 1877 aparece el Decreto Número 177 denominado Reglamento de Jornaleros que tiene referencia con el trabajo de menores al establecer gratis una escuela de primeras letras dominical o nocturna para los menores donde hubieren más de diez familias que trabajen en ellas.

Siguiendo el orden cronológico de la historia de Guatemala se encuentra en los estatutos y programas puntos relacionados con el trabajo de menores y fundación de instituciones protectoras de menores de edad del 30 de julio de 1921. Asimismo, en las disposiciones laborales según Decreto Número 4 de la Constitución Política de la República de Centro América del 9 de septiembre de 1921, el Artículo 165 preceptúa: “El trabajo de las mujeres y el de los hombres menores de catorce años, merece protección especial. La ley deberá reglamentarlo.”

También "se localizan disposiciones relativas a aspectos especiales, tales como estatutos de sociedades obreras, así aparece la Sociedad el Porvenir de Chiquimula, del 26 de noviembre de 1923. Capítulo I Organización y fines de la Sociedad. No admitir menores de catorce años en los talleres."³⁸

En la denominada Sociedad la Concordia, del 17 de septiembre de 1924, entre sus fines, según el Artículo 2, estipula: "sociedad será formada por mozos labradores e industriales, y de obreros de las demás profesiones, teniendo acceso el sexo femenino y los menores de edad siempre que los socios familiares cumplan por ellos la

³⁸ Una interpretación histórico-social. Pág. 8.

obligación de pagar las cuotas."

Los "estatutos de la Federación Obrera Occidental del 28 de junio de 1928, entre otros fines gremiales y mutualistas, así como culturales, aparece el inciso f) el cual recomienda iniciar medios proteccionistas para los menores y para la mujer obrera."³⁹

Algunas disposiciones trataron también del trabajo de los nacionales en el extranjero, así el 20 de julio de 1923; el presidente de la República de Guatemala. José María Orellana emitió el Acuerdo Gubernativo 538: "estableciendo el artículo 3., : no podrá ser habilitado ni contratado para trabajar fuera del país ningún mozo que sea menor de veintiún años."

Es importante hacer referencia, que en aquel renacer de las instituciones legales y de las transformaciones estructurales de la economía y la sociología brotaron reglamentaciones en el campo del trabajo, como factor importante de la producción. Sobre este aspecto histórico, el licenciado Mario López Larrave manifiesta: "En 1931, la escasa aplicabilidad de la Ley de trabajo obtiene su definitiva sepultura con el advenimiento del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasa a ser dependencia de la Policía Nacional, organismo de represión que durante los catorce años que duró la dictadura, blandiendo el fantasma del comunismo persiguió a los dirigentes obreros y ahogó todo atisbo de legislación social."⁴⁰

³⁹ **Ob. Cit.** Pág. 8.

⁴⁰ **Derecho latinoamericano de trabajo.** Pág. 826.

La época Revolucionaria se inicia el 20 de octubre de 1944, que derriba la dictadura de Ubico. La Política Social de los Gobiernos Revolucionarios da origen al Régimen de Seguridad Social Obligatorio, el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria. En esta época nace en Guatemala el Derecho Laboral, se dictan las Leyes más importantes en materia de trabajo y se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo.

La Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las Garantías Sociales, y específicamente el artículo 58 en su numeral décimo regulaba la protección a la mujer y al menor trabajador además de regular las condiciones en que deben prestar sus servicios. El Código de Trabajo emitido el 10 de mayo de 1947 según decreto 330 del Congreso de la República constituye el avance inicial del Derecho Laboral en Guatemala.

Finalmente entró en vigencia el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el 16 de agosto de 1961, mismo que ha sufrido varias reformas, dentro de las más importantes algunas reguladas con relación a los trabajadores menores de edad.

El derecho del trabajo está singularizado por su hecho generador (trabajo subordinado), que produce cierto tipo de consecuencias y relaciones jurídicas, caracterizadas por los sujetos que en ellas intervienen.

Se han planteado a través de la historia de esta ciencia del derecho una serie de conceptos tanto de carácter económico y netamente jurídico de derecho de trabajo, en las cuales se manifiesta: a) El objeto: El trabajador o la producción; b) El sujeto: el Trabajador o la dualidad Trabajador patrono; c) El nexo Jurídico: La relación de trabajo; d) La finalidad: solventar la cuestión social con equilibrio de una u otra clase de la sociedad.

Walker Linares citado por Guillermo Cabanellas define el carácter político como: "El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes."⁴¹

Se critica esta posición, porque mediante la misma se interrumpe en el ámbito de la política social desconociendo la vida de normas, leyes y teorías de trabajo que no se proponen la mejora de los socialmente débiles.

Estas y Espejo de Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas refiriéndose al carácter económico definen: "Primero se refieren al derecho industrial como el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana y segundo configuran la legislación industrial como, el conjunto de leyes y demás disposiciones que sirven para establecer las relaciones económico-jurídicas que surgen de la organización y

⁴¹ **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 576.

funcionamiento de las industrias nacionales.”⁴²

Estas concepciones analizan el derecho de trabajo como moderador de producción, olvidando que en lo laboral existen relaciones éticas y puramente jurídicas que pueden olvidarse u omitirse. Krotoschin, hace una definición sobre el carácter jurídico del Derecho del Trabajo: "El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana entre un sector determinado de la vida social, el que limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.”⁴³

Son criticables estas posiciones en cuanto que si bien es cierto que toman el contrato de trabajo como el centro del derecho del trabajo, también es cierto que las mismas no incluyen aspectos como la formación profesional; y sus consecuencias eventuales como accidentes y enfermedades profesionales, instituciones complementarias como las asociaciones profesionales.

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

⁴² Ibíd. Tomo II. Pág. 576.

⁴³ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 16.

de servicios.”⁴⁴

De la anterior definición se observa:

- a) Un conjunto no sólo de normas jurídicas, sino también de principios propios, lo informan y fueron plasmados en los considerandos IV y VI del Código de Trabajo:
- b) Normas jurídicas creadas directamente por la autoridad estatal (preceptos constitucionales, leyes ordinarias, reglamentos) y normas jurídicas especiales o autónomas, cuyo poder de creación el Estado lo delega en los trabajadores y patronos (pactos colectivos de trabajo), o en el órgano jurisdiccional especializado: tribunales de conciliación y de arbitraje (convenios y laudos arbitrales, respectivamente);
- c) Tres sujetos que intervienen en las relaciones que él regula: patronos, trabajadores y Estado (a través de los diferentes órganos) porque el hecho generador de dichas relaciones (prestación subordinada de servicios) es de una naturaleza especial que hace el ordenamiento jurídico que lo tutela, poseedor también de una naturaleza especial.
- d) Instituciones complementarias y que le son exclusivas, tales como sus fuentes particulares de derecho: convenciones y pactos colectivos de trabajo, laudos arbitrales y convenios judiciales colectivos, sus órganos jurisdiccionales especiales; tribunales de conciliación y de arbitraje, o sus instrumentos jurídicos de reivindicación económico-social: huelga y paro; instituciones peculiares que

⁴⁴ **Derecho laboral guatemalteco. Parte general.** Pág. 57.

individualizan al derecho de trabajo y en consecuencia, ponen de manifiesto su autonomía frente a las demás disciplinas jurídicas.

- e) En forma acertada, la protección de cualquier prestación subordinada de servicios en general, como su finalidad, porque solamente es necesario que dicha prestación de servicios se efectúe en condiciones de subordinación (no importando denominación o clase de trabajo), para que caiga dentro del ámbito de tutela y regulación del Derecho Laboral.

2.1. Principios y sujetos de la relación del trabajo

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

1. Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral; no solamente es el genesis de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra

excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyecciones. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca, establece en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en la literal "a": "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándole una protección jurídica preferente."

El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. La tutelaridad cumple un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participan las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector.

2. Principio evolutivo

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

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales como el Código de Trabajo, leyes laborales, que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o colectiva (Artículo 106) mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en la literal "b": "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de

cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especiales, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo."

3. Principio de obligatoriedad

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

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social se han establecido, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores deben saber que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas que la ley indica; en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, conocido como bono catorce, mismo que deberá ser pagado en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado entre otros.

4. Principio de realismo

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo

subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los laborantes.

La Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 103, estipula que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, literal "d" se define: "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia la individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles."

5. Principio de sencillez

Este principio está dirigido a un sector de la población, que en términos generales no

accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación poco formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Sin embargo deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti formalista como algunos dicen, en todo caso es poco formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

6. Principio conciliatorio

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

En los considerandos del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la

República de Guatemala literal "f", se indica: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuerza de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad la igualdad y la fraternidad."

En cuanto a la interpretación que, en materia laboral establece la legislación nacional, por mandato constitucional contenido en el Artículo 106 párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala "Que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores."

El mismo principio recoge el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptuando en el Artículo 17: "Que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de Trabajo, se deben tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social."

Además el Artículo 16, del mismo cuerpo legal, señala que para los efectos de interpretar en caso de conflicto con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

No obstante lo anterior, en el Artículo 326 del mismo cuerpo legal, se determina que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil contenidas en el Decreto- Ley Número 107 y la Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social, están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Sujetos: Son sujetos de esa rama del derecho público, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patronos o trabajadores contratan trabajo. La diferencia anterior es comprensible pues hay sujetos del derecho del trabajo que no necesariamente han intervenido en la relación laboral y sin embargo les son aplicables sus normas, tal el caso de los beneficiarios de la indemnización por causa de muerte establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal "p" y el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que es el Código de Trabajo Guatemalteco en su artículo 85, literal a).

El tratadista Ernesto Krotoschin al referirse a los sujetos de la relación laboral indica: "No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas."⁴⁵

Por otra parte Francisco de Ferrari, expone en su libro de Derecho de Trabajo: "Así como el conjunto de normas que integran esta rama del derecho no constituye únicamente un derecho de los trabajadores, sino específicamente un Derecho del Trabajo, también el sujeto de este derecho ha dejado de ser exclusivamente el trabajador; puede decirse que actualmente son también titulares de este derecho: el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales y aquellos que nosotros llamamos los equiparados."⁴⁶

Pero no cabe duda de que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal preeminencia en la medida que el derecho del trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter protector para convertirse en un elemento de organización económica y social.

⁴⁵ **Ob. Cit.** Pág. 89.

⁴⁶ **Derecho de trabajo.** Págs. 250-252.

a. El trabajador

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta servicios en estado de subordinación. De acuerdo con el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, artículo 3: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

El trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo. Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica. El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se refiere a uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios. Sin embargo, con relación al trabajador establece: Artículo 124. "No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo."

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Artículo 212 regula que: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.”

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del

patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

b. Empleador

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. El segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera. Para el efecto el tratadista Manuel Osorio, define al patrono de la siguiente manera: "Es aquella persona física o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada."⁴⁷

Por otra parte el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el artículo 2, estipula: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo".

⁴⁷ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 556.

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso. El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, no establece ninguna clasificación de patrono, sin embargo, en la práctica laboral guatemalteca se establecen modalidades de patronos, como lo son de carácter individual, jurídico y estatal.

c. La empresa

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble por lo que es una cosa y no una persona.

En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, en todos se refiere a la figura del empleador.

En algunas legislaciones se ha considerado como sujeto de la relación la empresa Mercantil para la cual el trabajador presta sus servicios y al efecto Mario de la Cueva

define: "Que la empresa es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha de la destrucción de otras empresas o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites. En otras palabras la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y los mercados."⁴⁸

La empresa también se ve como la organización de los factores de producción, capital y trabajo, con fines lucrativos; y también como ejercicio o actividad profesional de orden económico, organizado con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios. El tratadista Ernesto Krotoschin, dice que la organización empresarial requiere de elementos tales como edificios, maquinaria, herramientas, muebles, materias primas, etc. "La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios. Muchas veces entra en el concepto de empresa también valores incorporales (el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre etc.)"⁴⁹

Para el derecho laboral, la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en el que producen sus efectos; en ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador; de ahí surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa, encaminada a los fines de la misma.

⁴⁸ **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo 1. Pág. 164.

⁴⁹ **Ob. Cit.** Pág. 152.

Desde el punto de vista mercantil, la empresa se regula como un bien mueble en el Código de Comercio de Guatemala, Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo 655 de la siguiente manera: "Se entiende por empresa mercantil, el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro o de manera sistemática, bienes o servicios."

Consecuentemente, una empresa nunca puede ser el empleador; lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica, sin embargo, en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República se repite el término empresa como equivalente de empleador en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que todo se refiere a la figura del empleador.

2.2. Regulación legal del derecho de trabajo en Guatemala

El Código de Trabajo contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene en el título primero, las disposiciones generales, en el título segundo los contratos y pactos de trabajo, además contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, obligaciones de los patronos, obligaciones de los trabajadores, suspensión de los contratos de trabajo y la terminación de los mismos.

El título tercero se refiere a los salarios, jornadas y descansos, además del salario y medidas que lo protegen, salario mínimo y su fijación, jornadas de trabajo, descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales. El título cuarto se refiere a los trabajadores sujetos a un régimen especial, iniciando con el trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables, la higiene y seguridad en el trabajo.

Titulo sexto referente a los sindicatos, conflictos colectivos de carácter económico como la huelga, los paros, y sus disposiciones comunes. Lo relativo a la prescripción, sanciones y responsabilidades. El titulo noveno se refiere a la organización administrativa de trabajo, iniciando con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además de la Inspección General de Trabajo, la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, los juzgados de trabajo y previsión social, los tribunales de conciliación y arbitraje, la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social, procedimientos de jurisdicción y competencia, impedimentos, excusas y reacusaciones.

El título undécimo de refiere al procedimiento ordinario, iniciando con las disposiciones generales, notificaciones, acumulaciones, demanda, juicio verbal y período conciliatorio, excepciones, pruebas, sentencia, recursos, segunda instancia. Además el título duodécimo, se refiere a los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social como lo son el arreglo directo, la conciliación, y el arbitraje, además de las disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación

y arbitraje.

El título décimo tercero, capítulo único, regula el procedimiento en materia de previsión social. El título décimo cuarto, capítulo único, regula los procedimientos en el juzgamiento de las faltas contra las Leyes de Trabajo y de Previsión Social. El título décimo quinto, capítulo único, se regula la ejecución de sentencias. El título décimo sexto, capítulo único, el recurso de responsabilidad. El título décimo séptimo, capítulo único, de las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral. El título décimo octavo, contiene las disposiciones finales, el capítulo primero, contiene las Disposiciones transitorias y el capítulo segundo contiene las Disposiciones derogatorias y finales.

El derecho de trabajo, a través de la historia, ha recibido diversas denominaciones, desde su aparecimiento en el derecho romano, seguidamente en el Código de Napoleón Bonaparte, en el derecho español y en los diferentes movimientos obreros acontecidos en algunos países como consecuencia de las diversas manifestaciones de los trabajadores por reivindicar sus derechos frente a los patronos.

En las diferentes Constituciones que han estado vigentes en la historia de Guatemala ha sido regulado el trabajo como un derecho de toda persona, en busca de cubrir sus necesidades de subsistencia. En toda relación de trabajo, existen sujetos que la integran, siendo el trabajador y el patrono, estableciendo para cada uno de ellos diferentes derechos y obligaciones durante la duración del contrato de trabajo.

Con relación, a la aplicación de los principios del derecho del trabajo, se estima que los principios son de mayor aplicación en el acto de conciliación, especialmente cuando existe conflicto en el vínculo laboral, en cuyo caso debe buscarse la solución al mismo.

2.3. El contrato de trabajo en la legislación guatemalteca

El contrato individual de trabajo, es la manifestación expresa o tácita de voluntad, por medio de la cual, las partes contratantes ya sea en forma escrita o verbal, manifiestan en cada una de las cláusulas, la forma en que se deberán desarrollar las labores y sobre todo en el plazo fijado en el contrato.

Los contratos de trabajo pueden clasificarse de la siguiente forma:

a) **Contrato por tiempo indefinido:** es aquel contrato que no tiene plazo para su duración, esto es, el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa, no posee límite alguno en el tiempo que se haya establecido previamente. El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 lo define en el Artículo 26 como: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada

tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

De lo anterior se puede definir el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, como aquel vínculo jurídico mediante el cual se opera una relación de trabajo sin determinarse exactamente la fecha de terminación de la misma.

Los contratos a plazo indefinido, tienen como objeto fundamental la estabilidad en el trabajo y la seguridad establecida para el trabajador y su familia, entendiéndose que una vez haya actividad que desarrollar en determinada empresa, el trabajador no debe ser despedido a menos que concurran las causas especiales previstas en la ley. El contrato de trabajo de duración indefinida, constituye la regla y los de plazo determinado suponen la excepción.

b) **Contrato a plazo fijo:** como su nombre lo indica este contrato establece el plazo de vigencia que va a tener la relación laboral. El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 25 literal "b" regula: "Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, aunque forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto de contrato, y no el resultado de la obra."

De acuerdo con la norma citada solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero es claro porque en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo de los casos llama a la confusión, pues en los casos allí previstos, es muy similar al llamado contrato de obra.

Además dicho contrato, es considerado como aquel que se celebra en forma anual, es decir, en el que se estipula la fecha de ingreso al servicio o iniciación laboral y la fecha en que finalizan las mismas. En resumen, el contrato a plazo fijo, si bien es una modalidad que en ciertos rubros podrá ser necesario no lo es en otros, tal es el caso de la terminación del contrato por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador, por caso fortuito o fuerza mayor.

c) **Contrato para obra determinada:** es el contrato en el que se ajusta el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Podría darse el caso, de que las partes establecieran el tiempo en que la obra debe ejecutarse, pero también por el contrario podría no fijarse un plazo determinado para ese efecto; sin embargo, ello no es importante porque no es la actividad del trabajador o sea el tiempo que éste permanece a disposición del patrono lo que no importa, sino que lo verdaderamente relevante es que la obra se ejecute de acuerdo a lo solicitado, ordenado, pedido o encomendado por el empleador.

El Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República regula: "c) para obra determinada, cuando se ajusta global mente en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada".

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pegando a la otra los daños correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios, posteriormente pueden determinarlos las autoridades de trabajo.

d) **Contrato de trabajo escrito:** son aquellos que se redactan y suscriben por las partes en un documento que da testimonio y prueba de su celebración y existencia, así como de las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general en el medio guatemalteco es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por

escrito, salvo las excepciones que se indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala de la siguiente manera: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte o sea empleador y trabajador y un tercer ejemplar que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo.

La obligación de documentar el contrato individual de trabajo recae exclusivamente sobre el empleador, puesto que a él únicamente perjudica la falta del mismo; ello se desprende del contenido del Artículo 30 del Código de trabajo, el que regula que la falta del documento que contenga el contrato escrito de trabajo o la omisión de alguno de sus requisitos, se debe imputar siempre al patrono; y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo firmadas por el trabajador, salvo prueba en contrario.

Los efectos legales de la falta del documento que contenga el contrato de trabajo son graves para el empleado por las consecuencias que acarrea para éste, al presumirse ciertas las afirmaciones del trabajador, aunque afortunadamente al patrono se le permite ofrecer o rendir prueba en contrario. En la práctica judicial este precepto, es aplicado constantemente en los juicios ordinarios y normalmente en las resoluciones que admiten para su trámite las demandas. Los tribunales de Trabajo exigen de los patronos la exhibición del documento en que conste el contrato individual de trabajo; la prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de uno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador; el contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

Todo contrato de trabajo que da nacimiento a una relación jurídica como cualquier contrato para su formación y validez requiere los requisitos siguientes o elementos esenciales es decir, capacidad, consentimiento, objeto y causa.

e) **Contrato de trabajo verbal:** la regla general es que los contratos de trabajo deben extenderse por escrito; sin embargo existen excepciones a esa regla general y el Código de Trabajo Decreto Número 1441 en su Artículo 27 permite la contratación verbal en los siguientes casos:

- a) Las labores agrícolas y ganaderas,
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, el cual no deberá exceder de sesenta días.

Los casos anteriores en los cuales se permite la contratación verbal, indudablemente se distinguen por su escasa cuantía, en éstos se pueden probar las condiciones de la contratación por los medios generales de prueba, permitiendo expresamente la ley la posibilidad de emitir como testigos válidos a los mismos trabajadores al servicio de un mismo patrono, aunque la carga de la prueba recae sobre el patrono, si está en desacuerdo con las afirmaciones del trabajador respecto a las condiciones generales en que desenvolvía la relación laboral.

De todas formas, el patrono se encuentra obligado a suministrar al trabajador una tarjeta o constancia en la cual debe figurar la fecha de inicio de la relación de trabajo, el salario estipulado y adicionalmente, el vencimiento de cada periodo de pago, extenderle una constancia en la cual se incluya el número de días o jornadas trabajadas o de tareas y obras realizadas, lógicamente con el objeto de establecer el monto del salario a pagar al trabajador contratado verbalmente.

2.4. Regulación legal del contrato de trabajo en Guatemala

El contrato de trabajo, es la base sobre la que gira la relación entre el empleador y los trabajadores. Relación articulada a través de un marco legal de obligado cumplimiento para ambas partes.

Las diferentes modalidades y categorías de contratación, a las que se aplica una regulación diferenciada, generan la necesidad de adquirir un conocimiento claro y detallado de estas modalidades y de las modificaciones que establece el ordenamiento.

Vinculado a cada contrato laboral se extrae la nómina del trabajador que se configura como el documento justificativo del pago y liquidación del salario. Conseguir un conocimiento detallado y exhaustivo de los diferentes conceptos de retribución y la justificación de su aplicación, constituye una formación imprescindible para todo profesional que gestione la contratación y retribución de los integrantes de una empresa.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Para el efecto se citan a continuación los siguientes Artículos.

El Código de Trabajo citado en el Artículo 18 regula lo referente al contrato de trabajo de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada 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. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

La norma antes descrita, contiene la definición legal del contrato individual de trabajo, no importando la denominación que le haya dado el patrono, los efectos serán los mismos, ya sean ante una autoridad de trabajo o un Juez de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 19 del Código de Trabajo guatemalteco regula: “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 en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Lo anterior, se refiere a la existencia del compromiso de la prestación de los servicios ofrecidos por el trabajador y aceptados por el patrono, no importando la celebración material del contrato de trabajo.

Por su parte el Artículo 20 del Código de Trabajo citado regula las siguientes obligaciones que deben existir dentro del contrato de trabajo. “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos

últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

El conjunto de derechos, deberes y obligaciones que nacen de la celebración de todo contrato de trabajo, deben ser cumplidos por las partes contratantes, además se deben de incluir todas las prestaciones laborales reguladas en las diferentes disposiciones legales de carácter laboral existentes y si se presentare algún conflicto tanto las autoridades de trabajo como los Jueces de Trabajo y Previsión Social, deben aplicar las normas legales que beneficien al trabajador, conocido esto como *in dubio pro operario*.

Desde el punto de vista doctrinario y atendiendo a las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo, pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la

duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

CAPÍTULO III

3. El trabajo infantil y su situación en Guatemala

La prestación de servicios a cambio de una remuneración, ha tenido la característica de manifestar en forma expresa ó tácita la manifestación de voluntad de los sujetos de la relación laboral, al momento de suscribir un contrato individual de trabajo; para la celebración de dicho contrato es de gran importancia que cuando el trabajador sea menor de catorce años el mismo deberá de celebrarse por sus representantes legales, protegiendo de esta manera la legislación todos los menores que se involucran al mundo laboral.

3.1. Concepción del trabajo infantil

En términos generales es difícil definir a los trabajadores menores de edad ya que de acuerdo a la legislación específica son considerados trabajadores menor de edad o mayor de edad. Al efecto Cabanellas define al menor de edad: "Persona que no ha cumplido todavía la edad que la ley establece para gozar de plena capacidad jurídica normal, determinada por la mayoría de edad."⁵⁰

Para el tratadista mexicano Mario de la Cueva define a los trabajadores menores de edad son: "La reserva humana nacional, y por consiguiente el futuro de la patria, las

⁵⁰ **Diccionario de derecho usual.** Tomo II. Pág. 983

normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad.”⁵¹

En referencia al trabajo que pueden desempeñar los menores de dieciocho años y mayores de catorce, ya que está prohibido terminantemente el trabajo de los menores de catorce años. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso "a" regula: "Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna." La ley fundamental del Estado de Guatemala tiende a garantizar a todos los ciudadanos el trabajo al regular un capítulo especial relativo a los Derechos Sociales, donde hace referencia al ordenamiento jurídico existente en materia de trabajo.

Dentro de la legislación de trabajo ordinaria, el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: Artículo 147: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral". Comprendiendo de esta manera que tanto el trabajo infanto-juvenil como de mujeres lo regula en un mismo capítulo, estableciendo los diferentes derechos, deberes y prohibiciones para esta clase de trabajadores y trabajadoras.

Una de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es velar por el estricto cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, y dentro de sus dependencias

⁵¹ **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 443.

administrativas se encuentra la Inspección General de Trabajo que se encarga de dar las autorizaciones para que los menores de edad de uno u otro sexo menores de catorce años o mayores de catorce años puedan tener la autorización estatal requerida por la ley para prestar sus servicios laborales. El Código de Trabajo regula en el Artículo 150: "La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior."

El mismo cuerpo legal establece que los menores de doce años que no tengan o se presenten a la Inspección General de Trabajo no podrán ser autorizados para prestar sus servicios, ya que es un requisito indispensable y una declaración verbal del empleo en que se ocupara el menor por parte de sus padres o tutores; para el efecto lo determina el Artículo 265: "La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representantes."

En consideración a su menos fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. La Organización Internacional de Trabajo, conocida como la O.I.T., es órgano rector a nivel mundial trata de regular para sus países miembros todas las recomendaciones tanto de

carácter patronal, sindical y laboral relativo a la protección del empleo y las condiciones en que este se debe de prestar en todos los niveles de trabajo además de publicar mensualmente informes acerca de los riegos y prohibiciones más comunes relativas a trabajadores menores de edad.

Dicho organismo celebra anualmente una asamblea General con sus países miembros donde son escuchados una serie de planteamientos, problemas y las recomendaciones pertinentes a efecto de que a través de un convenio este sea ratificado y posteriormente incorporado dicho convenio a la legislación ordinaria del país miembro. Se menciona a continuación los tratados y convenios que fueron aprobados por el Decreto Número 843 del Congreso de la República de Guatemala el 7 de noviembre de 1951, ratificados, el 21 de noviembre de 1951 y entraron en vigor el 11 de febrero de 1952.

Convenio Número 77 relativo al examen médico de los jóvenes en la industria.
Convenio Número 78 relativo al examen médico de jóvenes en trabajos no industriales.
Convenio Número 79 relativo al trabajo nocturno de los menores de edad en ocupaciones no industriales. Convenio Número 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.

3.2. Origen y causas del trabajo infantil

El trabajo de los menores ofrece dos aspectos: el permitido, el realizado en la

actualidad por jóvenes entre los catorce y los dieciocho años generalmente; y el prohibido el prestado por los niños, hasta la adolescencia fijada alrededor de los catorce años. Los peligros fisiológicos, morales o de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado al legislador sobre el trabajo de los menores, fijando escalonadamente en la mayoría. La estrechez económica de tantos hogares ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía o era tímida a la explotación de los niños a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los cinco a los siete años. Además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores, aún gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

Lo mismo que el trabajo de la mujer, el maquinismo produjo la demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos, pero ya eran capaces de manejar o vigilar las máquinas. Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevaron, incluso en la despedida y conservadora Inglaterra de principios del siglo XIX, a dictar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas, tejidos y casas particulares.

En Inglaterra, más que en otros países, por su incipiente mecanización, los niños, hasta los cinco años, trabajaban catorce horas diarias en las manufacturas de algodón, porque el manejo o simple vigilancia de las máquinas no requería el despliegue de energía de un hombre ya formado. Ante la demanda de brazos que los fabricantes

formulaban, el Ministro Pret dio como respuesta implacable: "Emplead en el Trabajo a los niños,"⁵² frente a ello Roberto Peel, lanzó su consigna de: "Salvemos a los niños"⁵³ que sirvió de lema para una campaña de protección legal, que culminó en 1802 al reducirse a doce horas la jornada para aquellos. Tal situación se sostuvo hasta 1844, en que se fijó a edad mínima de ocho años para la admisión en el trabajo. En 1878, esa edad se elevó a diez años y la jornada laboral se redujo a once horas. No muy distinto era el panorama en los demás países que suscito a mediados del siglo XIX, hizo que se publicara un libro de nominado el obrero de ocho años.

Ante la trágica situación de los niños obreros un amplio movimiento de opinión internacional, en el que se combinaba la compasión y la justicia, condujo a que los poderes públicos fueran legislando sobre la utilización laboral de infantes y jóvenes. La medida protectora del trabajo de los menores se ha orientado por lo general en un triple sentido: a) Prohibición del trabajo de los niños, con progresiva elevación de la edad mínima; b) Reglamentación de los servicios de los jóvenes; c) Equiparación de los mayores de dieciocho años con los trabajadores adultos:

Expone García Oviedo, citado por Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, que de esta forma las causas principales para restringir o proteger el trabajo de los menores son descritas a continuación:

a) "Fisiológicas, para posibilitar el normal desarrollo del niño y el joven, sin padecer

⁵² Alcalá Zamora, Luis y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 41.

⁵³ **Ibíd.** Pág. 41.

con trabajo abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos;

- b) De seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes;
- c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;
- d) De moralidad, por haber industrias lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que puedan tentarlos a maniobras ilegales;
- e) De cultura, para asegurarle a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.”⁵⁴

Fundándose en variables circunstancias de clima, costumbres, raza, condiciones económicas, naturaleza de las tareas y grado de desarrollo industrial y político entre otros factores, cada país adopta la edad mínima para permitir que trabajen los menores, sin que se resienta su organismo ni se afecte a otros principios dignos de tenerse en cuenta. No obstante, dada la unidad de la especie humana dentro de sus diversidades, la admisión laboral fluctúa entre los doce años en ciertos climas tropicales, los catorce en zona templada y los quince en climas fríos.

Al servicio de la protección de los menores se limita para ellos la jornada con tope

⁵⁴ Ob. Cit. Pág. 41.

superior en las seis horas diarias. Suele disponerse que cuenten obligatoriamente con una libreta de trabajo para inspeccionar más adecuadamente su prestación laboral. El salario se les fija ponderando su inexperiencia y formación psicofisiológica incompleta con la tutela remuneratoria que merecen. Preceptos legales frecuentes con los relativos a un mínimo anual de vacaciones y al ahorro obligatorio por retención patronal de un porcentaje de la retribución.

Las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo, han adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores, desde sus asambleas iniciales, que se han propagado rápidamente a los códigos y leyes laborales de casi todos los pueblos. En la reunión de Washington de 1919, se aprobó el convenio 5 que fija en catorce años la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones, se exceptúan en el trabajo las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.

En 1920, se adoptó el Convenio 7 que señala los catorce años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1921, por el Convenio 10 se vedó a los menores de catorce años el trabajo agrícola. Posteriormente, el Convenio 13 prohíbe, hasta los dieciocho años la prestación de servicios que obliguen al uso de cerusa o pintura industrial, sulfato de plomo y otras materias insalubres. El Convenio 15, fija 18 años de edad para emplearse a bordo de naves en calidad de pañoleros o fogoneros.

El Convenio 33, sobresale en importancia por establecer el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbe al respecto su actividad laboral en domingos y días de fiesta, así como durante la noche en el intervalo de la veinte de cada día hasta las ocho de la mañana siguiente. Si bien determina los catorce años como límite inicial de las prestaciones acepta que puedan trabajar los que cuenten con once años cumplidos siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico y si la duración no excede de dos horas diarias, ni de siete contadas las de la escuela.

Existen diversas razones por las cuales los menores de edad, deciden prestar sus servicios de carácter laboral, iniciando las labores a muy temprana edad, aún desconociendo las disposiciones legales o laborales que les asisten. Entre las principales causas por las cuales los menores de edad inician sus labores se encuentran las siguientes:

- a) Sostenimiento de la economía familiar, generado por la desintegración familiar o algunas otras circunstancias que hacen que los menores busquen la forma de satisfacer necesidades de sus familiares.
- b) Abandono prematuro de la actividad escolar derivado de la distancia en que residen con el centro de educación educativa.
- c) Incumplimiento de los padres en las obligaciones alimenticias y educativas.
- d) Obligación paternal para iniciar el conocimiento de algún.

3.3. Autorización del trabajo infantil en Guatemala

La Inspección General de Trabajo juega, en el papel, un rol importante respecto al desenvolvimiento de este trabajo, sobre todo en el caso de menores de catorce años. Sin embargo, a tal punto llega el desorden de estas regulaciones, que por una parte el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República prohíbe el trabajo de menores de catorce años en el Artículo 148 literal e).

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República establece en el Artículo 150 lo referente a la autorización que le brinda la Inspección General de Trabajo a los menores de edad para que éstos puedan laborar, dicho artículo regula lo siguiente: "La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad."

En otras latitudes existe mayor abundamiento de regulaciones, entre ellas, mayor período de vacaciones, exámenes médicos iniciales y en forma regular, escolaridad mínima, etc. Pero como estableció anteriormente, quizá nuestro legislador ha ponderado entre un sistema más libre de contratación, a riesgo de limitar la misma contratación que se pretende tutelar.

3.4. Situación nacional de los menores de edad en Guatemala

El marco contractual de los menores de edad en Guatemala, representa a una cantidad significativa de personas de ambos sexos y de diferentes edades, mismas que oscilan entre los diez y quince años de edad, mismos que son ocupados en diferentes oficios, algunos no acordes a su aptitud física, o condiciones climáticas, sin embargo las leyes de trabajo y principalmente el Código de Trabajo, tutelan la protección mínima que le asisten a los menores de edad en el ámbito laboral.

Para determinar la situación real de los menores de edad en el campo laboral, únicamente se tomaron en cuenta los aspectos de pobreza, desintegración familiar, y falta de recursos para asistencia educativa, son los aspectos que más inciden en la actualidad referente a los menores de edad ya que aún así existan disposiciones protectoras a los mismos, siempre se dan casos de violación a los derechos laborales, en cuanto a las medidas tutelares se establecen algunos principios del derecho de trabajo mismos que en la practica son muy pocas veces aplicados.

Desde el punto de vista actual, es necesario dar a conocer que las relaciones laborales donde participan menores de edad, mismas que se conocen con el nombre de trabajo juvenil e infante juvenil en Guatemala, han determinado que muchos menores de edad, por necesidades básicas de carácter familiar y derivado del índice de pobreza existente, ya no continúan asistiendo a recibir por lo menos la educación primaria otorgada por el Estado, que por mandato constitucional es de carácter gratuita, misma que se encuentra establecida dentro de los derechos sociales, de la ley fundamental del Estado.

En cuanto a la situación sobre los compromisos laborales de los acuerdos de paz, específicamente sobre el Acuerdo Socio económicos y situación agraria, destaca que la paz duradera solo es posible si se basa en un desarrollo socio económico que responda a las necesidad de de la población, persiga la justicia social y tenga la capacidad de convocar la participación efectiva de todos los sectores la sociedad en la solución de sus necesidades. También establece que: "Una política de Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social."⁵⁵ Por su parte, el informe de la comisión de esclarecimiento histórico remarca los estrechos vínculos entre la paz y la realidad social. Al analizar las raíces históricas del enfrentamiento armado interno, expresa que la estructura y la naturaleza de las relaciones económicas, culturales y sociales en Guatemala han sido profundamente excluyentes antagónicas y conflictivas, y señala que la violencia política fue una expresión directa de la violencia estructural de la sociedad.

⁵⁵ Minugua. **Informe de verificación sobre la situación sobre los compromisos laborales de los Acuerdos de Paz.** Pág. 5.

En ese sentido, los acuerdos comprometen a la aplicación de una política económica orientada hacia el aumento del empleo, y que permita: "elevar progresivamente el ingreso real de los trabajadores."⁵⁶ Paralelamente, los acuerdos enfatizan la necesidad de promover una cultura de negociación de los interlocutores para resolver disputas y concertar acciones en beneficio de las partes involucradas.

La verificación realizada por la misión de las Naciones Unidas en Guatemala constató, la persistencia de una notoria desproporción entre la gravedad cuantitativa y cualitativa de la problemática laboral del país y los recursos humanos y materiales que dedica el Estado a su superación, así como el papel secundario que estos asuntos ocupan en las decisiones políticas. El proceso de cumplimiento de los compromisos de la paz referidos a esta temática mostró un inicio alentador en 1997, estancándose posteriormente. Ello, sumado al escaso desarrollo del dialogo social, las múltiples debilidades de las organizaciones sociales la falta de cohesión institucional del Ministerio de Trabajo, la lentitud y falta de eficacia del sistema judicial y las graves violaciones a derechos humanos fundamentales conforman un panorama poco alentador que exige abordar con determinación el cumplimiento de los compromisos asumidos en los acuerdos de paz. Los acuerdos de paz tratan diferentes aspectos relacionado con los niños y los adolescentes principalmente en el ámbito laboral siendo los siguientes:

a) "El acuerdo socioeconómico contempla la supervivencia y el desarrollo de los niños

⁵⁶ Ob. Cit. Pág. 5.

a través del acceso de la salud, educación, capacitación y la protección laboral.

- b) El acuerdo sobre reasentamiento de la población desarraigada contempla la inscripción en el registro civil de los niños no registrados.
- c) El acuerdo indígena contempla la de educación bilingüe e intercultural y la oferta de becas y bolsas de estudio.
- d) Los acuerdos sobre el fortalecimiento del poder civil y derechos humanos indican que la justicia y la seguridad se aplican también a las personas menores de edad.”

Sobre el trabajo infantil, el informe confirma que el 34% de los niños y niñas entre los 7 y 14 años trabajan y que este porcentaje va en aumento. Esta situación afecta directamente la educación escolar de estos niños. Es positiva la iniciativa del ministerio de Trabajo y Previsión Social de elaborar un plan nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador.

Las condiciones económicas, y sociales llevan a muchos niños y niñas a abandonar en forma definitiva su educación, y a dedicarse a tiempo completo en una actividad u oficio para poder subsistir ya que el índice de pobreza en Guatemala es mayor cada año. Informes recientes de la Organización Internacional de Trabajo establecen que un 54% de los niños comprendidos entre los 4 y 16 años laboran en forma permanente en Guatemala. Además, desempeñan los menores trabajadores actividades de alto riesgo como por ejemplo en la elaboración y manejo de la pólvora, el trabajo infantil domestico y las ventas callejeras, es donde se puede notar la situación de los menores trabajadores.

Las implicaciones que representan para los menores trabajadores, es el desconocimiento a los derechos que les asisten primero de conformidad con la Convención de los Derechos del Niño y segundo lo relativo al Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Por otra parte un estudio del Banco Mundial sobre la pobreza en Guatemala elaborado en año 2003 en lo relativo a la participación en el mercado laboral depende en gran medida de los niveles de educación y del género.

La fuerza de trabajo guatemalteca consiste "en unos 4 millones de personas (además de medio millón de niño entre los 7 y 14 años de edad que trabajan). La participación es alta entre los hombres (89%) y moderada para las mujeres (44%)."⁵⁷ Los hombres pobres tienen mas probabilidades de participar en la fuerza laboral en comparación de los hombres que no son pobres, mientras que en el caso de las mujeres la situación es inversa.

⁵⁷ Banco Mundial. **La Pobreza en Guatemala**. Pág. 93.

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la situación educativa y laboral infantil en Guatemala

La situación educativa y laboral infantil de Guatemala esta muy vulnerable ya que el impacto que tiene la actividad laboral de los niños sobre la asistencia escolar representa una de las dimensiones más relevantes con relación al fenómeno del trabajo infantil. Existen muchos aspectos que generan la poca permanencia y deserción de los menores de edad en las aulas.

4.1. Aspectos generales del trabajo infantil

Las personas que prestan sus servicios generalmente desconocen cuáles son los derechos que le asisten en materia laboral, principalmente aquellos de índole constitucional, los contenidos en el Código de Trabajo y las que prescriben las leyes de Trabajo y Previsión Social. El bajo nivel educativo incide en que estos trabajadores tengan pocos conocimientos de los derechos que le asisten al momento de prestar dichos servicios y en consecuencia tienen limitaciones o desconocimiento en cuanto al salario mínimo que rige cada año, con respecto a la jornada de trabajo, en el goce de los descansos semanales y días de asueto y sobre todo en el pago de las prestaciones laborales.

Generalmente se hace referencia a la doble relación de causalidad entre trabajo infantil

y pobreza. Por una parte, el trabajo infantil lo realizan principalmente niños, niñas y adolescentes pertenecientes a hogares en situación de pobreza: la pobreza como determinante del trabajo infantil; pero por otra parte, el trabajo infantil limita las posibilidades de un pleno desarrollo de los niños, niñas y adolescentes que lo practican, condenándolos a mantenerse en la situación de pobreza original: la pobreza como consecuencia del trabajo infantil. En este capítulo se analizan estas relaciones de causalidad.

Vale la pena definir claramente los dos conceptos básicos trabajo infantil y pobreza. El trabajo infantil se refiere a la participación de niños, niñas y adolescentes en actividades económicas sin que necesariamente haya de por medio una remuneración. La medición del trabajo infantil se realiza por medio de encuestas de hogares a partir de definiciones como: "los niños, niñas y adolescentes trabajadores son aquéllos que en la entrevista declararon haber trabajado mínimo una hora durante la semana de referencia (semana anterior a la encuesta) en la producción de bienes o servicios económicos según la definición en el sistema de cuentas nacionales de Naciones Unidas esta definición incluye entonces aquellas personas menores de edad que son remuneradas monetariamente o en especie, las que trabajan por cuenta propia, aprendices que reciben remuneración monetaria o en especie, trabajadores familiares no remunerados que producen bienes o servicios económicos para el consumo mismo del hogar, pero excluye a aquéllos que no tienen trabajo y buscan."⁵⁸ Es importante aclarar que el trabajo doméstico se considera aparte.

⁵⁸ Sauma, Pablo. **Trabajo Infantil: causa y efecto de la perpetuación de la pobreza.** Pág. 16

Por su parte, la pobreza es un fenómeno muy complejo, con múltiples causas y manifestaciones, siendo difícil establecer líneas únicas de causalidad. Tradicionalmente, la pobreza se ha caracterizado a partir de su dimensión más conocida: "la privación, es decir, la insatisfacción de las necesidades básicas materiales de las personas. Sin embargo, en los últimos años se ha venido dando importancia creciente a otras dos dimensiones de la pobreza: la 'impotencia' de los pobres para participar en la toma de las decisiones que los afectan y forjar su propios destinos, lo que se ha denominado "la voz de los pobres"; y la vulnerabilidad ante diferentes situaciones económicas, sociales, ambientales e institucionales, que no sólo afectan a los pobres sino que también pueden llevar a la pobreza a familias que se encuentran fuera de ella."⁵⁹

Las estimaciones de pobreza disponibles para los países se refieren a la dimensión privación y son las aquí utilizadas. Un hogar y sus miembros se consideran pobres si el ingreso per cápita del hogar es insuficiente para adquirir una canasta de bienes y servicios básicos que les permita llevar una vida digna. Si el ingreso per cápita no alcanza para adquirir una canasta básica de alimentos, el hogar y sus miembros se consideran en pobreza extrema. Se concibe entonces la pobreza como una situación de ingresos insuficientes.

Resulta importante ahora conocer la situación de pobreza de los hogares de los niños, niñas y adolescentes trabajadores, así como el impacto de su trabajo sobre esa

⁵⁹ Ob. Cit. Pág. 13

situación. Uno de los problemas que enfrentan los análisis de pobreza que generalmente se realizan es que utilizan la situación de pobreza **ex post**, es decir, considerando o no el aporte monetario que resulta de la participación infantil en actividades económicas. Por ello, para efectos del presente estudio, se realiza una medición alternativa, que excluye del ingreso de los hogares el valor del trabajo infantil. Luego, se incluye ese aporte y se determina el impacto sobre la pobreza.

En el caso del trabajo infantil remunerado, cuando los montos han sido declarados, se consideran directamente los mismos, pero cuando el trabajo se realiza de forma no remunerada o no ha sido declarado el ingreso, se utiliza el ingreso promedio por hora que resulta para aquéllos que sí tienen información.

Se considera solamente el trabajo infantil de los 5 a los 14 años pues es sobre el cual existen restricciones en la mayoría de las legislaciones nacionales y acuerdos internacionales. Según Sauma Pablo la pobreza se concibe como "una situación de ingresos insuficientes, es decir, cuando los ingresos per cápita de los hogares son insuficientes para adquirir un conjunto de bienes y servicios básicos necesarios para la subsistencia e insuficientes inclusive para tener una alimentación básica (pobreza extrema)."⁶⁰

Los ingresos provenientes del trabajo infantil tampoco cambian de forma significativa la situación de pobreza de los hogares propiamente.

⁶⁰ Ob. Cit. Pág. 19.

1) **En el pago del salario mínimo**, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo se encuentra regulado dentro de los derechos sociales y para el efecto considera que el derecho al trabajo, es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral del país debe estar organizado conforme a principios de justicia social, la legislación de trabajo por su parte, establece que hay derechos sociales mínimos tales como el derecho a la libre elección del trabajo y a las condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Además, todo trabajo será equitativamente remunerado, establece también la igualdad de salario para igual trabajo, prestando en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad. La obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Establece también la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales, de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario, se debe fijar periódicamente es decir, en forma anual y de conformidad con el procedimiento que establece el Código mencionado.

Con relación al salario, el tratadista Manuel Ossorio, indica: "Académicamente, el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendió con que se retribuyen servicios profesionales. Esas

definiciones son, como otras muchas de la academia jurídicamente equivocadas, en primer lugar, porque en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores especialmente obreros, y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas, jornadas, (de donde se derivan las expresiones jornal y jornalero), semanas o quincenas, ya que la retribución que se persigue por meses es llamada sueldo; y en segundo término, porque hay retribuciones, por servicios personales que no son salario ni tampoco sueldo, como sucede con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas. De ahí que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe. Precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes tanto en el terreno económico y el social, cuando en la protección que le otorga el derecho laboral en lo que respecta a su cuantía a la forma al momento y al lugar de pago, a la inembargabilidad absoluta o relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuentos, salvo los expresamente determinados por la ley.”⁶¹

Doctrinariamente, existen varias clasificaciones del salario entre las cuales se pueden mencionar el salario a destajo, el salario básico, el salario directo, el salario efectivo, el salario en especie, el salario indirecto, el salario individual, el salario ínfimo, el salario legal, el salario mínimo. Con relación al salario mínimo el tratadista Manuel Ossorio, establece: "Aquel por debajo del cual el trabajador no cubrirá sus necesidades ni las de

⁶¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 894.

su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de completar más el concepto refiriendo al salario vital mínimo, y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuales sean las necesidades que han de cubrir, debe entenderse que debe comprender las alimenticias, las habituales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta. Ahora bien, como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital porque, en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo y por eso el salario además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones.”⁶²

La legislación laboral guatemalteca regula lo referente a la fijación del salario mínimo y para el efecto establece que son varias las entidades gubernamentales que participan en la fijación del salario, iniciando con la Comisión Nacional del Salario, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que es un Organismo Técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario.

Las comisiones paritarias del salario mínimo se integran por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un Inspector de Trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma. La duración de los cargos de los miembros de dichas

⁶² Ob Cit. Pág. 895.

comisiones será de dos años y tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada. Las comisiones paritarias tienen como función esencial la de recomendar en forma razonada los salarios mínimos que de acuerdo a los estudios realizados deben ser aplicados a determinada zona económica, especialmente a trabajadores agrícolas y trabajadores no agrícolas.

De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, el Organismo ejecutivo, con vistas en informes que le rindan las comisiones paritarias, y la comisión nacional del salario además de la información que recabe el Ministerio de Trabajo debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

2) **En el goce de descansos semanales y días de asueto**, con relación al descanso semanal, este fue regulado en las leyes de Manú, en el año 1280 antes de Jesucristo. La revolución industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban en ocasiones de catorce y dieciséis horas diarias. El descanso semanal desde el punto de vista jurídico tiene bastante limitación al conceptualizarse el mismo ya que no sólo se limita a señalar que es un reposo mínimo lo que el trabajo tiene derecho como tal.

En el año de 1823 cuando entro en vigencia la primera Constitución Federal de Centroamérica, surge además el descanso semanal dentro de la legislación guatemalteca, misma que estableció un día de descanso a todo trabajador. En el año

de 1944 con la Constitución de la Revolución de Octubre se establece que el descanso semanal ya es un derecho social y así lo regulo el primer Código de Trabajo contenido en el Decreto Número 330 del Congreso de la República. El actual Código de Trabajo contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 126 el descanso semanal de la siguiente manera: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computara de cinco a seis días según costumbre de la empresa o centro de trabajo. A quienes laboren por unidad de obra o por comisión se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana."

Para el tratadista Manuel Ossorio el descanso semanal es considerado de la siguiente manera: "Derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un número de horas continuas, con un mínimo de 24 en el curso de cada semana. Ese descanso, en un principio coincidía con el domingo, por lo que se denominó descanso dominical. Posteriormente se introdujo por la costumbre luego recogida por la ley, el llamado sábado inglés, que prohibía el trabajo a partir de las trece horas de ese día hasta veinticuatro horas del día domingo. De ese modo la duración del trabajo, que primeramente se reguló en 8 horas diarias ó 48 semanales, se redujo a 44 semanales. Salvo que el patrono, como es frecuente y la ley autoriza, ejercite el derecho de repartir las cuatro horas no trabajadas el sábado entre los demás días laborables de la semana. Más la evolución continua y, en el momento actual, es ya costumbre en muchas empresas y en las oficinas públicas no trabajar el sábado con lo que la duración semanal del trabajo se limita a 40 horas. Para las muchas actividades que no

pueden suspenderse los sábados o los domingos, el empleador esta obligado a conceder el descanso legal en otro día de la semana."⁶³

La Enciclopedia Salvat, establece como asueto: "Vacación por un día o una tarde, especialmente las que se dan a los trabajadores y es considerado como un descanso breve en general."⁶⁴

El Código de Trabajo regula en el artículo 129: "El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. Si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda."

Con relación a los días de asueto éstos son considerados descansos remunerados regulados en la ley y de carácter oficial, que el trabajador tiene derecho a disfrutarlos y el patrono a remunerarlos además dicho patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o mas días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso

⁶³ **Ob. Cit.** Pág. 333.

⁶⁴ **La Enciclopedia Salvat.** Volumen II. Pág. 1164.

semanal.

3) **Pago de prestaciones laborales**, el derecho que tiene todo trabajador durante la relación de trabajo o la duración del contrato de trabajo le permiten obtener adicional al salario otras ventajas que regula la legislación laboral guatemalteca, sin embargo, una de las limitaciones que tiene dicho trabajador es precisamente el desconocimiento del contenido normativo de dichas prestaciones laborales. En algunas oportunidades los trabajadores finalizan su relación laboral con el patrono y por desconocer que tienen derecho a prestaciones laborales renuncian a sus labores y el patrono no les paga lo que en derecho les corresponde, además desconocen las instituciones creadas para intervenir en la solución de controversias de carácter laboral como lo es la Inspección General de Trabajo que de conformidad con el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala ejerce una función procesal y debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos.

Con relación a la educación, está representa la mayor limitación que puede tener un trabajador que presta sus servicios, ya que el patrono únicamente lo ve en función de cubrir sus necesidades y lo ve en función de que el trabajador se supere en virtud que considera que al adquirir más conocimientos sabrá defender mejor sus derechos y por lo tanto el patrono le limita el acceso a la educación, las prestaciones laborales son derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de

Trabajo y demás leyes laborales y de Previsión Social garantizan a todo trabajador considerándose como derechos irrenunciables al trabajador.

Por otra parte, es importante indicar que los trabajadores menores de edad cuyas actividades de trabajo se clasifican dentro del trabajo infantil tienen diversas limitaciones

para la actividad educativa por diversas circunstancias entre las cuales se encuentra:

a) **Limitaciones familiares:** en algunas oportunidades los menores de edad están al cuidado y la atención de familiares quienes en determinado momento sufren de alguna enfermedad y no pueden acompañar o asistir a los menores al centro educativo en algunas oportunidades por la enfermedad que padecen o por la distancia entre el lugar de residencia y el establecimiento educativo. Otra limitación es la jornada educativa ya que los menores trabajadores por lo general después de sus arduas labores no pueden desplazarse de su centro de trabajo al centro educativo. Por otra parte, existen diversas limitaciones y en el aspecto familiar la persona que está al cuidado la representación del menor en determinado momento toma la decisión que el infante vaya o no a un centro educativo.

b) **Limitaciones lingüísticas:** siendo Guatemala un país pluricultural y multiétnico es bastante difícil que un trabajador infantil tenga las ventajas o beneficios de recibir educación en su lengua materna por lo general lo hace en el idioma español y de ahí las barreras idiomáticas, tomando en cuenta que el menor habla y entiende un

idioma maya, sin embargo, por su edad no lo puede escribir y como no asiste al centro educativo tampoco tiene la soltura del idioma español, generando de esta manera una limitación o en su caso restricción ya que le impide el desarrollo intelectual que debe tener todo ser humano principalmente a una edad determinada donde el aprendizaje, la enseñanza y el conocimiento se adquieren para las diferentes actitudes de la vida y si el menor trabajador no las tiene dicha limitación estanca el desarrollo emocional e intelectual del mismo.

c) **Limitaciones económicas:** la pobreza el desempleo y la falta de oportunidades de acceso al trabajo han generado que muchas personas en Guatemala sobrevivan con una serie de limitaciones principalmente de carácter económico que incide también los gastos en que se puede incurrir con respecto a la educación, ya que los menores de edad tradicionalmente han tenido algunas oportunidades de recibir una mejor y adecuada educación lo que ha representado a sus padres algunos costos, porque de acuerdo a la capacidad económica la mayoría de padres decide invertir en educación para sus hijos. Por el contrario, existen niños que no tienen las mismas oportunidades que otros y una limitación de carácter económico al no tener un empleo o un subempleo que únicamente les permite obtener ciertos ingresos para la subsistencia diaria y no para invertir en educación, ya que el Estado de acuerdo al marco constitucional brinda a la población una educación gratuita sin embargo, siempre hay que realizar ciertos gastos, en transporte, refacción, alimentación, uniformes o implementos educativos para que los menores puedan desarrollar sus tareas, lo que significa que la limitación económica incide y

perjudica también el desarrollo emocional del menor que por no tener su representantes legales las condiciones económicas para brindarle educación este no las recibe.

d) **Limitaciones laborales:** resulta sumamente importante que los representantes del menor o las personas que lo tienen a su cuidado tomen la decisión de que este para contribuir a los ingresos de su familia deben de presentar su fuerza de trabajo y en ese sentido ofrecen de acuerdo a las capacidades, aptitudes y conocimientos del menor una fuerza de trabajo infantil la que en algunas oportunidades puede ser aprovechada y en otras se puede abusar del mismo.

Básicamente la limitación laboral es originada por el patrono que al conocer la limitación de dicho trabajador puede fijar un salario ínfimo es decir inferior al salario mínimo o pagar un porcentaje de dicho salario al trabajador conociendo la necesidad de este lo que representa no solo una explotación infantil en materia de trabajo sino flagrante violación del derecho al trabajo y a la Convención Sobre los Derechos del Niño, constituyendo ambas violación a un derecho humano. Sin embargo en Guatemala, la limitación y explotación de que es objeto el trabajador infantil es bastante normal en unas regiones del país y en otras las autoridades de trabajo, han sancionado en algunas oportunidades la clase patronal por la violación a los derechos fundamentales que le asisten a los trabajadores menores de edad.

Finalmente, las limitaciones educativas que general el trabajo infantil en Guatemala es

un problema que existe desde hace tiempo en toda la sociedad guatemalteca y que hasta la presente fecha ha sido muy poco analizado, estudiado e implementado por los diversos gobiernos de turno, tomando en cuenta que no existe en la actualidad en el Código de Trabajo, contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ninguna regulación específica tendiente al trabajo infantil sino que generaliza el trabajo de menores de edad donde no existe una clasificación por lo menos por edades es un punto de partida para que los patronos en Guatemala puedan abusar de ese derecho que le asiste exclusivamente al trabajador infantil.

No existe tampoco en la actualidad ninguna política pública implementada por el Organismo Ejecutivo, Ministerio de Trabajo u otra autoridad gubernamental que favorezca y promueva un verdadero ejercicio de los derechos humanos de los trabajadores menores de edad en Guatemala, y mientras dichas actitudes gubernamentales existan, la explotación y la violación a los derechos de trabajadores infantiles e infanto-juveniles así como los trabajadores en general será una costumbre diaria de la parte patrona que en lugar de promover el empleo y crear mejores fuentes de trabajo lo que genera en la actualidad, es una total desmotivación para que muchas personas vendan su fuerza de trabajo.

4.2 El trabajo infanto-juvenil como alternativa a la deserción escolar en Guatemala

Los trabajadores menores de edad que prestan sus servicios en el ámbito laboral, se

van limitados a las oportunidades que les brinda la educación en general ya que la jornada de trabajo y en algunas oportunidades el no otorgamiento por parte del patrono del descanso semanal remunerado obliga a dichos trabajadores a no prepararse para la vida.

La mayor cantidad de limitaciones se dan por el desplazamiento que debe realizar el trabajador hacia el centro educativo además, que él debe sufragar los gastos de transporte y colegiatura porque generalmente dicha educación la recibe los fines de semana que es el tiempo para su descanso, sin embargo el salario que devenga que generalmente es de carácter ínfimo no le alcanza para cubrir los gastos de carácter escolar o educativo.

En algunas oportunidades los y las trabajadoras menores de edad que prestan sus servicios laborales, no le dan importancia a la educación ya que algunos de ellos, ya tuvieron la oportunidad de educarse, sin embargo, por necesidades económicas tuvieron que abandonar la escuela y dedicarse al trabajo.

En Guatemala, además de una mayor extensión del problema del trabajo infantil (medido por las tasas de trabajo infantil), hay también una mayor intensidad de ese trabajo, medido en este caso por las horas en promedio dedicadas. Esto tiene implicaciones no sólo sobre las acciones que se deben emprender para la erradicación del fenómeno, sino que también en las posibilidades de romper el ciclo reproductivo de la pobreza mediante la educación.

Las tasas de "asistencia/matrícula escolar son inferiores entre los niños, niñas y adolescentes que trabajan respecto a los que no trabajan. Esta situación se presenta en todos los grupos de edad. Además, a medida que aumenta la tasa de trabajo infantil, se reduce la asistencia/matrícula escolar. Si bien aquí hay una relación de causalidad en doble vía -ambos aspectos (trabajo infantil e inasistencia escolar) son a la vez causa y efecto-, lo cierto es que ante la ausencia de trabajo infantil (incluyendo una adecuada oferta educativa y un cumplimiento a cabalidad de la prohibición del trabajo infantil), las niñas y niños permanecerán más tiempo en la educación. Ello redundará en mayores ingresos a futuro, con un beneficio directo para las niñas y niños que les podría permitir salir de la situación de pobreza en que se encuentran y así, con un beneficio para la sociedad en su conjunto.”⁶⁵

4.3 Aspectos socio-económicos que contribuyen a la baja asistencia y permanencia de los alumnos

Algunos de los problemas de acceso y permanencia en el sistema educativo se remontan a la entrada tardía al mismo, la exclusión de los niños debido al trabajo infantil, la exclusión de las niñas, sobre todo la niña maya y el bajo presupuesto otorgado a la educación por el Estado, que hace que los centros escolares no cuenten con los recursos y personal docente necesarios para un nivel de educación satisfactorio.

⁶⁵ Sauma, Pablo. **Trabajo infantil: causa y efecto de la perpetuación de la pobreza.** Pág. 17

a) Trabajo infantil

“Muchas familias consideran el trabajo infantil como una necesidad frente a una situación de pobreza, ya que el niño aportara algún ingreso al hogar. En 1998, aproximadamente 1.167 millones de niños y adolescentes participaron de manera formal o informal en actividades económicas, obligados por la pobreza. De este total aproximadamente 56% no contaba con salarios, prestaciones sociales o vacaciones. El 46% lo hacía en condiciones anormales, en maquilas, trabajos clandestinos, servicios domésticos, entre otros, todos ellos con una insuficiente protección legal (citado en NU 1998, OPDH, 1999). El mayor problema es que el trabajo infantil no sólo niega las oportunidades educativas a los niños de hoy sino que limita las oportunidades en el adulto del mañana.”⁶⁶

b) La pobreza

La pobreza y como consecuencia la desnutrición es otro problema que afecta la salud y desarrollo de los niños. Niños de familias pobres reciben menos atención médica y a veces ni siquiera vacunas básicas. Su talla corporal es baja y la mayoría padecen desnutrición. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil, en 1995 49.7% de los niños mayores de cinco años en Guatemala sufrían desnutrición crónica. Cuando un niño pobre entra al colegio, está más susceptible a problemas de aprendizaje y a deficiencias de atención. También su nivel intelectual es más bajo

⁶⁶ Vera Valderrama, Conchi. **Ob. Cit.** Pág. 3.

comparado con niños de familias más acomodadas que proporcionan al niño con estimulación y experiencias de aprendizaje desde corta edad.

c) Educación de las mujeres

El nivel de educación de las mujeres históricamente ha sido inferior a la de los hombres, siendo esta diferencia incluso mayor para las mujeres indígenas. Las niñas indígenas se encuentran triplemente excluidas: primero el hecho de que viven en áreas puramente rurales dificulta su acceso a la escuela; segundo el sistema educativo desconoce el valor de su cultura y la necesidad de preservar su visión del mundo y su cultura; por último, por ser mujer se le pone más impedimentos a la hora de permanecer en el sistema educativo ya que los trabajos domésticos y tareas generalmente atribuidas a las mujeres son aún consideradas una prioridad para la mujer indígena.

“Para afrontar esta situación se creó en 1991 la Asociación Eduquemos a la Niña. Esta campaña contó inicialmente con el apoyo del sector privado y finalmente en 1995 con la ayuda del Ministerio de Educación (MINEDUC). En 1996 se distribuyeron 5,400 becas a niñas estudiantes, lo que aumentó a cerca de 30,000 en 1997 y a más de 46,000 en 1998 (MINEDUC, 1999). De esta forma se pretende superar el problema sociocultural que impide a las niñas permanecer en sus estudios.”⁶⁷

⁶⁷ Ob. Cit. Pág. 3.

La asistencia de las mujeres a preprimaria fue relativamente alta en 1998, especialmente en párvulos. Los programas bilingües también contribuyeron a una participación relativamente alta por parte de la mujer indígena. Sin embargo en los programas de adultos, las demandas impuestas a las mujeres en el hogar hacen que su participación a estos programas sea muy baja.

d) Bajo presupuesto invertido en educación

La prioridad que el Estado otorga a sus diferentes entidades puede medirse a través del porcentaje de la asignación presupuestaria que representa del PIB (Producto Interno Bruto). Guatemala. Junto con Haití, el Salvador y Brasil, es de los países Latinoamericanos que menor porcentaje del presupuesto gubernamental asignan a la educación. "En el año 1992 el porcentaje del PIB invertido en educación fue del 1.44%, esto sólo aumentó al 2.15% en 1998 y se espera que en el 2000 aumente a más de un 3% del PIB."⁶⁸ A la baja inversión en educación hay que añadir la escasez de libros y otros recursos necesarios para el aprendizaje y la escasa preparación de personal docentes capacitados para el área rural e indígena, que contribuyen a la alta tasa de deserción y repitencia.

En resumen se podría nombrar una serie de críticas al sistema educativo guatemalteco. En cuanto al nivel pre-primario, éste no logra satisfacer las demandas de educación pre-primaria. Este servicio educativo se encuentra concentrado predominantemente en

⁶⁸ Vera Valderrama, Conchi. **Ob. Cit.** Pág. 3.

la capital. En el nivel primario conviene cuestionar varios aspectos; en primer lugar la eficiencia interna del nivel primario es sumamente baja, y se refleja en un elevado porcentaje de deserción, repitencia, ausentismo y baja promoción, lo que provoca un incremento anual absoluto del número de analfabetos funcionales y una elevación de los costos de funcionamientos. En segundo lugar la proporción de egresados de la escuela primaria, en el área urbana, supera en casi cinco veces la del área rural. El bajo porcentaje en ésta última es debido al número elevado de escuelas incompletas que ocasionan una deserción forzada a partir del cuarto grado. Finalmente, el contenido curricular de la educación primaria sigue siendo poco adecuado para las necesidades del área urbana y rural y para su integración a las actividades productivas.

En el nivel medio sigue siendo exclusivamente lineal y dirigida a la continuación de estudios superiores y a la consecución de un título. Lo anterior acentúa los desequilibrios entre la producción del sistema educativo y el mercado de trabajo.

También el origen socio-económico del estudiante sigue condicionando su ingreso al sistema, su permanencia y su egreso del mismo. Existen profundas desigualdades en la distribución regional de las oportunidades educativas en todos los niveles del sistema. Igualmente el sistema educativo no propicia la participación de la comunidad en el proceso educativo.

Otro problema es que el sistema educativo se limita generalmente a transmitir los modelos científico-tecnológicos que provienen de los países avanzados y no fomenta la

crítica de estos modelos que en muchos casos no se adapta a la realidad guatemalteca. Por último, el bajo porcentaje destinado a la educación en el presupuesto nacional es uno de los factores causantes de los problemas de poca cobertura y expansión de la educación.

CONCLUSIONES

1. El fenómeno de la pobreza afecta a muchas familias en Guatemala, siendo una consecuencia de la deserción escolar y por ende la búsqueda de trabajo a temprana edad, lo que limita que todo niño o niña desarrolle sus potencialidades humanas, ya que el conocimiento le servirá de base para tener mejores oportunidades, no solo académicas sino laborales que le ayudaran a cubrir sus necesidades básicas.
2. La desintegración familiar derivada del alcoholismo, drogadicción u otros problemas de los padres de familia, también generan el abandono de la actividad educativa sea pública o privada de niños y niñas e incide en generar ingresos para la económica familiar, para lo cual deben buscar un trabajo acorde a sus condiciones físicas y necesidades familiares.
3. La legislación de trabajo vigente en Guatemala, reconoce y garantiza ciertos derechos para los trabajadores menores de edad principalmente los de la edad infanto-juvenil, sin embargo, la parte patronal en muchas oportunidades incumple con dicho texto legal, lo que genera explotación para los trabajadores que por desconocimiento o falta de educación únicamente aceptan las condiciones impuestas.

4. El trabajo infantil, constituye la venta de la fuerza de trabajo por parte de personas en una edad comprendida de cinco a quince años, no existiendo en la normativa laboral guatemalteca regulación específica al respecto; de esa cuenta existe violación a los derechos fundamentales de dichos trabajadores y las autoridades de trabajo no realizan una efectiva inspección para el cumplimiento de tales derechos.

5. Son diversas las limitaciones educativas que genera el trabajo infantil en Guatemala, siendo las principales las de índole familiar, barreras idiomáticas, de carácter económico y laboral, las que restringen y limitan que una persona que vende su fuerza de trabajo no tenga el derecho al conocimiento y aprendizaje.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Educación, debe crear programas complementarios para dar cobertura rural a nivel nacional para facilitar a los pobladores de determinadas regiones el acceso a la educación impartida por el Estado, tomando en cuenta que en la actualidad, por distintas causas no todos los niños y niñas en Guatemala tienen acceso a la educación.
2. Por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se debe crear un cuerpo de inspectores e investigadores, para constatar las denuncias o señalamientos de violaciones a los derechos laborales y solicitar la asistencia técnica de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo, para dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de trabajo.
3. El Organismo Legislativo, debe nombrar una comisión específica de legisladores, a efecto de analizar las normas laborales e integrar en el Código de Trabajo vigente, normas relativas al trabajo infantil con la finalidad de fortalecer las relaciones obrero-patronales, así como los derechos y deberes de los trabajadores menores de edad.

4. El Ministerio de Trabajo conjuntamente con inspectores de dicha institución deben elaborar e implementar una serie de formularios que contengan los modelos de la relación contractual, principalmente del trabajo de menores de edad, para facilitar y orientar a los mismos en aspectos puramente laborales.

5. El Ministerio de Educación, debe crear incentivos escolares para aquellos alumnos que tengan la tendencia a la deserción escolar y facilitarle los medios a efecto que puedan continuar con su educación y de esta manera fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en el sector público dentro del territorio guatemalteco.

BIBLIOGRAFÍA

ANGULO, Jorge. **El trabajo humano objeto del contrato**. Caracas: Ed. Sucre, 1977.

Banco Mundial. **La pobreza en Guatemala**. Washington D.C EEUU: Impreso en U.S.A. Octubre 2003.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política, laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo. Parte general**. Buenos Aires: Ed. Bibliográfica Omeba, 1963. (consultado 12-04-2011)

CHACÓN, Rossely. **El sistema educativo en Guatemala**. <http://roselyelizabethchacon.blogspot.com/> (consultado 29/09/2010)

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I México: Ed. Porrúa, 1981.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1977.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, S.A. 1981.

FERNÁNDEZ MOLINA Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1997.

FIGUEROA REYES, Ricardo Rafael. **Evaluación y medición del nivel pre-primario en computación de Santa Lucía Cotzumalguapa.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ingeniería, 2006.

FÚNES, Mario. **Educación superior en Guatemala.** San Salvador: Universidad Francisco Gavidia, 2001.

GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco. Parte general.** Guatemala: Tipografía San Antonio, 1951.

GONZÁLEZ ORELLANA, Carlos. **Historia de la educación en Guatemala.** Guatemala: Ed. Pineda Ibarra, 1970.

GUZMÁN BOCKLER, Carlos. Guatemala. **Una interpretación histórico-social.** México: Editores Siglo XXI, 1972.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Ed. Depalma, 1978.

LARROYO, Francisco. **La ciencia de educación.** México. Ed. Porrúa, 1997.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano de trabajo.** México: T. I, 1970. México: Ed. De la dirección general de publicaciones de la UNAM.

LÓPEZ CASTILLO, Dina Lorena. **La formación del profesor en el uso de las tecnologías de información y comunicación en las aulas.** Pamplona: Universidad Navarra, 2011.

MONGE, Paúl. **Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica**
http://www.slideboom.com/presentations/286905/PLANIFICACION_PAULMONGE

MINUGUA. **Informe de verificación sobre la situación sobre los compromisos laborales de los Acuerdos de Paz.** Guatemala. Junio 2002.

Organización de las Naciones Unidas. **Foro mundial sobre educación celebrado en Dakar**, Senegal: 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1981.

Panorama Socio-económico de Guatemala. **La educación, la salud y el desarrollo económico**. Guatemala: 2008.

PARDO, Joaquín. **Prontuario de reales cédulas**. Guatemala: Unión Tipográfica, 1941.

Organización de las Naciones Unidas. **Educación**.
<http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/educacion/educacion.htm>
(recuperado 04-04-2011)

PNUD. **Informe Nacional de Desarrollo Humano: los contrastes del desarrollo humano**. Programa de los informes Nacionales de Desarrollo Humano, Guatemala, 1998.

UNESCO-IESALC. **Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2005. La metamorfosis de la educación superior**. Venezuela, 2007

Salvat Editores. **La enciclopedia Salvat**. Madrid: Volumen II. 2004.

SAUMA, Pablo. **Trabajo infantil: causa y efecto de la perpetuación de la pobreza**. San José Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

VEGA, Sergio. **Panorama Socio-económico de Guatemala: la educación, la salud y el desarrollo económico**.

VERA-VALDERRAMA, Conchi. **La Educación en Guatemala**. <http://mazariegoslam.blogspot.es/1210624740> recuperado 10-04-2011.

WAY MEDRANO, Francisco Javier. **Situación del Sistema Educativo Nacional**. Guatemala: Universidad de San Carlos, 1986.

Legislación

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 114-97, 1997.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 2-89, 1989.

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

Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por Guatemala.

Convenio No. 7, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 10, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 13, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 15, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 16, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 33, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 58, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 59, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 77, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 78, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 79, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 90, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

Convenio No. 138, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.