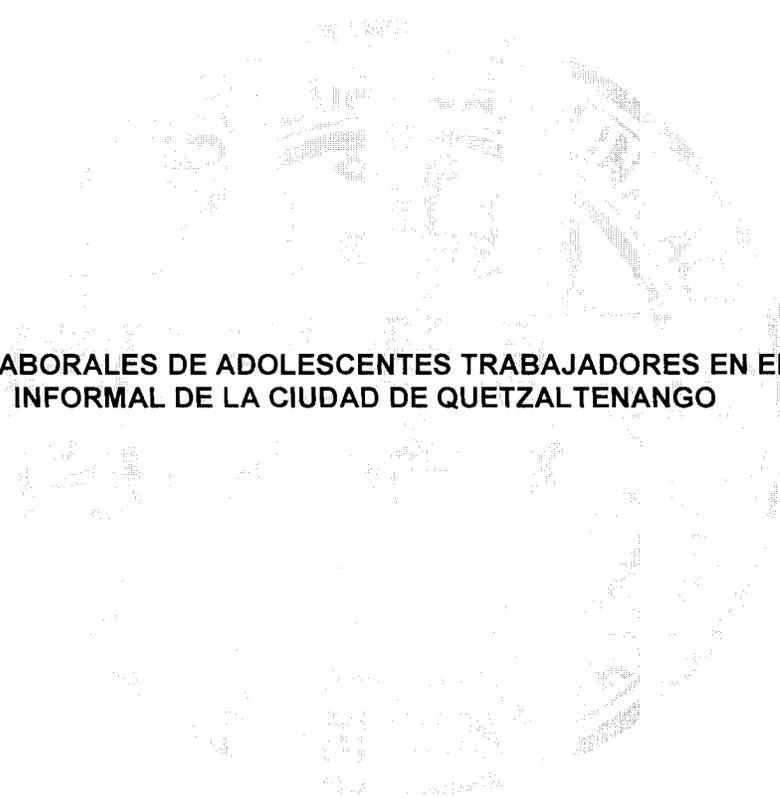


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**DERECHOS LABORALES DE ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL SECTOR
INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO**

GLADIS MAGALÍ RELAC CHACLÁN

GUATEMALA, JULIO DE 2014

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

**DERECHOS LABORALES DE ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL
SECTOR INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GLADIS MAGALÍ RELAC CHACLÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2014.

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

DECANO:	M Sc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Edgar Mauricio García Rivera
Secretaria:	Licda.	Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Lic.	Enexton Emigdio Gómez Meléndez

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
Secretaria:	Licda.	Miriam Lili Rivera Álvarez
Vocal:	Lic.	Guillermo Rolando Díaz Rivera

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

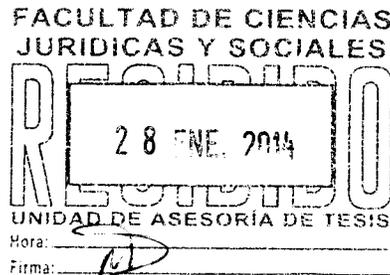


Dr. Carlos A. Calderón Paz.
ABOGADO Y NOTARIO



Quetzaltenango, 20 de enero del 2014.

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



En cumplimiento de resolución emanada de la unidad a su cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis elaborado por la bachiller GLADIS MAGALI RELAC CHACLAN, originalmente intitulada "AUSENCIA DE REGULACIÓN LEGAL QUE GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO", el cual posteriormente fue modificado y actualmente se denomina: **"DERECHOS LABORALES DE ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO"**.

Hago de su conocimiento que la investigación tiene un alto contenido jurídico-social, esto porque se hizo una investigación documental y empírica, se abordaron temas de lo que modernamente se ha denominado derecho social, aplicándose categorías constitucionales junto a principios de la normativa internacional de derechos humanos, especialmente de la Convención de Derechos del Niño y Convenios relacionados al trabajo de adolescentes de la Organización Internacional del Trabajo. Se partió del trabajo dentro del sector informal particularmente de los adolescentes y sobre sus derechos laborales. En la investigación se hace un análisis legal y doctrinario, que luego es contrastado mediante investigación empírica, realizando entrevistas a patronos, adolescentes trabajadores, funcionarios y empleados que tiene a su cargo velar por los derechos de los adolescentes trabajadores. La técnica de la entrevista fue complementada con la observación cuando se acude a instituciones y se determina la ausencia de datos confiables que permitan tener algún tipo de registro sobre el



Dr. Carlos A. Calderón Paz
ABOGADO Y NOTARIO



fenómeno objeto de estudio, por lo menos de esta ciudad de Quetzaltenango. Para hacer el análisis e interpretación de los resultados la estudiante utilizó métodos propios de investigación, como el inductivo y deductivo, los cuales se aplicaron correctamente, hice algunas recomendaciones que fueron atendidas respecto a la selección de las muestras para entrevista y en el título del trabajo. La hipótesis tal como fue planteada al inicio de la investigación fue comprobada plenamente, lo cual se evidencia en todo el desarrollo del trabajo. Se revisó la redacción y comprobé que se utilizan las reglas pertinentes.

Se revisaron las conclusiones, recomendaciones las que son congruentes a los resultados de la investigación, con mucha claridad se precisa la problemática existente y las causas que lo generan, además observé que la bibliografía utilizada aunque escasa, es pertinente y actualizada, según el tema de investigación.

El trabajo presentado por la Bachiller RELAC CHACLAN, genera un aporte a la poca bibliografía sobre el tema, por alguna razón las problemáticas sociales no se afrontan abiertamente, ni siquiera las instituciones interesadas y obligadas realizan un adecuado trabajo en este tema y sistematizan información objetiva sobre el tema, existiendo una cifra negra considerable, de manera que es invisibilizado el trabajo de los adolescentes, en esta situación están en condiciones de vulnerabilidad grave, que facilita la violación a sus derechos humanos en un sentido amplio, o sea, abarcando no únicamente sus derechos laborales, sino incluso la vida, intimidad, integridad, etc.

Por lo anteriormente expuesto, soy de la opinión que el trabajo de investigación desarrollado por la ponente llena los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**.



Dr. Carlos A. Calderón Paz
ABOGADO Y NOTARIO



Atentamente,

Calderón
Dr. Carlos Abraham Calderón Paz
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 5,181





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

[Handwritten mark]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLADIS MAGALI RELAC CHACLAN, titulado DERECHOS LABORALES DE ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RAMO/srrs

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

[Handwritten signature]
Liz. Avidán Ortiz Drellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi Padre Celestial, mi creador sustentador, fuente de sabiduría y conocimiento gracias por acompañarme en cada instante de mi vida y darme la gracia de gozar de un éxito más.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:

Gracias por haberme acogido en sus aulas y darme la oportunidad de sentirme orgullosa de alcanzar el éxito siendo San Carlista.

A BONIFACIO Y CRISTINA:

Mis padres, gracias por su amor, por el apoyo ilimitado e incondicional para alcanzar el éxito, por enseñarme a ser fuerte y perseverante.

ALEJANDRO, ALMA, DÁMARIS Y DORIAN:

Mis hermanos gracias por su apoyo, comprensión y el inmenso amor que siempre han tenido para mí.

AARÓN, JOKSAN, ADRIANA, YAJAIRA, JORAM Y ABIGAIL:

Mis sobrinos por darme momentos de alegría inolvidables, los amo con todo mi corazón.

JOHANA, PATY, CLAUDIA, MARIO Y LUIS FERNANDO:

Mis amigos gracias por su cariño, apoyo incondicional y por ser uno de los grandes tesoros que Dios me ha concedido en la vida.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Generalidades del trabajo	1
1.1. Definiciones de trabajo	2
1.1.1. Doctrinaria	2
1.1.2. Jurídica	3
1.2. Ampliación conceptual	4
1.2.1. Definición laboral	4
1.2.2. Definición económica	5
1.3. Denominaciones de trabajo	6
1.4. Derecho de trabajo	9
1.4.1. Definición	9
1.4.2. Finalidad del derecho del trabajo	11
1.4.3. Principios del derecho de trabajo	13
1.5. Patrono-trabajador.....	14
1.5.1. Definición de patrono	14
1.5.2. Definición de trabajador	15

CAPÍTULO II

2. El trabajo es un derecho	17
2.1. El trabajo infantil-adolescente	18
2.2. Definición de trabajo infantil-adolescente	19
2.3. Del trabajo en el sector informal	19
2.4. Definición de trabajo en el sector informal	20



Pág.

2.5. Principales características del trabajo en el sector informal	21
2.6. Del trabajo informal como otro tipo de trabajo	24
2.6.1. Trabajo por cuenta propia o autoempleo	24
2.6.2. Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado ...	25
2.6.3. El Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia	26
2.7. Regulación legal de trabajo del sector informal	28
2.8. Análisis jurídico, social y económico	31

CAPÍTULO III

3. Adolescentes	33
3.1. Convención sobre los Derechos del Niño	33
3.2. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia	34
3.3. Capacidad para contratar	35
3.3.1. Capacidad	35
3.4. Adolescentes trabajadores	38
3.5. Derechos de los trabajadores adolescentes	41
3.5.1. Garantías mínimas de trabajo	43
3.5.2. Obligaciones del patrono	45

CAPÍTULO IV

4. Explotación laboral de los adolescentes trabajadores en el sector informal	47
4.1. Explotación	47
4.2. Explotación laboral una realidad social	48
4.3. El trabajo convertido en un problema social.....	52



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Regulación legal de protección a los adolescentes trabajadores.....	55
5.1. Constitucional	55
5.2. Tratados, Convenios y Pactos Respecto al Trabajo Infantil ratificados por Guatemala	57
5.2.1. Convención sobre los Derechos del Niño	57
5.2.2. Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo, Relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo	58
5.2.3. Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo, Sobre Prohibición de Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación	60
5.3. Código de Trabajo	64
5.4. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto Número 27-2003del Congreso de la República de Guatemala	69
5.5. Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia trabajadora, Acuerdo Gubernativo Número 112-2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	72
5.6. Análisis personal	75
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
ANEXOS	87
BIBLIOGRAFÍA	138



INTRODUCCIÓN

Como punto de partida es preciso determinar un problema, por las que atraviesa la realidad social en Guatemala, para desarrollar un trabajo con el cual se pretende: abordar la problemática, comprobar la misma y aportar soluciones. En Guatemala, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, más del cincuenta por ciento de la población guatemalteca lo componen niños, niñas y adolescentes comprendidos entre los cero y 18 años de edad (censo de población realizado en el año dos mil dos), no obstante ser el sector más grande de la población, es el que menos atención recibe de parte de instituciones gubernamentales y de la sociedad en su conjunto, en este caso en cuanto a la protección y goce de sus derechos constitucionales. De esta cuenta, el tema de la falta de regulación legal para garantizar los derechos laborales de los adolescentes trabajadores del sector informal de la ciudad de Quetzaltenango.

Cabe mencionar, que el trabajo de tesis tiene como propósito principal: determinar la falta de regulación legal que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales de los adolescentes que trabajan en el sector informal de la ciudad de Quetzaltenango, de acuerdo al marco jurídico nacional e internacional que protege a los adolescentes trabajadores.

Del trabajo realizado se comprueba la hipótesis que, para las labores informales de los adolescentes, no existen normas legales específicas que las regulen, que protejan y cumplan con los derechos fundamentales laborales de aquellos adolescentes y como consecuencia de la inexistencia de regulación específica éstos trabajadores son explotados laboralmente por sus patronos. Lo cual fue comprobado mediante consulta bibliográfica, análisis de la regulación de la legislación nacional, de tratados y convenios ratificados por Guatemala y mediante el trabajo de campo realizado a través de entrevista dirigida a informantes clave.

El objetivo general y los específicos del presente trabajo de investigación, fueron alcanzados al determinar la inexistencia de legislación específica aplicable al trabajo de



los adolescentes del sector informal, así como las causas de incorporación al trabajo, las labores que desempeñan y que los adolescentes desconocen de la existencia de los derechos laborales que les asiste, mismos que son violados por sus patronos.

La presente tesis está estructurada de la siguiente forma: en el primer capítulo se aborda lo relativo al trabajo en términos generales, sus definiciones y denominaciones que históricamente se le ha dado, las finalidades y principios, sin olvidar la definición de patrono-trabajador; en el segundo capítulo se desarrolla el tema del trabajo visto como un derecho, el trabajo infantil-adolescente, el trabajo en el sector informal, sus características, regulación y un análisis jurídico-social y económico; por su parte, en el capítulo tercero lo referente a los adolescentes, la capacidad legal para contratar, a los trabajadores en esa etapa, el trabajo de los adolescentes en el sector informal, que es el tema central en la presente tesis, así como sus derechos y garantías mínimas que protegen a este sector productivo de la población guatemalteca; el capítulo cuarto se trabaja sobre la explotación laboral que se da a consecuencia del trabajo de adolescentes del sector informal, siendo una realidad social y visto como un problema social; es de suma importancia analizar la regulación legal en cuanto a la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores, por lo que en el capítulo quinto se mencionan y se hace un análisis de la legislación nacional y los convenios y tratados ratificados por Guatemala referentes al trabajo infantil-adolescentes.

Es importante indicar, que el método utilizado para el desarrollo del trabajo fue el de análisis comparativo aplicado de forma deductiva e inductiva de la legislación nacional, tratados y convenios ratificados por Guatemala y el trabajo de campo a través de las técnicas de entrevistas abiertas, apoyado de bibliografía y páginas web relacionadas con el tema.

Finalizado el presente trabajo de tesis, se espera sirva de reflexión en la sociedad y para establecer la importancia de legislar normas laborales específicas encaminadas a proteger y cumplir con los derechos laborales de los adolescentes trabajadores del sector informal, no solo en Quetzaltenango sino en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Generalidades del trabajo

El trabajo es la profesión universal del hombre; pues aquél constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico y trabaja el pobre. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida, que permitiría concluir que hasta el indolente trabaja; puesto que respira, se alimenta y duerme. Cabe decir, que el trabajo es el medio indispensable para la sobrevivencia del hombre, sin importar su condición social. Es una ley sobrenatural que se refuerza con el mandamiento divino y el Génesis al transcribir el Primer Mandamiento para el hombre al primero de los humanos: Comerás el pan con el sudor de tu frente y San Pablo, con el acento revolucionario, declara: Quien no quiere trabajar, tampoco coma.

De acuerdo a la evolución de las ciencias sociales y jurídicas, en lo relativo al trabajo se ha ido creando nuevas tendencias, que le dan una mayor amplitud a lo que se debe de comprender con el termino de trabajo. Podría definirse el trabajo humano, como la acción del hombre sobre la naturaleza para dominarla, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza.

Como el ser humano es constitutivamente social, esa tarea la realiza junto con otros. Las relaciones del trabajo, así como las de la vida socioeconómica, tienen por objeto satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona. La vida social ofrece, o debería ofrecer, la posibilidad de lograr un buen vivir, a través de lo que podría llamarse un sistema de provisiones: alimentos, abrigo, cultura, asistencia médica, seguridad, etc.

“El trabajo, concebido como la acción que domina la naturaleza, es la incorporación de esa acción al sistema de provisión social. Por lo tanto, todo trabajo es servicio prestado al hermano (su característica es la amabilidad). En algunos casos el trabajo se brinda en forma directa (por ejemplo en la producción de bienes) y en otro caso constituyen un enriquecimiento para lograr una mayor capacidad posterior de servicio (por ejemplo el estudiante, el médico, el abogado)”.¹

1.1. Definiciones de trabajo

1.1.1. Doctrinaria

El concepto del trabajo puede ser definido desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. El

¹ UCH RR.HH. portal de estudiantes de RR.HH. www.uch.edu.ar/rrhh. 1 de mayo de 2006. (Quetzaltenango, 9 de enero de 2012).



diccionario de la Real Academia Española, lo define como: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición a capital”.²

Entre otras definiciones: “Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o mental, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.³

“Actividad o dedicación que requiere un esfuerzo físico o mental. //Oficio o profesión que realiza una persona a cambio de un salario.// Obra o resultado de una actividad...”.⁴

“Es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la Riqueza”.⁵

1.1.2. Jurídica

En la legislación laboral guatemalteca no encontramos definición jurídica relativo al término trabajo. No obstante a ello puede decirse que desde el punto de vista jurídico, el trabajo del hombre implica una contraprestación en dinero por el servicio prestado al patrono en relación de dependencia, la remuneración pecuniaria supone una retribución justa a la capacidad del sujeto, que ésta aplica en la obtención de satisfactores de sus necesidades.

² Es.wikipedia.org/wiki/trabajo_(derecho).Diccionario. (Quetzaltenango, 10 de enero de 2012).

³ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 162.

⁴ *Ibid.* Pág. 162.

⁵ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico*. Pág. 130.



1.2. Ampliación conceptual

Las acepciones de mayor interés para el derecho y campos afines, debe ampliarse con el concepto del trabajo en dos aspectos de complicada separación: El económico y el laboral.

1.2.1. Definición laboral

Para el derecho laboral en la más estricta significación jurídica del trabajo por éste se comprende la prestación realizada a otro mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares.

Con tales premisas existe trabajo aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual; como en los casos de modelos, vigilantes, comparsas, suplentes a la espera de actuar y otros casos en que el individuo se reduce a hacer acto de presencia o se coloca en disposición de prestar el servicio, no efectivo por motivos ajenos a su voluntad.



1.2.2. Definición económica

En la noción económica estricta del trabajo, ésta actividad se contrapone al capital, a la tierra, a la organización, a la propiedad, según las distintas doctrinas y enfoques.

El trabajo, el objeto de contrato que lleva su nombre, es la forma actual en que el trabajador aparece como asalariado; ésta es, como la persona que debe a otra – patrono o empresario-, a cambio de un precio en dinero o especie que lo represente, el producto de su rendimiento útil durante el tiempo determinado. El trabajo para la economía, es según la visión neoclásica, uno de los tres factores de la producción, junto con la tierra y el capital. Es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Históricamente la forma predominante de trabajo fue la esclavitud, aunque a mediados del siglo XIX, la esclavitud ha ido disminuyendo, aunque no del todo, para ser reemplazada por el trabajo asalariado como forma dominante.

El salario es el precio del trabajo de asalariado en el mercado de trabajo, determinado en un contrato de trabajo que puede realizarse en forma individual (contrato individual de trabajo) o colectivo (contrato colectivo de trabajo). Junto a la esclavitud y el trabajo asalariado es posible también encontrar otras formas de trabajo, como el trabajo autónomo productivo (profesionales liberales, comerciantes, etc.) el trabajo informal de sobrevivencia, la servidumbre y otras formas históricas, como la mita; la servidumbre de gleba, la encomienda, etc. El trabajo está esencialmente relacionado con la construcción y uso de herramientas y por lo tanto, con la técnica y la tecnología, así

como con el diseño de los procesos de trabajo y producción. En general los grandes economistas (Adam Smith, David Ricardo, etc.) concedieron al trabajo un lugar central en sus teorías. Pero entre los economistas, fueron Marx y Keynes “quienes desarrollaron sus teorías económicas alrededor del trabajo y el empleo”.⁶

1.3. Denominaciones de trabajo

Si partimos del hecho de que denominación es el nombre con que se designa a una cosa. Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del Derecho del Trabajo.

Las denominaciones se dan en 3 etapas:

“Primera etapa. Llamadas legislación obrera, legislación social del trabajo, legislación industrial. Este último es rechazado porque la denominación es muy extensa, abarca también las marcas, patentes, etc.

⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_%28econom%C3%ADa%29. (Quetzaltenango, 20 de diciembre de 2011).



Segunda etapa. Luego se denomina Derecho Nuevo que es abandonada por su denso desarrollo doctrinal.

Tercera etapa. En ésta etapa empieza la codificación, ya la legislación es clara y alcanza autonomía científica. Y, es por ello que surgen las denominaciones del derecho de trabajo, que se mencionan a continuación:

Derecho social, ésta denominación es abandonada porque todo derecho en el fondo es social, es para la sociedad.

Derecho obrero, es muy restringido porque a medida que se desarrollaba fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. por lo tanto esta denominación es rechazada.

Derecho de clase, alude a la clase obrera, pero hoy este Derecho es para todos los trabajadores, independientemente a la clase que pertenezcan. En ese entendido éste término es abandonado.

En Italia el Fascismo lo denomina **Derecho Sindical o Corporativo**; por lo sindical estaría en el Derecho del Trabajo, por lo corporativo en el Derecho Público. Se promovía la alianza y cooperación entre el empleador y el trabajador, ambos organizarían sindicatos profesionales. Esta denominación es relegado al olvido.



Derecho del trabajo, es aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. Derecho Laboral es usado como su sinónimo.⁷

Para reforzar lo anteriormente descrito, es importante anotar lo que el jurista argentino, Julio Armando Grisolia, describe algunos aspectos que abarca el derecho del trabajo, siendo los siguientes:

- “a) Sociales: El trabajador con su fuerza de trabajo trata de producir bienes y servicios para los demás, y a la vez obtener con ello lo necesario para el desarrollo de su vida y del bienestar familiar.

- b) Psicosociales: El trabajo humano desarrollado en un ambiente sano y armonioso permite construir relaciones psicosociales agradables, la estabilidad laboral garantiza la rentabilidad del ingreso mensual para cubrir necesidades biológicas, psíquicas, de seguridad social, de autosuficiencia, de autocomplacencia lo cual planifica al ser humano.

- c) Económicos: El trabajo humano esta definido para generar crecimiento económico y por consiguiente desarrollo social, a través del cual el hombre que trabaja tiene la posibilidad de alcanzar un mejor nivel de vida.

⁷ Ibid.



d) Jurídicos: El derecho del trabajo pone énfasis en el reconocimiento de la dignidad del hombre pues considera que los hombres no están vinculados únicamente por un contrato de trabajo sino por su participación en una misma comunidad. Este hecho les impone por encima de lo pactado jurídicamente, una serie de obligaciones y derechos (responsabilidad social).

Finalmente el jurista ya citado estima que existen dos modalidades fundamentales de trabajo: Trabajo autónomo que se realiza bajo el riesgo económico propio del que lo hace (trabajo por cuenta propia). Por ejemplo un médico que trabaja en su clínica particular; y trabajo subordinado o en relación de dependencia en donde el trabajador que pone su mano de obra al servicio de un empleador o locatario para que él la utilice dentro de los términos del contrato, el aprovechamiento de la labor corresponde a éste quien en compensación tienen que abonar un sueldo. Acá el empleador asume el riesgo económico.”⁸

1.4. Derecho de trabajo

1.4.1. Definición

Para tener una mayor claridad sobre los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal de la ciudad de Quetzaltenango, es necesario establecer lo relativo al derecho de trabajo, el cual garantiza que toda persona que

⁸ Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 141.



realiza una actividad productiva o de servicio, debe estar protegida jurídicamente, para que no sea objeto de abusos o excesos de parte de los patronos.

En consecuencia se define el derecho de trabajo de la siguiente manera: “Es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁹

“Conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. /Es el derecho de las relaciones individuales del trabajo”.¹⁰

“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público –en cuanto es tutelado por el Estado- que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación de trabajo emanada de sujetos que prestan sus servicios a cambio de una remuneración (trabajadores) y otros que proporcionan el trabajo (patronos)”.¹¹

⁹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de Derecho del Trabajo**. Pág. 5.

¹⁰ De Buen, Nestor. **Derecho del Trabajo**. Pág. 25.

¹¹ Bino Ponce, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco**. Pág. 12.



1.4.2. Finalidad del derecho de trabajo

Como todo derecho su fin principal es el ordenamiento de determinadas relaciones sociales inspirándose en determinado ideal de justicia. Es así, como antes de elevar al trabajador dependiente a un pie de igualdad con el patrono ha sido necesario protegerlo contra los abusos de la desigualdad.

La protección de los trabajadores se ha convertido en el lema principal del naciente derecho del trabajo moderno. Tal protección forma aun hoy uno de sus propósitos fundamentales, tanto para defender al trabajador contra los peligros y amenazas a su vida y su salud que provienen de la ejecución del trabajo o del desgaste prematuro a causa de jornadas excesivas, como también para protegerlo contra abusos en el orden económico.

“En consecuencia, la legislación evoluciona dictando normas referentes al contrato de trabajo, porque no puede menos que reconocerse la desigualdad existente entre el trabajador y sus empleadores y el Estado procura compensarlas interviniendo en la protección del más débil y estableciendo condiciones mínimas de trabajo, forzosas, imperativas e irrenunciables. El conjunto de preceptos dictados en protección de los trabajadores fue denominado legislación obrera, legislación industrial, legislación del trabajo y con el transcurso de los años, expuestos los principios generales y sus caracteres específicos, derecho del trabajo. A partir de la primera guerra mundial (1914-1918) y desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (1919) el



derecho del trabajo se afirma como disciplina autónoma constitucionalizándose e internacionalizándose”.¹²

De lo escrito claro está que la finalidad del derecho de trabajo como parte de la legislación es la protección del trabajador mediante la determinación de límites y condiciones en que es permitido el trabajo subordinado. Esa legislación otorga al trabajador beneficios que no pueden reducirse ni renunciarse en los contratos de trabajo por ejemplo los referentes a condiciones de higiene y salubridad de los lugares de trabajo, descanso, jornadas y también a la seguridad material, esto es, salario suficiente a efecto de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

Tómese en cuenta que los beneficios, mencionados en el párrafo anterior, deben extenderse como derecho, sin límite alguno, a todo trabajador, ya sea en el sector formal como en el sector informal éste último como tema que compete al desarrollo del presente trabajo y obligatorio al empleador en el mismo sentido. ¿Por qué? Porque en uno o en otro sector no dejan de ser trabajadores que prestan su servicio para su sobrevivencia y por el otro lado el empleador no deja de ser tal por pertenecer en uno u otro sector.

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 32.

1.4.3. Principios del derecho de trabajo

Existe unidad de criterios entre autores que consideran que los principios del derecho del trabajo son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

Hay que aclarar, que a consecuencia de la poca dedicación que se ha hecho al estudio de los principios propios del derecho de trabajo sustantivo o material, es la dificultad que se da cuando se pretende determinar dichos principios al extremo de confundirlos con las características ideológicas que inspiran la legislación laboral que aun nos rige, siendo el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Las características Ideológicas contenidas en el Cuarto Considerando del decreto antes mencionado son:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores;
- b) Constituye un número de garantías sociales, protectoras del Trabajador;
- c) Es un derecho necesario e imperativo;
- d) Es un derecho realista y objetivo;
- e) Es una rama del derecho público y
- f) Es un derecho hondamente democrático.

Ahora bien, en el proyecto del Código de Trabajo elaborado en 1979, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, bajo el título de Principios Fundamentales, se presenta un Capítulo Preliminar en el cual se señala taxativamente a cuales se consideran como tales, siendo ellos:

1. “Derecho del trabajo;
2. Derecho al empleo y a la estabilidad;
3. Fomento a la creación de fuentes de trabajo;
4. Igualdad de salario;
5. Protección jurídica preferente;
6. Irrenunciabilidad de derechos;
7. Imperatividad de la legislación del trabajo;
8. Realismo y objetividad;
9. El interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo;
10. Dignificación económica, social y moral de los trabajadores”.¹³

1.5. Patrono-trabajador

1.5.1. Definición de patrono

“Persona que emplea obreros o trabajadores en su propiedad o negocio, generalmente para realizar algún trabajo manual. Persona física que en el contrato laboral da

¹³ Ibid. Pág. 9.



ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario. /Persona que emplea obreros en trabajo u obra de mano”.¹⁴

En el Código de Trabajo Artículo 2, se define el concepto patrono así: “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”.

1.5.2. Definición de trabajador

El Código de Trabajo en el Artículo 3 preceptúa: “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”.

En el Diccionario Enciclopédico de derecho usual de G Cabanellas – L Alcalá-Zamora se define el término Trabajador en el siguiente sentido: “1. Esquema Laboral. Partiendo de la definición tautológica de la academia: “Trabajadora es el que trabaja...”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono por

¹⁴ Pérez E., Octavario. *La enciclopedia*. Pág. 11,874.



sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución...”¹⁵.

Al trabajador se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, proletariado, deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero. Sin embargo, la palabra trabajador es el término aceptado en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados, ya que comprende tanto a obreros y empleados, ó de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos, incluyendo en el término trabajador a quienes trabajan por cuenta propia o para revender pero siempre tienen fines benéficos económicos para su sobrevivencia y/o la de su familia.

¹⁵ Cabannellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 123.



CAPÍTULO II

2. El trabajo es un derecho

Hay que partir en que el trabajo es un derecho fundamental de toda persona que le permite desarrollarse y realizarse con dignidad y económicamente hablando, es el esfuerzo o la obra del entendimiento humano aplicado a la producción de riqueza.

La evolución de las normas jurídicas, especialmente las que regulan lo relativo al trabajo, promueven la dignificación de las personas trabajadoras, ya no se ve el trabajo como una carga o una obligación, sino que, actualmente se reconoce que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, así lo reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, el cual establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

En cuanto al tema de los menores de edad, en el inciso 1 del Artículo 102 de la Constitución del Congreso de la República de Guatemala, se establece: “los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral...” además enumera 21 derechos sociales mínimos en la que se fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, entendiéndose que estos

derechos solamente beneficiaran a todo trabajador del sector formal o que se encuentre bajo la supeditación de un empleador.

En base a lo preceptuado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se aprecia la calificación del trabajo como un derecho social que comprende una serie de prestaciones que constituyen garantías sociales irrenunciables para el trabajador, cuyo contenido es mínimo, las cuales deben ser susceptibles de desarrollarse e incrementarse.

2.1. El trabajo infantil-adolescentes

Previo a definir el trabajo infantil-adolescentes es necesario indicar que sobre el desempeño laboral de los menores se dan posiciones contrapuestas: las que están a favor de dicha actividad, la aceptan siempre que la participación del niño, la niña o el adolescente no afecte su salud y desarrollo personal o interfiera con su educación e incluye como actividades convenientes la ayuda que el menor puede proporcionar en tareas en su casa, en un negocio familiar u otro tipo de negocio para obtener un ingreso con el que pueda satisfacer sus necesidades básicas propias o como apoyo a su familia, sin olvidar que debe ser en horario que no obstaculice su escolaridad. Otras se inclinan por la eliminación de aquellos quehaceres que han sido clasificadas como trabajo infantil explotador y esclavizante que ocupa a los menores en actividades que le despojan de su infancia, como por ejemplo: los que se dedican a trabajos informales con injusta paga además de abandonar la escuela.



2.2. Definición de trabajo infantil-adolescente

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, en su revista jurídica XII del año 2006, cita la definición del trabajo infantil *dada por el programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)* definición elaborada por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2002, de la siguiente manera: “El término trabajo infantil como el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño e interfiere en su escolarización, privándoles de la oportunidad de ir a la escuela, obligándoles a abandonar prematuramente las aulas ó exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado”.¹⁶

2.3. Del trabajo en el sector informal

Por la falta de políticas públicas, cada día son más las personas que suman a la economía informal y menos los que se encuentran bajo el amparo de un contrato de trabajo, con lo que no se propicia el desarrollo de la persona ni de la sociedad en su conjunto, es necesario establecer qué tipo de trabajos se realizan en el sector informal.

¹⁶ Universidad Rafael Landívar, Instituto de investigaciones jurídicas. *Revista jurídica* XII. Pág. 15.

Debido a que día a día se incrementa el número de las familias que se encuentran en situación de pobreza y extrema pobreza y como consecuencia los ingresos económicos son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de sus hijos, principalmente descuidando la salud física y mental de sus familias además de privar a sus menores hijos de la oportunidad de la educación para su desarrollo intelectual y en consecuencia se da la incorporación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas, principalmente en el sector informal. Los trabajos que realizan los adolescentes, como trabajo informal para la subsistencia diaria de sus necesidades básicas, están: la venta de dulces en diferentes sectores de la ciudad; el lavado de carros, venta de flores y como payasos en los semáforos; venta de accesorios de teléfonos celulares; lavado de ropa ajena; venta de tortillas; venta de frutas; cargadores en los mercados; ayudantes de buses, entre otras actividades.

Trabajos estos que carácter informal que no son remunerados de acuerdo a las prestaciones que regula la legislación guatemalteca para el sector formal, provocándose en consecuencia la explotación del trabajo de los adolescentes, quienes se ven obligados a incorporarse a trabajos que con un mísero pago cubren sus necesidades básicas y/o la de sus familias.

2.4. Definición de trabajo en el sector informal

En el informe Nacional de Desarrollo Humano. Guatemala ¿Una Economía al Servicio del Desarrollo Humano?, se plantea diferentes dificultades con relación al tema, en

dicho informe se establece: “Definir el empleo informal cuenta con significativas dificultades debido a las muchas dimensiones del concepto. Sin embargo, generalmente se entiende la informalidad laboral como la ausencia de ciertas garantías laborales y, por ende, como una menor libertad para trabajar”.¹⁷

Además se podría definir el trabajo en el sector informal como aquellas actividades que desarrolla el trabajador por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas o reguladas por la legislación, es decir, no cumplen con las leyes de trabajo ni otras regulaciones sanitarias y no sometidas a la tributación de impuestos o tasas que exige el fisco.

El trabajo informal es aquel que realiza un grupo de personas sin estar sometida a las leyes laborales, es decir, es el trabajo que desarrolla una persona sin que ésta tenga la protección legal de sus derechos laborales como trabajador, provocándose, por lo tanto, la explotación como ser humano y en consecuencia de la mano de obra que éste presta para la obtención de recursos económicos para el sustento de su diario vivir.

2.5. Principales características del trabajo en el sector informal

Las principales características que definen al sector informal es que no se rigen por las leyes laborales, las actividades no están debidamente legalizadas, es decir, no tienen Registro Mercantil, por lo tanto no están sujetas al régimen tributario.

¹⁷ PNUD Guatemala: ¿Una economía al servicio del desarrollo humano?. Informe nacional de desarrollo humano 2007/2008 Pag. 276.

Otras características serían la de la oferta y la demanda de trabajo, en este sentido por tratarse muchas veces de unidades productivas de tipo familiar o de actividades por cuenta propia, las contrataciones son verbales, el salario puede ser por comisión o a destajo en el caso de personal subcontratado, en el caso de unidades productivas familiares la remuneración o salario es más convencional, es decir, puede ser remunerado o no, dependiendo de las relaciones o lazos familiares.

Otra característica es que en este sector no existen jornadas laborales definidas, diurnas o nocturnas, pues muchas veces la actividad está sujeta al producto que se ofrezca y al área de comercio establecida, es decir, parques, mercados, terminales de autobuses, bares, restaurantes, centro de recreación etc. que tienen horarios definidos para el comercio y los servicios.

En el caso de la niñez-adolescentes trabajadora, ésta se encuentra inserta en su mayoría, en el sector informal de la economía, en el área de servicios y comercio, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Para ampliar el presente análisis, a manera de estudio, el sector informal se divide en las siguientes categorías:

- a) "Unidad productiva que no presenta las características de una microempresa, es decir, un grupo de producción familiar o no que se dedica a la prestación de servicios y/o comercio, cuyos beneficios económicos están dedicados a la

sobrevivencia del grupo familiar o individual. Por ejemplo: ventas de comida callejeras, tortillerías, vendedores ambulantes, etc.

- b) Unidad familiar de trabajo, puede ser urbana o rural.
- c) Trabajo por cuenta propia o individual, ésta posiblemente es una de las actividades menos estructuradas del sector informal y donde se focaliza el mayor número de niños y niñas, su principal característica radica en que son actividades de sobrevivencia, como una respuesta a los efectos que provoca la pobreza y la extrema pobreza en sus reductos familiares.
- d) Las micro empresas que son unidades productivas más estructuradas y tecnificadas que las unidades productivas antes mencionadas, también pueden ser urbanas o rurales. En este tipo de microempresas está involucrado un gran número de niños/as trabajadores, a saber en: molinos de nixtamal, tortillerías, microempresas de dulces, pan, miel, tejidos, artesanías, adornos de interiores, etc.

Otro aspecto es la precariedad laboral en que trabajan: ambientes insalubres e inseguros, inestabilidad laboral, falta de prestaciones sociales y seguridad social etc., mala calidad de vida, además invierten más y sufren penosas jornadas laborales y obtienen una menor retribución económica”.¹⁸

¹⁸ Rádda Barmen de Suecia en Centroamérica. **Trabajo infantil en Guatemala**. Pág. 15.

El trabajo surge por el inminente crecimiento poblacional de desempleo y en consecuencia el trabajador se ve en la necesidad de ocuparse en una o diversas actividades informales, para suplir sus necesidades básicas y la de su familia. Entre estas actividades tenemos limpiar carros, lustrar zapatos, ventas ambulantes, etc.

2.6. Del trabajo informal como otro tipo de trabajo

Aparte del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos. Entre ellos:

2.6.1. Trabajo por cuenta propia o autoempleo:

El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo, es aquél en el cual el propio trabajador es quien dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas:

1. El autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el Derecho civil, bajo la forma de contrato de locación de servicios (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.).
2. El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.).

2.6.2. Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado

El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la manutención de un pequeño grupo asalariado formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores que se desempeñan en empresas mercerizadas, muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral.

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean estas leyes o procedimientos. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente en negro, ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan en cambio las llamadas áreas grises que, en investigaciones



sobre comienzos de la década de 1990 se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluida la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaeciente en la informalidad es un área intermedia entre esta última: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas.

2.6.3. El trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia

Este tipo de trabajo no debe ser confundido con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son difusas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y se realiza por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, lustradores de zapatos, etc.). Este tipo de trabajo es el que nos compete en el presente estudio. El trabajo informal es un fenómeno que surge a raíz de la falta de empleo, la no aplicación de las normas legales y a falta de un reglamento que se aplique a las personas que propician este tipo de trabajo. Así tenemos que la economía informal, conocida también como Sector Informal, es una parte de la economía de un país que está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas; en el sector informal suelen no cumplirse las leyes del trabajo ni otras regulaciones sanitarias de seguridad o simplemente burocráticas, que el Estado impone al sector privado; tampoco se pagan ó no se pagan por completo- diversos impuesto o tasas que exige el fisco.



“El sector informal suele ser de bastante amplitud en los países menos desarrollados, aunque tampoco es despreciable en las economías más adelantadas, donde se le llama también economía Sumergida ó Subterránea y cuenta por lo general con una mano de obra conformada en gran parte por inmigrantes ilegales. La baja productividad, el uso intensivo de mano de obra y el escaso nivel de capitalización son características del sector informal; los ingresos o de los trabajadores por cuenta propia y de ciertos empresarios en pequeña escala superan a veces ampliamente al salario promedio de un país. Muchos de los trabajadores del sector informal no tienen un trabajo estable y regular, sus ingresos suelen ser afectados por fluctuaciones de consideración. Por tal motivo a una buena parte de ellos se les contabiliza a veces entre los desempleados o se les califica de subempleados, especialmente cuando las estadísticas nacionales no utilizan instrumentos de recolección suficientemente refinados. No obstante pertenecen de hecho a la población ocupada, pues a pesar de trabajar en mercados tan peculiares el aporte que realizan a la economía nacional no es para nada desdeñable, en algunos casos el sector informal llega a ocupar a algo más de la mitad de la población económicamente activa de un país, con contribuciones al producto bruto que oscilan entre un quinto y un tercio del total”.¹⁹

¹⁹ <http://eumed.net/cursecon/dic/S.htmsectorinformal>. (Quetzaltenango, 9 de enero de 2012).



2.7. Regulación legal de trabajo del sector informal

El sector informal se define como el conjunto de empresas, trabajadores y actividades económicas que operan fuera del marco legal. El sector informal no sólo evita el pago de impuestos y de otras regulaciones, sino también no goza de los servicios y protección que la ley y el Estado proporcionan. En consecuencia no se tiene una regulación plenamente establecida para la protección de las personas que laboran en el sector informal.

Con la aprobación de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, se regula lo relativo a los adolescentes trabajadores en el sector informal, en su Artículo 65 establece: "Sector Informal. Se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de catorce años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante".

Ésta ley se complementa con el Reglamento de Protección laboral de la Niñez y Adolescencia trabajadora, aprobado mediante el Acuerdo Gubernativo Número 112-2006 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha 7 de marzo de 2006, dicho reglamento tiene fin regular, vigilar, proteger y tutelar los derechos del niño, la niña y los adolescentes que trabajan, para eliminar las peores formas de trabajo infantil, por lo



tanto su contexto se basa en la protección jurídica preferente tomando en cuenta el principio de que su contenido está dirigido a velar por las garantías sociales mínimas.

En el contexto legal del reglamento en mención, encontramos, algunos aspectos específicos referentes al trabajo informal, siendo los siguientes:

- a) Regulación de regímenes especiales tales como el trabajo infantil campesino, en hogar u otro sitio de residencia, el sector informal y el trabajo de aprendizaje.
- b) Certificación de competencia laboral extendida por la Dirección General de Previsión Social, para la acreditación del menor que se desempeña en el sector informal.
- c) Prohibición en el trabajo de la niñez y la adolescencia, y
- d) Prohibición específica para el empleador que tienda a limitar los derechos fundamentales del menor trabajador.

Con relación al registro y acreditación de los adolescentes del sector informal, que se realizará por parte de la Dirección General de Previsión Social y a quienes expedirán en forma gratuita la certificación e competencia laboral que se le solicite, siempre que el adolescente trabajador confirme el hecho del trabajo presentando además de la constancia de su partida de nacimiento y de estar inscrito en centro educativo. Se le da prioridad y protección al horario escolar, y a las facilidades que el empleador otorgará al menor para su capacitación continua en las labores de la empresa; la Dirección General de capacitación y formación profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la capacitación de los adolescentes que se desempeñan en el sector

informal. Las diferentes dependencias del ministerio que están encargadas de implementar y operar las funciones que les son propias y estas funciones deben ir dirigidas a mejoras de los ambientes laborales en beneficio del menor que trabaja, procurando una efectiva coordinación con diferentes dependencias ministeriales para obtener controles eficientes y evitar el incumplimiento de los supuestos regulados.

Es importante recordar y resaltar que taxativamente, tomando en cuenta que solo en casos muy especiales la excepción contenida en el Artículo 150 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se prohíbe el trabajo de menores de catorce años y corresponde a todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el ejercicio de las acciones necesarias para que esta prescripción no se transgreda.

En el Convenio 182 de las Organización Internacional de Trabajo se tiene un listado de supuestos que deben tomarse en cuenta para la tipificación completa de las figuras delictivas aun no incluidas en el propio ordenamiento jurídico guatemalteco y debe tenerse presente que la formulación y aprobación de esos nuevos delitos son un compromiso adquirido por Guatemala al ratificar el Convenio en mención. Con la aprobación del Convenio 182 y el Acuerdo Gubernativo 112-2006, Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia trabajadora, se pretende mejorar la crisis social en la que se encuentra la sociedad guatemalteca, pues la percepción en varios sectores ha sido que la legislación en el país aún sea insuficiente, además del incumplimiento a que está sujeta la normativa que se encuentra vigente para el sector

formal, cuanto más en el informal. De lo anterior y como lo dice Carolina Escobar Sarti, en el informe sobre la situación de los derechos de la niñez en Guatemala: "...la realidad socioeconómica provoca que problema del trabajo infantil-adolescentes rebase toda la normativa jurídica que lo regula en el país".²⁰

2.8. Análisis jurídico, social y económico

El presente estudio plantea una caracterización de la informalidad en Guatemala, abordada de manera explícita hacia la identificación y planteamiento de mecanismos legales que permitan el mejoramiento de las condiciones de vida de la población pobre, principalmente los adolescentes.

La informalidad, entendida como un fenómeno socioeconómico es muy antiguo y complejo, sin embargo, tuvo una especial relación con el conflicto armado interno que impactó directamente el área rural del país, afectando principalmente a comunidades y familias de agricultores indígenas con efectos notorios en la desintegración familiar, migración, abandono de terrenos agrícolas y desinversión en el interior del país.

Pese a que en Guatemala organizaciones de la sociedad civil y del gobierno ejecutan acciones para el mejoramiento económico y de calidad de vida de la población en condiciones de pobreza, tales como organización, capacitación, asistencia técnica y micro crédito, se plantea la reflexión sobre cómo estas acciones no han sido integrales,

²⁰ Oficina de derechos humanos Guatemala. Informe sobre la situación de los derechos de la niñez en Guatemala. Pág. 73.

ni han sido acompañadas de una estrategia estatal. La economía informal es, actualmente, la que más ocupa al trabajador guatemalteco, pero es la menos productiva, por ello es importante analizar las causas de la informalidad en el entendido de que la economía informal no es un problema, sino que el problema está en que no perciben los beneficios de la economía formal. Los principales obstáculos para que se de la formalización de empresas y con ello el empoderamiento legal son la escasez de empleo formal, principalmente en el área rural, motivado por la falta de inversiones productivas y acentuado por un excedente de fuerza de trabajo, limitado respaldo estatal, complejo acceso al sistema formal y la carencia de una estructura de atención diferenciada.

Considerando las interacciones sociales, culturales y económicas de la informalidad, así como los obstáculos estructurales y operativos que representa, sería irresponsable sugerir la existencia de un mecanismo que por si mismo permita el tránsito de empresas hacia la formalidad, en beneficio de la población pobre. Por la misma razón, tampoco se puede realizar un análisis propositivo desde una sola óptica operativa, sea esta legal o administrativa. Por lo antes expuesto es necesario comprender, en primera instancia, que la informalidad es un fenómeno complejo que repercute de forma directa e indirecta en un amplio espectro de variables sociales, económicas y políticas, tanto positivas como negativas, como ingresos, empleo, migración, subsistencia, impuestos, corrupción, pobreza, etc.



CAPÍTULO III

3. Adolescentes

La adolescencia es la etapa de la vida que comienza al terminar la infancia y finaliza cuando el organismo alcanza su total desarrollo, cuando empieza la edad adulta. El término adolescente es relativamente nuevo, ya que con anterioridad a toda persona que aún no había cumplido los 18 años de edad y en consecuencia la ciudadanía, se le denominaba como menor de edad, y que por esta situación no se les reconocían mayores derechos, con la carga ideológica de ser una persona con menores derechos.

El 20 de noviembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención Sobre los Derechos del Niño, con lo que se inicia un movimiento a nivel mundial para adecuar las leyes a la nueva normativa que garantiza la protección de todas las personas que no han cumplido 18 años de edad a partir de allí, la definición legal de niño, niña y adolescente la encontramos en dos instrumentos jurídicos en la Convención Sobre los Derechos del Niño y en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

3.1. Convención Sobre los Derechos del Niño

Promulgado por las Naciones Unidas, como se ha indicado anteriormente, ratificada mediante el Decreto 27-90 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo

1 establece: “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.”

3.2. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República, este cuerpo legal da una definición de niño y niña y de adolescente, haciendo una división etaria para efectos de aplicación de la ley, relacionado a los niños, niñas y adolescentes, definidos de la siguiente manera en el Artículo 2: “Definición de niñez y adolescencia. Para los efectos de esta Ley se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.”

Finalmente en el Código Civil, Decreto Ley 106, este cuerpo legal no regula lo relativo a la definición de niño, niña y adolescente, se concreta a establecer cuando una persona tiene capacidad para el ejercicio de sus derechos y la capacidad relativa, entendiéndose que quienes aún no han alcanzado la mayoría de edad, para ejercer sus derechos, se les debe considerar como menores de edad, o sea niños, niñas y adolescentes, en el Artículo 8 se establece: “Capacidad. La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.”

3.3. Capacidad para contratar

Para celebrar un contrato de trabajo hay que saber quienes pueden contratar, sea como trabajadores y como empleadores; como trabajadores, son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicio, todas las personas mayores de 18 años por regla general, y la excepción es que los menores de edad de entre catorce y dieciocho años también pueden contratar.

3.3.1. Capacidad

“Es la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones. “es la aptitud para ser sujeto de derechos y deberes”.²¹

La capacidad al mismo tiempo se divide: capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce también es denominada de derecho. Según Bonnecase, citado por Alfonso Brañas: “**La capacidad de goce** es la aptitud de un persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un representante, figurando en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportar las cargas inherentes a dicha situación o relación”.²² **La capacidad de ejercicio** según Espín Cánovas citado por Brañas: “Es la aptitud para ser sujeto de derechos y deberes”.²³ Es decir que es la facultad que tiene una persona para ejercitar

²¹ Brañas, Alfonso. **Manual de Derecho Civil**. Pág. 29.

²² **Ibid.** Pág. 31.

²³ **Ibid.** Pág. 29.



por sí misma, derechos y contraer obligaciones, esta capacidad es adquirida según establece nuestro ordenamiento jurídico al llegar a la mayoría de edad siendo esta los dieciocho años.

También se habla de una **capacidad relativa** consistente en la capacidad que tiene un menor de edad para trabajar que es concedida por el ordenamiento jurídico guatemalteco. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal I, establece: “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley....”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa en su contenido lo concerniente al trabajo de menores de edad, a continuación se citarán algunos de ellos:

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

Artículo 32: “los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo”. Dentro del título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales se encuentra en el capítulo

segundo el trabajo de menores de edad, el cual establece 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.....”.

El Código Civil, Decreto 106 Enrique Peralta Azurdia Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, en el Artículo 259 define como capacidad relativa: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución *convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento*”. En el Artículo 259, del mismo código, define como capacidad relativa: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución *convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento*” y en su Artículo 8 establece lo referente a las capacidades: “Capacidad. La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores (adolescentes) que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”.

En éste entendido el Artículo 2 del Acuerdo Gubernativo No. 112-2006, Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, establece: “Contratación de Servicios. A la persona adolescente de catorce años o más de le reconoce la capacidad para contratar su trabajo, para recaudar su salario y como consecuencia para ejercer personalmente todas las acciones que en beneficio de sus intereses en materia laboral se deriven del presente reglamento”.

3.4. Adolescentes trabajadores

La adolescencia trabajadora: Proviene de familias en pobreza o extrema pobreza, por lo que se ven obligados por necesidad a trabajar desde una temprana edad para contribuir con la sobrevivencia de sus familias. Esta situación los ubica en actividades que exigen de ellos fuerza y habilidades motrices que van más allá de sus capacidades cognitivas y motrices, poniendo en riesgo su integridad. Como resultado, carecen de oportunidades para el desarrollo humano y sufren violaciones a sus derechos humanos más básicos.

Sin embargo, el Estado de Guatemala al ratificar la Convención sobre los Derechos del Niño y suscribir diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de derecho se reconoce que en Guatemala está prohibido el trabajo de los niños y niñas, que de acuerdo a la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, se reconoce que es toda persona comprendida entre las edades de cero a 13 años; asimismo, se establece que los adolescentes, o sea toda persona comprendidas entre los 13 y antes de 18 años de edad, puede incorporarse al trabajo, siempre y cuando sea en vías de aprendizaje. Esto contrasta con la realidad nacional, ya que según el Informe de Desarrollo Humano para Guatemala del año 2005, indica que: Se ha agudizado de manera marcada la situación de privación de las familias que se encontraban en situación de pobreza y se ha ampliado muy significativamente la proporción de hogares con niveles de ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, con la consecuente incorporación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas, principalmente en el sector informal.



Se puede afirmar que en Guatemala, a la fecha no se han realizado los esfuerzos suficientes para disminuir el trabajo de los adolescentes y esto se debe a los niveles de pobreza, lo que se afirma con los resultados de la investigación realizada por la Organización del Trabajo que refiere, según los datos obtenidos del informe: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC: “La pobreza en Guatemala es más alta que en otros países Centroamericanos. Los niños y niñas menores de 18 años, del área rural, son más de la mitad de todos los niños y niñas del país (58.1%). Las condiciones de vida de las familias guatemaltecas en el área rural son precarias, en relación a los servicios básicos, tales como: Vivienda, agua, luz, drenajes, vías de acceso (carreteras), fuentes de empleo, centros de salud, transporte, comunicación, etc. La ausencia de todos estos servicios marca la diferencia entre la vida del campo y la ciudad, entre los indígenas, no indígenas y ricos, entre pobreza, pobreza extrema y abundancia”.²⁴

Dentro de la población en condiciones de mayor vulnerabilidad social (estado permanente de desprotección estatal, en relación a cobertura de políticas públicas), está la niñez y adolescencia con y sin discapacidad, las personas de la tercera edad y las mujeres población que por sus condiciones de pobreza extrema y debido a la secases de fuentes de trabajo estable, se lanzan a engrosar el mercado creciente de la economía informal, en donde los derechos mínimos que establecen las leyes laborales, no se cumplen, la crisis generada por la caída de precios del café a nivel internacional, vino agravar aún más la situación económica en el campo, en donde frecuentemente el

²⁴ informe OIT/IPEC. Entendiendo el trabajo infantil en Guatemala. Pág. 2.

trabajo es de carácter temporal, debido a la época de cosecha, son pocos los campesinos que tienen un trabajo en el campo en forma permanente: Según datos obtenidos del informe: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC en el año 2003. “Del total de la población económicamente activa, compuesta por unos 4,52 millones de personas, un aproximado del 39% trabaja en la agricultura, el 20% en la industria y el 38% en el sector servicios”.²⁵

En este mismo sentido el Informe Nacional de Desarrollo Humano, cuando abarca lo relativo al trabajo de las personas menores de 18 años de edad, se refiere al mismo como el trabajo infantil, en dicho informe refiere: El trabajo infantil representa una violación de la libertad de los niños, pues les impide gozar de accesos a escuelas o recreación, entre otros satisfactores.

Sumado a esto, en muchos casos, el empleo infantil es, en realidad, empleo en esclavitud, pues los niños son forzados a laborar por sus familias, muchas de ellas en condiciones de pobreza y pobreza Extrema.

En la ciudad de Quetzaltenango, es común observar a niños, niñas y adolescentes realizando diversas actividades laborales en el sector informal, lo que día a día va en aumento, entre estas actividades, las más frecuentes están:

²⁵ Ibid. Pág. 3.

- a. Ventas ambulatorias o en puesto fijo de diversos productos: chicles, dulces, fósforos cigarros, frutas, verduras, de consumo diario, ropa, zapatos, utensilios de cocina, etc.
- b. Limpieza, lavar trastos, cuidar a niños/as, cocinar, hacer tortillas, etc.
- c. Ayudantes de albañil, de taxi, de bus, de mecánica y electromecánica, cargadores de bultos en el mercado.
- d. Lustradores de calzado: lustran zapatos en puestos fijos en mercados o parques u ofrecen servicios ambulatorios en las calles y a domicilio.
- e. Vendedores de frutas en los cruces de las principales calles y avenida.
- f. Vendedores de flores en semáforos de las calles y avenidas de la ciudad.
- g. Limpia vidrios de vehículos en los cruces de calles y avenidas

3.5. Derechos de los trabajadores adolescentes

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado de tutelar los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social del adolescente trabajador, y protegerlo contra la explotación económica, del desempeño de trabajos peligrosos y de aquellos que impidan o limiten su acceso a la educación, la recreación y la salud, y deberá hacerlo a través de la Inspección General de Trabajo, la cual velará que el trabajo de los adolescentes sea remunerado no menor al salario mínimo y con las bonificaciones correspondientes, y se realice en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, debiéndose aplicar las garantías mínimas laborales que establece el Código de Trabajo.

También deberá ejercer acciones y promover programas y proyectos relacionados a sus funciones, que garanticen a los adolescentes trabajadores el pleno goce de los derechos y garantías laborales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, y la normativa sobre trabajo y previsión social.

Las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto técnicas como administrativas, deberán velar por el estricto cumplimiento de las funciones de éste, debiendo prestarse apoyo entre sí.

Los Derechos fundamentales en el trabajo han sido internacionalmente reconocidos y se encuentran, no sólo en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo sino en otros Convenios de la OIT, llamados también fundamentales, puede citarse los siguientes: la libertad sindical, la protección del derecho de sindicalización y negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la edad mínima de admisión al empleo, la igualdad de remuneración y la no discriminación en materia de empleo y ocupación. También encontramos el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América, Estados Unidos (DR-CAFTA), en cuanto a lo dispuesto en su capítulo laboral, constituye la garantía de cumplimiento de la legislación laboral en cada país miembro y los tratados internacionales relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo, especialmente lo concerniente a lo



siguiente: derecho de asociación, derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, así como condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

3.5.1. Garantías mínimas de trabajo

La normativa laboral interna de Guatemala regula el trabajo de menores de edad, particularmente en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se determina la conveniencia de las labores, en especial por la razón de la edad del menor, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Haciendo la aclaración que esta normativa es para el trabajo formal, ya que para las actividades informales no existe regulación específica, por lo tanto debe procurarse la aplicación de esa normativa en forma general. A continuación se mencionan las garantías mínimas de trabajo:

- a) Jornada de trabajo. El adolescente trabajador sólo podrá laborar en jornada ordinaria diurna, la que no podrá ser mayor de siete horas diarias ni exceder de treinta y ocho horas semanales y deberá estar comprendida entre las seis y las dieciocho horas.



- b) Salario. El salario del adolescente trabajador deberá ser proporcional al trabajo realizado y en ningún caso menor del salario mínimo mensual fijado de conformidad con la ley.
- c) Vacaciones. El adolescente trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, preferentemente de ser así solicitado, deberán coincidir con el período de vacaciones escolares. Se prohíbe la compensación de vacaciones por dinero o especie, ya que este descanso deberá ser gozado. Sin embargo, si el contrato de trabajo se da por terminado por las causas determinadas en la ley, antes de gozar del período de vacaciones, éste deberá compensarse en dinero.
- d) Descansos y asuetos. El adolescente trabajador gozará de los descansos semanales y días de asueto que establece el Código de Trabajo, Convenios, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo; si es menor de catorce años, mientras esté autorizado en ley este trabajo, el uno (1) de octubre día declarado del Niño y Niña, gozará de permiso especial con goce de salario, debidamente justificado, para asistir a actividades propias de su lugar de estudio.
- e) Certificación de competencia laboral. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Previsión Social deberá realizar el registro y acreditación de adolescentes del sector informal, además, extenderá en forma



gratuita certificación de competencia laboral a toda persona adolescente trabajadora del sector informal que así lo solicite, previa comprobación del hecho del trabajo, siempre que el adolescente trabajador presente certificación de la partida de nacimiento y constancia de estar inscrito en centro educativo. Las certificaciones tendrán validez por un año, y serán renovables siempre que la persona adolescente trabajadora lo compruebe.

- f) Ante la imposibilidad de presentar la documentación antes requerida, el adolescente trabajador se le extenderá certificación provisional por seis meses.
- g) Capacitación de las personas adolescentes trabajadoras. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional deberá promover y facilitar a las personas adolescentes trabajadoras del sector informal, oportuna y adecuada capacitación con el objeto de calificarlas para trabajar en el sector formal.

3.5.2. Obligaciones del patrono

Independientemente de la relación laboral contractual entre empleador-trabajador, existen parámetros en donde el derecho del trabajo para cumplir su cometido debe ser coercitivo para ambas partes. No obstante, a que se respete el ámbito de la voluntad de las partes, forzosamente se imponen unos límites independientemente de los acuerdos contractuales.



A manera de ejemplo, sobre la obligatoriedad del empleador o patrono, se menciona entre otras las siguientes: el pago de prestaciones laborales; horas extraordinarias, aguinaldo, vacaciones, bonificaciones, etc., Estos son derechos irrenunciables para el trabajador y de cumplimiento obligatorio para el patrono, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 en el que se regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Con relación a las obligaciones del patrono, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 61: “Además de las contenidas en otros artículos de éste Código, en sus reglamentos y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones de los patronos:...”

La función de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social es aplicar coercitivamente sus resoluciones en casos de contienda que surja entre las partes con ocasión del incumplimiento de esas obligaciones entre empleador-trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Explotación laboral de los adolescentes trabajadores en el sector informal

Previo a abordar el tema de la explotación laboral a que son sujetos los adolescentes trabajadores del sector informal y que es evidente que es una realidad social, permítase definir el concepto explotación.

4.1. Explotación

La palabra explotación, en términos generales, significa: obtención de utilidad o ganancia ó bien la organización de los medios conducentes al aprovechamiento de las riquezas de toda índole y más en las actividades agrícolas, pecuarias, mineras e industriales. Sin embargo debe aclararse que la definición de explotación que nos interesa para fines del presente tema es dado por Cabanellas: "...explotación: el empleo abusivo, cruel o inmoral de la actividad ajena subordinada, así se habla de la explotación del obrero por el capitalista..."²⁶

De lo anterior puede decirse que la explotación laboral de los adolescentes trabajadores en el sector informal es manifiesta, por parte del patrono, cuando éste contrata los servicios de aquellos y les exige el cumplimiento de sus labores, sin sujetarse a las

²⁶ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 641.



normas legales laborales y en consecuencia no hace efectivo totalmente el pago de sus derechos.

4.2. Explotación laboral una realidad social

El trabajo realizado por menores de edad es un tema de vigencia y actualidad, ya sea porque es aceptable que el menor labore en actividades propias a su condición física con vías de aprendizaje para exteriorizarlo en el futuro ó como para su subsistencia diaria o apoyo a su familia.

Sin embargo, el trabajo de los menores, en éste los adolescentes, también podría darse porque en la sociedad en la cual se desenvuelva, el trabajo adopte características de explotación y aprovechamiento de la situación de: indigencia, condición física del adolescente ó por su pobreza, y quienes se ven obligados a aventurarse hasta lograr incorporarse a trabajos informales inclusive en labores peligrosas, insalubres y hasta inmorales sin las prestaciones que legalmente corresponden a esta clase de actividades, tales como: el pago de jornada laboral, pago de horas extras cuando procedan, el salario mínimo que recompense el tipo de trabajo, asuetos, séptimos días, vacaciones, aguinaldo, bonos y otros beneficios legales establecidos, que regula las relaciones entre patronos y trabajadores.

Ahora bien, si se toma en cuenta que el trabajo es un derecho social que comprende una serie de prestaciones que constituyen garantías sociales irrenunciables para el



trabajador, prestaciones que fueron mencionadas en el párrafo anterior, también no se debe olvidar que en cuanto al trabajo del menor se tiene en principio: prohibido para los que se encuentren por debajo de los catorce años y no es permitida labor alguna inadecuada a su condición física y que afecte su desenvolvimiento honesto y recto, sin pasar por alto que también debe cuidarse que el trabajador menor de edad puede realizarlo pero con fines de aprendizaje sin que descuide su escolaridad.

De lo anterior y con el trabajo de campo realizado, el cual se encuentra en los anexos del presente trabajo, se concluye que es evidente la explotación de los adolescentes trabajadores del sector informal, ya que sumado al abandono de su escolaridad, tanto patronos como trabajadores, no solo desconocen cuáles son esos derechos sino que tampoco los empleadores hacen efectivo esas prestaciones.

La explotación en el trabajo informal, no solo de los adolescentes sino infantil, es una situación que se sigue produciendo en el presente, es una realidad que debiera despertar el interés para abolirla y erradicarla, debido a que se produce en condiciones que afectan el desarrollo del menor implicado en tales labores, las que no le permiten completar su formación educativa y que los mantiene en la escasez y carencia en la que se encuentra sumergido, cuya mano de obra se retribuye de forma barata, esto es una forma de explotación laboral, y en consecuencia no alcanza para su subsistencia diaria o para el apoyo familiar.



A lo anterior se suma la inexistencia de normas específicas que regulen las actividades informales a las que se dedican los adolescentes y en las cuales son explotados. Sin embargo, a éste tema de explotación se agrega la existencia de leyes que el aparato estatal no ejecuta ni fiscaliza eficientemente, tomando en cuenta que por lo menos debieran aplicarse las normas laborales del sector formal y en ausencia de otras normas que son necesarias para la penalización de actos que notoriamente son constitutivos de una actividad ilícita. Independientemente de ello, la explotación en el trabajo significa además la ausencia de condiciones apropiadas que aseguren su ejecución ya sea por la inexistencia o por la inobservancia de normas que lo regulen convenientemente.

A manera de ejemplo a lo antes escrito, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003, del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 51 estipula: "Explotación económica. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud física y mental". Y en la Sección IV de las disposiciones transitorias de la misma ley, en su Artículo 16 establece: "...faculta al Presidente de la República de Guatemala, para emitir el reglamento específico del presente Decreto, siempre atendiendo el principio de que lo contenido en estos instrumentos legales son garantías sociales

mínimas. La aplicación y cumplimiento de dicho reglamento estará a cargo de la Inspección General de Trabajo. El reglamento contendrá, en atención al interés superior del adolescente, normas protectoras especialmente por:

- a. Jornadas de trabajo de adolescentes de catorce años o más.
- b. Trabajo nocturno y extraordinario.
- c. Trabajo en lugares insalubres o peligrosos.
- d. Descansos y vacaciones.
- e. Trabajo de aprendizaje.
- f. Registro y acreditación de adolescentes del sector informal.
- g. Salarios equitativos.
- h. Régimen de seguridad social.
- i. Capacitación técnica en horarios adecuados”.

Ahora la interrogante es: ¿El Estado, a través de la Inspección General de Trabajo, realmente vela por el cumplimiento de lo establecido en la legislación? Considerando que se debe entender que la norma mencionada es aplicable en el sector formal. ¿por qué? Porque es evidente que ese sector es el reconocido legalmente y porque el trabajo informal no está regulado, por lo tanto tampoco existe legislación específica que regule esta clase de trabajo, en consecuencia la legislación laboral existente en Guatemala debiera aplicarse también al sector informal. Sin embargo, de acuerdo a los datos obtenidos en las entrevistas realizadas para el trabajo de campo se comprueba que la mayoría de patronos no conoce los derechos laborales de sus trabajadores, ni muchos menos los hacen efectivos. (ver gráfica 4 y 5 del anexo I). Y, en cuanto a los

adolescentes trabajadores entrevistados la mayoría desconoce sus derechos y quienes consideran conocerlos se limitan a decir que es el pago de su salario. Salario que está por debajo del mínimo. (Ver gráfica 6 del anexo II)

En Guatemala es manifiesto que existe un gran índice de trabajadores infantiles y adolescentes en el sector informal, por lo que es necesario y urgente continuar con la tarea de mejorar las condiciones del desarrollo humano. De esa cuenta, las obligaciones adquiridas por Guatemala al ratificar los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, generaron el punto de partida para trabajar en diversas acciones gubernamentales para reducir las peores formas del trabajo tanto infantil como de adolescentes, cuando esa actividad se esté dando con fines de explotación ó darles protección preferente cuando el menor trabaje en actividades compatibles con su educación y en condiciones favorables, conforme lo establece las normas jurídicas de carácter laboral.

4.3. El trabajo convertido en un problema social

El trabajo de los adolescentes se convierte en un problema social complejo cuyos efectos no recae solamente en el mismo menor de edad que es explotado laboralmente, sino que además, la situación de pobreza en la que vive, ya que lejos de mejorar por el producto de su fuerza de trabajo, se da como consecuencia la falta de permanencia y asistencia del menor a la escuela, las repercusiones en su salud física y mental, en general en el proceso de su propio desarrollo como persona.



Las consecuencias o efectos en la salud de los menores que participan en actividades de riesgo, que se conocen como las peores formas de trabajo, como por ejemplo: los vendedores de dulces en los semáforos, los que se dedican a lavar carros en las calles, los que elaboran cohettillos, entre otros; estos son expuestos a múltiples enfermedades y a una cantidad elevada de accidentes, por las condiciones de inseguridad del ambiente en que desarrollan su trabajo, sumando la falta de atención médica y mucho menos a la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que básicamente atiende a los empleados del sector formal.

Desde el punto de vista económico o social, el trabajo infantil-adolescentes supone el mecanismo de transferencia de la pobreza de una generación a otra, por las limitantes en el desarrollo humano en que se sitúa al menor y por los bajos salarios que son pagados.

Datos obtenidos del informe de desarrollo humano 2000 realizado por el Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, se muestra: "la tendencia que predomina en el empleo y las características del mercado laboral guatemalteco y el cual evidencia que pertenece al sector informal el 40% de la población económicamente activa y del mismo documento se cita que la presencia de menores de edad se manifiesta en altas proporciones..."²⁷

²⁷ Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. *La fuerza incluyente del desarrollo humano*. Pág.52.



Lo anterior influye en dos aspectos que son negativos para el país: el tipo de actividades que genera empleo de baja productividad y la existencia de una enorme población joven que debido al trabajo infantil-adolescentes de carácter informal no ha asistido o deja de asistir a la educación formal ni ha sido capacitada y que participa como población económicamente activa sin ser reconocidos sus derechos.



CAPÍTULO V

5. Regulación legal de protección a los adolescentes trabajadores

5.1. Constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, es una de las más avanzadas del mundo, en cuanto a garantizar los derechos humanos de la habitantes del país, con más de 25 años vigencia, aún no se ha logrado desarrollar plenamente, ya que los sectores dominantes no tienen ningún interés por garantizar el desarrollo integral de la persona humana y de la sociedad en su conjunto.

En cuanto al tema del presente trabajo: Los derechos laborales de adolescentes trabajadores en el sector informal de la Ciudad de Quetzaltenango, y concretamente en lo relacionado a la protección legal de los adolescentes trabajadores, en la Constitución Política en los Artículos 1o y 2o. dispone lo relacionado a la: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona humana y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común", "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

Estado de Guatemala ha fracasado en cuanto protección de la persona humana y la familia, ya que tal y como lo hemos visto en capítulos anteriores, día a día la situación

de pobreza y extrema pobreza en la que un gran número de familias se encuentra, obliga a que los adolescentes se vean en la necesidad de asumir responsabilidades laborales a una menor edad, lo que implica que no podrá continuar con un proceso educativo-formativo y se le truncará su derecho a gozar de un desarrollo integral.

Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala prescribe: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Así también se establecen obligaciones por parte del empleador y en ese entendido en el Artículo 102 estatuye: “inciso... j): Obligación del empleador a otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual... Este beneficio o derecho está encaminado a los trabajadores del sector formal, los adolescentes que trabajan en el sector informal, no gozan de los derechos mínimos laborales, no perciben el salario mínimo, no se les retribuye las horas extras, no gozan de un día de descanso a la semana y mucho menos gozan del beneficio del aguinaldo... Inciso l): Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral...”.

A diario vemos a niños y niñas menores de trece años realizando diversas actividades laborales que no están acorde a su edad, estado físico y violentan su salud emocional. El trabajo de las personas menores de 14 años está permitido excepcionalmente y siempre que dicho trabajo no menoscabe su dignidad humana, no atente contra su



salud física y psicológica, que sea en vías de aprendizaje, siempre en horario diurno y que no ponga en peligro su desarrollo integral. Lo anterior no se cumple ya que día a día vemos a un gran número de niños, niñas y adolescentes, realizando actividades laborales que ponen en riesgo su desarrollo humano integral.

5.2. Tratados, Convenios y Pactos Respecto al Trabajo Infantil ratificados por Guatemala

5.2.1. Convención sobre los Derechos del Niño

Como ya se ha mencionado con anterioridad, con la aprobación de la Convención Sobre los Derechos del Niño, por la Asamblea General de la Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989, los Estados que ratifiquen dicha Convención asumen el compromiso de hacer una transformación a nivel administrativo, legislativo y judicial para garantizar la plena vigencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en el Artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño, se establece: “Los estados partes reconocen el derecho al niño de estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud, o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas y administrativas, sociales y educacionales para asegurar la aplicación de este artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados partes, en particular:

- a. Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

- b. Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c. Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo”.

No obstante que la Convención Sobre los Derechos del Niño se encuentra vigente en Guatemala desde el 10 de mayo de 1990, no ha habido mayores avances para promulgar la normativa interna que viabilice la disposición antes señalada. Si bien es cierto que con la promulgación de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, se establece que la edad mínima para trabajar es de 14 años, también es cierto que la realidad es totalmente distinta, ya que día a día más niños y niñas se incorporan al trabajo en el sector informal, y los adolescentes siguen siendo explotados laboralmente, sin cumplir con la que establecen las leyes, en cuanto a horarios, calidades de trabajo y sobre todo que el mismo debe ser sin menoscabar el derecho de educación y que el trabajo que realice debe ser educativo.

5.2.2. Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo Relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo

El Estado de Guatemala ratificó la Convención de la OIT número 138 el 27 de abril de 1990, la misma fue adoptada en el año de 1973 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, lo que quiere decir que tuvieron que transcurrir aproximadamente diecisiete años para que el Estado de Guatemala reconociera la importancia de este convenio que pretende reducir la edad mínima para que una persona se incorpore al aparato productivo del país. En esta convención en su Artículo

3 inciso 1 establece: “La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad, o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a los dieciocho años”.

En el Artículo 7, del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo, se establece: “La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben”.

Se podría decir que en base a lo anteriormente descrito que el Código de Trabajo 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 31, preceptúa textualmente: “Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código de sus reglamentos y de las Leyes de Previsión Social, los menores de edad, de uno o de otro sexo, que tengan 14 años de edad o más y los insolventes fallidos”.

En razón de lo anterior se establece que en Guatemala legalmente se reconoce que los adolescentes a partir de los 14 años pueden ingresar a la actividad productiva, pero



nuevamente estas normas quedan cortas ante la realidad en que vive el país, como ya se anotó, la situación de pobreza y extrema pobreza obliga que día a día niños y niñas se incorporen a las actividades productivas, seguidamente no existen fuentes de trabajo formales que permitan que los adolescentes puedan laborar bajo la tutela de las leyes laborales.

Ante la falta de estas oportunidades miles de niños, niñas y adolescentes se incorporan al trabajo en el sector informal, en donde no tienen ningún tipo de protección, no gozan de los derechos laborales mínimos e irrenunciables, por lo que son víctimas de explotación laboral.

En la ciudad de Quetzaltenango, fácilmente se puede observar a cientos de adolescentes trabajando en el sector informal realizando las actividades anteriormente descritas.

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

Guatemala ratificó también el Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo, el 11 de octubre del año 2001, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.



El Convenio 182 tiene como fin establecer que los Estados partes tengan como necesidad y prioridad adoptar medidas inmediatas para la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, tomando como base la importancia de la educación gratuita y atendiendo a las necesidades básicas de sus familias, sin olvidar que el trabajo infantil se debe, entre otras causas, a la pobreza por la que atraviesan los mismos.

En ese entendido en el Artículo 1 del Convenio 182 de la OIT, establece: “todo miembro que ratifique el presente convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia” y tomando en cuenta que para el Convenio en el artículo 2 regula: “A los efectos del presente Convenio, el término niño designa a toda persona menor de 18 años”. Escala dentro de la cual se encuentra los adolescentes trabajadores en Guatemala, específicamente en el sector informal, tema que nos compete en el presente trabajo de tesis.

Con respecto al trabajo infantil el Convenio 182 estipula: “Artículo 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca: inciso d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

En Quetzaltenango como en otros lugares del territorio guatemalteco, desafortunadamente miles de niños, niñas y adolescentes son sometidos a actividades

que son denigrantes y que ponen en riesgo su integridad física y psicológica, por ejemplo los adolescentes que trabajan en el transporte urbano, los que realizan actividades en cantinas, los que recolectan basuras en las casas o comercios, esto dentro de lo legal, así mismo un gran número de adolescentes se ven involucrados en actividades que eventualmente les podría generar ingresos económicos pero que a todas luces son ilegales y que deben ser denunciados, por ejemplo los adolescentes que son prostituidos.

Ante esta realidad también la Organización Internacional del Trabajo hace la inclusión de las llamadas cláusulas sociales en los tratados de libre comercio. Ésta cláusula social lleva a los tratados de libre comercio al establecimiento de estándares mínimos de respeto a los derechos laborales y el ambiente; y, es en la sección 16 del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos (DR-CAFTA): donde se regula el capítulo laboral y en el cual contempla los mecanismos que las partes del mismo deberán agotar para garantizar derechos y hacerse de los beneficios comerciales que implica el Tratado de Libre Comercio. En la sección 16 antes mencionado hace referencia sobre las peores formas de trabajo infantil, el cual establece: "...inciso e) compromiso de erradicar el trabajo infantil con arreglo a lo dispuesto en el Convenio 182 de la OIT sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil".

Ahora podría hacerse la siguiente interrogante ¿Qué tiene que ver el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos (DR-CAFTA)

con relación al tema sobre los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal? La respuesta es simple y es que la existencia de ese capítulo laboral contenido en la sección 16 del Tratado de Libre Comercio, encuentra su justificación en la innegable relación que existe entre las normas laborales y el comercio y que se establecen, como se escribió en el párrafo anterior, como garante del respeto de los derechos fundamentales laborales de los trabajadores de aquellas industrias cuyos productos compiten en el ámbito internacional. Hay que aclarar que al referirse a trabajadores de aquellas industrias... se deduce y se demuestra que el Tratado de Libre Comercio, si bien es cierto que contiene un capítulo laboral de carácter internacional, también es cierto que se refiere al trabajo formal, porque el objetivo del capítulo laboral del DR-CAFTA como cláusula social es garantizar el respeto de la legislación laboral internacional y local de cada país para asegurar de que las partes no violen las normas laborales con ocasión de promover el comercio. Ahora bien ¿quiénes entran en el comercio?: las industrias y ¿a qué sector pertenecen las industrias? Al sector formal.

Entonces ¿podría decirse que ésta cláusula social es aplicable al sector informal?: No, por supuesto que no. Porque para que un trabajador adolescente pueda laborar en una industria es necesario: que esté capacitado, que tenga conocimientos intelectuales en el área en que pretenda laborar, que sea mayor de edad, etc. requiere de una serie de características para ocupar un trabajo en una industria y el empleador deberá someterse a la rigidez de las leyes laborales y cumplir con los derechos fundamentales de los trabajadores. Debido a la rigidez de las leyes laborales se da el aumento de desempleo y para los adolescentes es difícil conseguir un trabajo buscando la forma de



de obtener ingresos económicos para subsistir por lo que se trasladan al sector informal, de manera que la mayoría de trabajadores adolescentes se encuentran excluidos de la protección formal del derecho de trabajo y de la previsión social.

5.3. Código de Trabajo

Hay que hacer notar que el Código Laboral guatemalteco, contenido en el Decreto 330 cobró vigencia en 1947, fue modificado en 1956 y luego 1961 se emitió el Código de Trabajo mediante Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, éste ha sido objeto de reformas a partir de la firma y ratificación de convenios internacionales, en ese sentido sus regulaciones se han actualizado. Así en 1992 las normas relativas al trabajo de menores fueron modificadas por el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, debido a que la Convención sobre Derechos del Niño fue firmada en 1989 por Guatemala y posteriormente fue ratificado por el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo en abril de 1990.

En este entendido se puede decir que el derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones labores. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial. En la antigüedad las normas de derecho de trabajo creadas en ese entonces nunca fueron altamente protectoras del trabajador, fue a partir de la Revolución de Octubre de 1944 fecha en que nace el Derecho de Trabajo más preciso



con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer código de trabajo es promulgado el 1 de mayo de 1947, mediante el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. El Código en mención se promulga de la necesidad de crear normas jurídicas que protejan y velen por el cumplimiento de los derechos y obligaciones, tanto de patronos como de los trabajadores, que surgen de las relaciones laborales que se da entre patrono y trabajador.

El Código de Trabajo se integra por un conjunto de normas jurídicas, instituciones y principios que tienen como fin regular las relaciones que surgen entre patrono y trabajador con ocasión de un contrato de trabajo. Pudiendo ser un contrato verbal o escrito.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena, remuneración, salarios, pagas extraordinarias, régimen jurídico de los trabajadores autónomos, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, relaciones laborales, etc. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad protectora o de amparo para la parte más débil en la relación laboral. “El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador y debe preservarse, de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos, verbales o escritos, sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la

integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora”.²⁸

Debe aclararse que las finalidades, de protección y amparo, deben extenderse a toda clase y forma de trabajo, sin importar que éste sea prestado en el sector formal o informal, ya sea por trabajadores mayores o menores de edad.

De ésta cuenta el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene la regulación jurídica relativa al trabajo en el siguiente articulado: Artículo 31: “Los niños mayores de 14 años podrán ser contratados, percibir y disponer del salario convenido, ejercer los derechos que el Código de Trabajo, sus reglamentos y las leyes de Previsión Social establecen”.

Artículo 81: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba...” En el Artículo 127: “Referente a los descansos y días de feriado a que los niños-adolescentes trabajadores tienen derecho”. Sin embargo en el sector informal, los adolescentes trabajadores no gozan de éstos descansos y los patronos tampoco se preocupan por concedérselos, ya que para ambas partes representan pérdidas económicas.

Artículo 278: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones

²⁸ Microsoft R Encarta 2009 (DVD). Microsoft Corporation. **Derecho del Trabajo**. (Quetzaltenango, 20 de diciembre de 2012).

sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...” Artículo 147: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

Artículo 148: preceptúa: “Prohibiciones al trabajo en jornadas nocturnas, horas extras, trabajo en lugares en lugar de expendio de bebidas alcohólicas de consumo inmediato entre ellos bares, cantinas, etc. y el trabajo en lugares que pongan en riesgo o peligro su salud física y mental.” Artículo 149 a) y b): Establece: “las jornadas de trabajo, que la niñez-adolescentes trabajadora debe cumplir:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150...”

Artículo 150: “Autorización escrita que la Inspección General de Trabajo extiende, para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, cuando el objeto del trabajo sea por aprendizaje o que el menor colabore a la economía familiar, que sean trabajos livianos y compatibles con la salud física, mental y moral del menor y que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.”



Artículo 1 y 2 del Decreto Legislativo Número 42-92: Referente al derecho del niño-adolescente trabajador al pago de su bono anual (bono 14).

De los artículos transcritos anteriormente puede concluirse que si bien es cierto que son normas aplicables al trabajo del sector formal también es cierto que a falta de normas específicas que regulen el trabajo informal deben ser aplicados también a ésta clase de trabajo, ya que el trabajo en sentido general es un derecho y obligación de todo ser humano, en este entendido también se tienen derechos y obligaciones adquiridos desde el momento en que se prestan los servicios laborales, sin importar el sector donde se presten.

Sin embargo, debe reconocerse que en la vida real no se procura el cumplimiento de las normas relativas a los derechos de los adolescentes trabajadores del sector informal, ya que se pudo comprobar, con el trabajo de campo, que el 95.65% de los patronos entrevistados respondieron que no se respetan los derechos de sus empleados adolescentes, manifestando que los ingresos económicos no alcanzan para el pago de los mismos, así también se obtuvo el dato de que, el 100% de los delegados institucionales entrevistados respondieron que esos derechos no son respetados en absoluto. (Ver anexo I). De esa cuenta los adolescentes trabajadores del sector informal, no disfrutan ni perciben, entre otros derechos, el salario por horas extras laboradas, no gozan de descansos, laboran no con fines de aprendizaje sino por sustento propio o de su familia, etc.



5.4. Ley de Protección integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala

No se puede olvidar que la legislación interna guatemalteca se complementa con la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala y su Reglamento.

Como el deber del Estado es garantizar y mantener a los habitantes de la República de Guatemala en el pleno goce de sus derechos y de sus libertades y siendo su obligación, entre otras, proteger la salud física, mental y moral de la niñez y adolescencia. En este entendido la Ley de Protección integral de la Niñez y Adolescencia Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, es promulgado el quince de julio del año dos mil tres por la necesidad de regular jurídicamente lo relacionado a la niñez y adolescencia y cuyo objeto es lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca, dentro de un marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos, así como, ser tutelar de sus derechos como lo establece el Artículo 6 de esa ley que regula: "Tutelaridad. El derecho de la niñez y adolescencia es un derecho tutelar de los niños, niñas y adolescentes, otorgándoles una protección jurídica preferente. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y de carácter irrenunciable".

En el mencionado cuerpo legal, dentro de sus disposiciones generales, en su Artículo 2 estatuye: "Definición de niñez y adolescencia. Para los efectos de ésta Ley se considera



niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde lo trece hasta que cumpla dieciocho años de edad”.

Para el tema que nos compete, adolescentes trabajadores en el sector informal, la Ley de Protección de la Niñez y Adolescencia lo establece en su Libro I, Título IV, en los siguientes artículos:

Artículo 63. “Definición. Para los efectos de ésta Ley, entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”. Artículo 65. “Sector Informal. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de catorce años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales in sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante”.

Artículo 66. “Prohibición. Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas”. Artículo 67. “Protección. La protección a los adolescentes trabajadores será, además, de las normas contenidas en esta Ley, la que, dispone la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y los tratados,



convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por Guatemala”.

Artículo 68. “Aprendizaje. Se considera aprendizaje a la formación técnico-profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor”. Artículo 70. “Garantías. Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión social”. Artículo 74. “Garantías. El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándose los siguientes aspectos, entre otros:

- a) Respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo.
- b) Capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo”.

En base a la redacción de los artículos antes transcritos se concluye que en la Ley de Protección de la Niñez y Adolescencia solamente define lo que debe entenderse por adolescentes trabajadores, por sector informal, la prohibición del trabajo de los adolescentes menores de 14 años y la mención de las leyes que protegen a los adolescentes trabajadores, esto último en el entendido, que se refiere en forma general a los adolescentes trabajadores no así a una regulación específica relativo a los derecho y obligaciones de los adolescentes trabajadores del sector informal, por lo tanto se deduce que serán aplicadas las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo y Convenios relativos al esta clase de trabajo.



En opinión del autor Otto Samayoa: “del examen de la situación del trabajo infantil se evidencia que el marco jurídico en Guatemala no se ha cumplido, refiriéndose a la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, debido a la falta de una unidad técnica y administrativa específica de seguimiento, como personal disponible y capacitado para monitorear el cumplimiento de la ley. Y a ello se suma la dispersión y el desconocimiento de la normativa por parte del sector empleador y de las instituciones públicas y privadas”.²⁹

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

Como consecuencia de la promulgación de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, es emitido el Reglamento de Protección laboral de la Niñez y Adolescencia trabajadora, mediante el Acuerdo Gubernativo Número 112-2006 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 7 de marzo de 2006 y regula aspectos de vigilancia, protección y tutela de los derechos del niño, la niña y los adolescentes que trabajan, con el objeto de eliminar las peores formas de trabajo infantil, por lo que establece una protección jurídica preferente basado en el principio de que lo contenido en estos instrumentos legales son garantías sociales mínimas. Entre los aspectos normados se mencionan:

²⁹ Samayoa Urrea, Otto. *Análisis de las políticas y programas sociales de Guatemala*. Pág. 10.



- a) La remuneración y demás prestaciones a que tienen derecho los menores (descansos, asuetos, vacaciones, entre otras).
- b) Jornada de trabajo adecuada que garanticen la asistencia a centros educativos escolares.
- c) Medidas de higiene y seguridad necesarias en el lugar de trabajo.
- d) Examen médico anual en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- e) Cobertura del tratamiento, cuidado y medicinas por enfermedad si no estuviera afiliado al IGSS.
- f) Obligación del empleador de satisfacer la capacitación laboral en forma continuada del adolescente.
- g) Protección del adolescente, el niño o la niña que trabajen para no ser objeto de maltrato, explotación violencia, crueldad u otra en cuanto a sus derechos fundamentales.
- h) Regulación de regímenes especiales tales como el trabajo infantil campesino, en hogar u otro sitio de residencia, el sector informal y el trabajo de aprendizaje.
- i) Certificación de competencia laboral extendida por la Dirección General de Previsión Social, para la acreditación del menor que se desempeña en el sector informal.
- j) Prohibición en el trabajo de la niñez y la adolescencia, y
- k) Prohibición específica para el empleador que tienda a limitar los derechos fundamentales del menor trabajador.



En el Reglamento de Protección laboral de la Niñez y Adolescencia, en su Artículo 16 de las Disposiciones Transitorias preceptúa que: "...El encargado de aplicar y velar por el cumplimiento de dicho reglamento es la Inspección General de Trabajo. El Reglamento contiene, en atención al interés superior del adolescente, normas protectoras especialmente por:

- a) Jornadas de trabajo de adolescentes de catorce años ó más.
- b) Trabajo nocturno y extraordinario.
- c) Trabajo en lugares insalubres o peligrosos.
- d) Descansos y vacaciones.
- e) Trabajo de aprendizaje.
- f) Registro y acreditación de adolescentes del sector informal.
- g) Salario equitativo.
- h) Régimen de seguridad social.
- i) Capacitación técnica en horarios adecuados".

Del contexto de la ley corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a sus dependencias tanto técnicas como administrativas, velar por el estricto cumplimiento del reglamento contenido en el acuerdo relacionado, y será la Unidad de Protección a la adolescencia trabajadora la que coordinará acciones que se desenvuelvan efectivamente con la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Trabajo mediante planes interinstitucionales para el logro de los fines protectores de los derechos laborales de los adolescentes.



Así mismo en el mencionado Reglamento y con respecto al tema de trabajo de los adolescentes establece: Artículo 3. “Tutela de los Derechos del Adolescente. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tutelar los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social del adolescente trabajador, y protegerlo contra la explotación económica, el desempeño de trabajos peligrosos y de aquellos que impidan o limiten su acceso a la educación, la recreación y la salud. La adolescencia trabajadora gozará de protección jurídica preferente”.

Artículo 4. “Remuneración. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, velará que el trabajo de adolescentes sea remunerado no menor al salario mínimo y con las bonificaciones correspondientes, y se realice en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, debiéndose aplicar como garantías mínimas laborales el Código de Trabajo y este reglamento”.

5.6. Análisis personal

De lo escrito anteriormente, de las consultas legales realizadas y de los resultados obtenidos del trabajo de campo, permítaseme aportar un breve análisis a la problemáticas que nos ocupa en el presente trabajo.

Debe tomarse como base medular lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 1: “Protección a la Persona. El Estado de

Guatemala se organiza para proteger a la persona humana y a la familia; su fin supremo es la realización del bien Común”, en su Artículo 2, regula “Deberes del Estado: Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Y, en el Artículo 101 prescribe: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Sin embargo, más allá de estar de acuerdo o en desacuerdo de que si esos principios constitucionales se cumplen o no, debe hacerse un análisis del estado socioeconómico actual por la que atraviesa Guatemala y que, también quierase o no, viene a repercutir con las problemáticas que afectan el país pero meramente afectan al ser humano como persona, su integridad, su seguridad, en su patrimonio, sus derechos, su trabajo, en sí afectan su desarrollo tanto física como intelectual. Esto, en muchos casos, debido no solo a la crisis económica y a la falta de consciencia social existente sino a la falta de aplicación de la legislación nacional. Pero el tema que nos compete son los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal, este también es una consecuencia de las problemáticas del país, ya que debido al desempleo, falta de fuentes de trabajo, la falta ó insuficiente regulación legal o la no aplicación de las normas existentes del sector formal, los derechos de adolescentes trabajadores en el sector informal no son reconocidos ni se procura prevenir y velar por el cumplimiento de los mismos por parte de los órganos encargados.



De esta cuenta no hay que olvidar la situación económica por la que se atraviesa actualmente y es uno de los motivos que provoca que la población infantil y adolescentes se vea obligada a incorporarse a temprana edad a trabajos informales, pasando a pertenecer a la población económicamente activa, para el sustento propio y muchas veces como apoyo para su familia, con injustos pagos de salarios y sin que sean reconocidos sus derechos laborales.

Según los datos obtenidos en el trabajo de campo, como puede verse en los anexos I y II del mismo, realizado en el mes de mayo y junio del año 2012 puede comprobarse que las estadísticas demuestran sobre la realidad que es contundente y magnifican un panorama desalentador pero conviene iniciar acciones, o poner en marcha las existentes, para articular la concienciación de los implicados en la relación laboral (patrono-trabajador) y el compromiso por parte de las autoridades trabajo y las de Previsión Social para dar respuesta y una salida pronta de solución efectiva a la problemática social como lo relativo a los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal.

Se logró establecer que en su mayoría el sector patronal conoce lo que comprende el trabajo informal no digamos los delegados cuyos datos arrojan que el 100% de los mismos, que fueron entrevistados, tienen conocimiento de lo que comprende el trabajo informal. Sumando lo relativo a ¿quiénes son esos trabajadores del sector informal? y en ese sentido se logra establecer que existe presencia numérica alta de niños y adolescencias dedicadas a esas actividades. (ver gráfica No. 1 y 2 del anexo I). De



acuerdo a estos datos significa que efectivamente en Guatemala existe gran índice de trabajadores adolescentes en el sector informal, como también es demostrado con el trabajo de campo. (Ver gráfica 3 del anexo I).

Ahora bien, será que los patronos al momento de contratar los servicios de los adolescentes cumplen con los requisitos establecidos en la legislación guatemalteca, claro que no, ni en lo más mínimo ya que la mayoría de trabajo informal no está reconocido y tomando en cuenta la consulta realizada al Coordinador General de la Unión de Trabajadores de la ciudad de Quetzaltenango, coordinación esta que tiene a su cargo la asesoría a los trabajadores del sector informal, y en relación a la consulta brindaron la siguiente información: en la ciudad de Quetzaltenango existe un total de 500 adolescentes trabajadores en el sector informal, de ellos solamente 90 menores de 14 años, cuentan con autorización de la Inspección de Trabajo para poder laborar.

Recordemos que según datos estadísticos existe un alto índice de adolescentes trabajadores que ocupan un lugar en la población económicamente activa, esto significa que no es ni la mitad de ellos que si cumplen con el requisito de autorización de la Inspección de Trabajo para trabajar.

Pero no solo se trata de demostrar la existencia de trabajadores adolescentes en el sector informal, el tema principal aquí es que ¿existe o no regulación legal respecto a los derechos de los adolescentes trabajadores de ese sector?. Si las leyes actuales, que son las del sector formal, son efectivas y aplicadas al informal; si los implicados en la relación laboral informal patronos-trabajadores conocen esos derechos; si son



respetados por parte de los patronos; si se les hace efectivo el pago de sus prestaciones irrenunciables; quienes son los órganos encargados de velar y procurar por la protección y cumplimiento de esos derechos.

En ese orden de ideas, se establece que no existen normas legales específicas aplicables a las actividades informales ya que, en el desarrollo del presente trabajo, se puede comprobar que en la legislación nacional guatemalteca existen normas legales de carácter laboral que regula el trabajo de los menores de edad, inclusive regulándolo como régimen especial, pero estas normas son aplicables al sector formal y que debieran ser aplicados al informal, lo cual no sucede debido, que en la mayoría de casos de estos trabajos, no se da cuenta a los órganos encargados de velar por la aplicación y cumplimiento de la ley. Por otro lado existe legislación que solo definen lo que es el trabajo informal o que se comprende por adolescentes trabajadores, sin adentrarse al tema principal que lo aqueja. (al respecto ver gráfica 6 del anexo I).

No obstante lo regulado en el Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 156 Bis, el cual regula: "Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad: quien emplee a personas menores de edad en actividades laborales lesivas y peligrosos que menoscaben la salud, seguridad, integridad y dignidad, será sancionada con prisión de dos a cuatro años y multa de veinte mil quetzales". Los empleadores continúan abusando y explotando a su trabajador, por lo que debiera existir acciones gubernamentales efectivas para prevenir y erradicar el problema del trabajo de los



adolescentes en el sector informal que no cumplan con los parámetros ó requisitos legales.

También existe desconocimiento de la normativa por parte de los empleadores y de los trabajadores por lo consiguiente, con relación a los derechos laborales, éstos no son respetados y ni muchos menos se hacen efectivos, dándose de ésta manera una violación de los derechos irrenunciables laborales de éstos adolescentes trabajadores, tales como horarios excesivos de trabajo y en lugares peligrosos e insalubres, salario por debajo del mínimo, sin descansos, ni vacaciones, aguinaldos, bonos, etc., esto implica una explotación de la mano de obra prestada por el trabajador. (Ver gráficas 4 al 7 del anexo I).

Y, lo que es peor los órganos encargados de velar por la prevención y erradicación de ésta clase de explotación laboral, muchas veces ni conocimiento tienen debido a que ésta clase de trabajo presta para desentenderse de ello, debido a que estos trabajadores explotados laboran en la calle y en diferentes puntos de la ciudad y toda vez que no se da cuenta a los órganos obligados para que ellos puedan actuar e imponer las sanciones que correspondan. (Ver gráficas 8 al 10 anexo I).

Debido a la insuficiente norma legal específica de orden laboral para el sector informal y de la fiscalización de las autoridades competentes en el cumplimiento de requerimientos a los patronos para que éstos hagan efectivos y cumplan con los derechos de sus trabajadores en ese sector, se comprueba altos porcentajes de



menores en la población económicamente activa en empleos de baja productividad mal pagados en los sectores informales para su subsistencia.

Con relación a los adolescentes trabajadores del sector informal es evidente que a temprana edad se han incorporado al trabajo, obligados por los escasos recursos económicos por las que atraviesa su familia y en muchos casos también es porque son adolescentes que desde su niñez han sido abandonados por sus padres o éstos no pueden cubrir sus necesidades básicas inclusive lo relativo a su educación, por lo que los adolescentes se emigran de sus hogares en busca de mejores oportunidades de vida. Sin embargo en vez de obtener una positiva respuesta para su propio desarrollo intelectual, van descubriendo y padeciendo malos tratos hasta la explotación laboral.

Los menores de edad que se han incorporado al campo laboral va desde 7 a 16 años de edad, algunos en los oficios de lavado de carros y otros como a la venta ó lavado de ropa ajena, ayudantes de bus, lustradores, vendedores de dulces ó golosinas, etc. típicos casos de trabajo informal. En estos casos los adolescentes generalmente abandonan sus estudios o trabajan con el propósito de pagar su educación escolar, pero generalmente se incorporan al campo laboral para cubrir sus necesidades básicas propias o las de su familia. (Ver gráficas 1 al 3 del anexo II). Esto es una muestra más de la decadencia económica por las que atraviesan las familias guatemaltecas en las que reina el hambre y la pobreza, viéndose obligados a elegir trabajos peligrosos e insalubres y sometidos a la explotación laboral, por desconocimiento o no de sus derechos.



El ausentismo, la deserción y la repitencia en la educación son consecuencias del trabajo infantil y que pasado el tiempo llegan a adolescentes dejando atrás y en el olvido su escolaridad por lo tanto no se esperan cambios más radicales que hagan más viable la formación educativa y debido a la nula o ineficiente preparación escolar de los menores continuará generando malestar social, con la consecuente carencia de un sector laboral especializado. De ello se deslinda que al no haber formación intelectual hay analfabetismo y como resultado desconocimiento como es el caso de que la mayoría no conoce cuáles son sus derechos laborales y tampoco a quien acudir para hacerlos efectivo. (Ver gráficas 6 al 8 anexo II).

En síntesis, el punto aquí es asegurar el futuro de la niñez y la adolescencia por medio de una educación formal en mayor grado más técnica y práctica, que responda a las necesidades sociales propias de la realidad guatemalteca que se oriente a actividades productivas coherentes y afines con el recurso humano y natural existente y considerando el trabajo como actividad complementaria a las habilidades y conocimientos del menor en conjunción con el campo en que su familia se desenvuelve para así completar e integrar su formación. Para ello es necesario, no solamente, tomar consciencia de las problemáticas que atraviesa Guatemala, sino buscar soluciones efectivas para contrarrestar esos problemas, soluciones basadas en el respeto mutuo.



CONCLUSIONES

1. En Guatemala existe un alto índice de adolescentes que laboran en el sector informal que no perciben un salario justo, en consecuencia no cuentan con suficientes ingresos económicos para solventar sus necesidades básicas diarias propias y las de su familia.
2. Los adolescentes trabajadores no tienen oportunidades de trabajo en el sector formal por lo que se ven obligados desarrollar actividades informales, tales como la venta de ropa, ayudante de bus urbano, lustrador de zapatos, lavar ropa ajena, de payaso, vendedores de flores, lavar carros, vender golosinas, ayudante de albañil y de panadero, venta de tortillas.
3. Los adolescentes trabajadores del sector informal desconocen las normas legales que establecen y protegen los derechos laborales en consecuencia no saben cuáles son los derechos que les asiste, por lo que se fomenta la explotación laboral siendo víctimas de la misma.
4. Los patronos de los adolescentes trabajadores del sector informal no conocen los derechos laborales que corresponden a sus trabajadores; razón por la cual, no hacen efectivo la mayoría de esos derechos, éstos entre otros son el salario mínimo, aguinaldo, vacaciones, bono incentivo, goce de días de asueto, descanso.



5. En la República de Guatemala no existe normativas específicas que garanticen los derechos laborales de los trabajadores adolescentes en el sector informal, por lo tanto, esos derechos no son respetados en la ciudad de Quetzaltenango.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe implementar una política nacional de empleo, que genere trabajo digno, con remuneración justa y con cobertura de seguridad social, para la población en general, que logre el bienestar de las familias guatemaltecas, y de esa forma se evite la proliferación de adolescentes trabajadores en el sector informal.
2. Es necesario que el Estado cree fuentes de trabajo, específicamente para los adolescentes, acordes a su capacidad física y mental, con ingresos que permitan solventar sus necesidades básicas con fines de aprendizaje y sin perjuicio de su educación.
3. Que la Inspección General de Trabajo de Quetzaltenango, realice talleres, conferencias y actividades educativas, dirigidas a los adolescentes trabajadores del sector informal, para dar a conocer la normativa laboral que los asiste, contribuyendo con ello a la erradicación de la explotación laboral.
4. La Inspección General de Trabajo debe implementar acciones educativas dirigidas a los patronos, para que tengan pleno conocimiento de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores y al mismo tiempo realizará acciones coercitivas para quienes violan la normativa laboral de los adolescentes.



5. Que el Congreso de la República de Guatemala, cree normativas específicas que tengan por objeto la regulación del empleo y por lo consiguiente de los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal, sin embargo, que no solamente garanticen esos derechos sino que se velen por el cumplimiento de los mismos.



ANEXOS





ANEXO I

Trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas personales a Delegados de las Instituciones, del municipio de Quetzaltenango, encargadas de velar por los derechos de los trabajadores en el sector informal y a patronos de adolescentes trabajadores en el mismo sector.

El muestreo en el caso de los delegados de las instituciones, fue no probabilístico, el cual consiste en que los elementos del universo no todos están propensos a ser seleccionados para ser encuestados. Lo importante es seleccionar participantes o casos típicos, por lo mismo, no asegura que los casos sean representativos de la población, como lo indica el Lic. Erick Darío Nufio Vicente, en su libro: Ha llegado el momento de elaborar la tesis. Por lo consiguiente, únicamente se entrevistaron a siete delegados de distintas instituciones, relacionados con el tema de investigación.

Para establecer la muestra de los patronos de los adolescentes y posteriormente de haber consultado en el Instituto Nacional de Estadística y a la Comisión Municipal de la Niñez y Adolescencia de Quetzaltenango, donde no cuentan con información sobre la cantidad de patronos de adolescentes trabajadores, se hizo la consulta en la Unión de Trabajadores de Quetzaltenango, específicamente con el Coordinador General, debido a que ellos asesoran a los trabajadores del sector informal de la ciudad; brindando la



información siguiente: En la ciudad de Quetzaltenango existe un total de 500 patronos de adolescentes trabajadores en el sector informal.

Debido a que la muestra representa al subgrupo del universo, del cual se recolectan los datos; en el presente caso, para obtener la muestra se utilizó la técnica de muestreo probabilístico recomendada por el Lic. Jorge Lemus Chávez, en la: utilidad del muestreo en la investigación, del Departamento de Investigaciones Económicas y Sociales del Centro Universitario de Occidente, del diez por ciento; cuando los universos no son muy numerosos, es decir menores de 5,000 sujetos. Por lo consiguiente, se realizaron entrevistas a 50 patronos de adolescentes trabajadores seleccionados al azar.

Para ello fue necesario elaborar boletas de entrevista y los entrevistados fueron siete Delegados Institucionales, del municipio de Quetzaltenango, que tienen contacto directo y conocimiento con lo relacionado al campo laboral siendo ellos: el Delegado de la Inspección de trabajo y Previsión Social de la ciudad de Quetzaltenango, Jueza del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Quetzaltenango, Delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de Quetzaltenango, Delegada Regional de la Procuraduría de la Nación, Jueza de Primera Instancia de la Niñez y adolescencia y de adolescentes en conflicto con la ley penal de Quetzaltenango, Coordinador de la Unión de Trabajadores de Quetzaltenango, Presidente de la Comisión Municipal de la Niñez y Adolescencia del Municipio de Quetzaltenango. También mediante boletas fueron entrevistados los patronos de



adolescentes trabajadores en el sector informal del municipio de Quetzaltenango fueron dirigidas 50 boletas de entrevista a 50 patronos de adolescentes.

El objetivo de las entrevistas era establecer, si tanto delegados institucionales como patronos de adolescentes trabajadores del sector informal, conocen la existencia de este tipo de trabajo en esta ciudad, quiénes son estos trabajadores, qué porcentaje de adolescentes laboran en el sector informal de la ciudad de Quetzaltenango, si conocen los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal, si los patronos del sector informal respetan los derechos de sus trabajadores adolescentes, si existe suficiente regulación legal respecto a los derechos laborales del sector informal, si las leyes actuales que regulan los derechos laborales del sector informal son efectivas, qué órganos institucionales son los encargados de velar porque se protejan los derechos de los adolescentes trabajadores y si dichos delegados velan por el fiel cumplimiento de los derechos laborales de los adolescentes y si aplican sanciones a patronos que no cumplen con los derechos de los adolescentes trabajadores.

En relación a los artículos mencionados en el contenido capitular y en base al trabajo de campo realizado se pudo comprobar que tanto a las mujeres como a los adolescentes trabajadores no se les procura un trabajo adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, inclusive los trabajo en lugares insalubres y peligrosos en virtud que estos trabajadores aceptan las labores que se les presenta día a día para solventar en forma mínima sus necesidades diarias, lo anterior podría deberse porque no existen acciones por parte de las autoridades



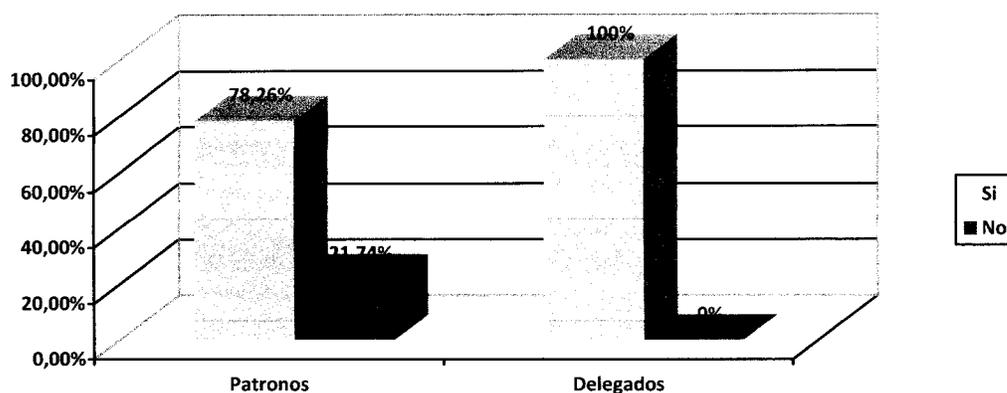
estatales encargadas de velar porque tanto patronos como trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. A continuación las preguntas realizadas en entrevistas y gráficas de los resultados obtenidos:

Entrevista realizada a los patronos y a los delegados institucionales

Pregunta número 1.

¿Conoce cuál es el trabajo en el sector informal?

Gráfica No. 1



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 7 de Mayo de 2012.

Interpretación de resultados:

Como puede verse en la gráfica No. 1, del total de patronos entrevistados un 78.26% manifiestan que si conocen cuál es el trabajo en el sector informal, mientras que el 21.74% tienen un desconocimiento del mismo. En cuanto a estos queda establecido que en su mayoría están conscientes a qué clase de trabajo se le llama informal ya sea porque ese es el trabajo en que se desempeñan como patronos-trabajadores al mismo tiempo, por realizar trabajos informales por cuenta propia sean mayores o menores de

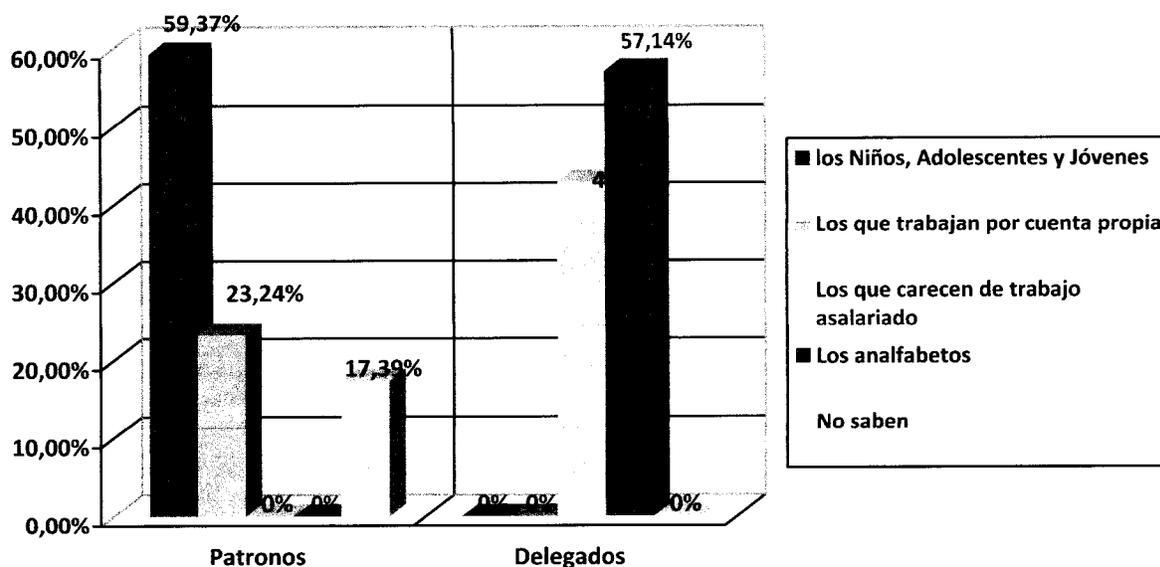


edad, o bien porque juegan el papel meramente de patronos y a quienes los adolescentes les prestan su servicio como trabajadores. Ahora bien, en cuanto a los delegados institucionales que fueron entrevistados el 100% manifestaron que sí conocen cuál es el trabajo en el sector informal; y, por las funciones que desempeñan y por estar legalmente establecido, puede decirse que los mismos no pueden alegar desconocimiento del mismo.

Pregunta número 2.

¿Quiénes son los trabajadores en el sector informal?

Gráfica No. 2



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 7 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Del total de patronos entrevistados el 59.37% respondieron que los trabajadores en el sector informal, son niños, adolescentes y jóvenes. Con lo que se establece que los patronos consideran que solamente este sector de la población labora en el sector informal, sin tomar en cuenta que en la economía informal se encuentran también personas adultas. Así mismo, un 23.24% de los patronos entrevistados respondieron



que los trabajadores en el sector informal son los trabajadores que trabajan por cuenta propia y el 17.39% simplemente respondieron que no saben.

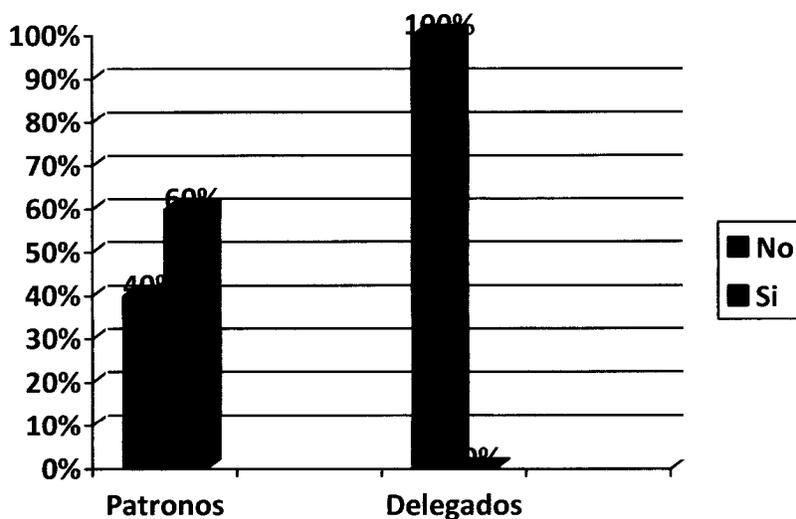
Debe tomarse en cuenta que la mayoría de patronos entrevistados son analfabetas por lo tanto las respuestas fueron dadas en términos generales, es decir, sin distinguir o a hacer diferencia a quienes se les llama niños, adolescentes o jóvenes pero que en términos jurídico-legal si debe tomarse en cuenta la definición de tales conceptos ya que el presente trabajo de tesis va dirigido a adolescentes trabajadores.

En cuanto a los Delegados institucionales entrevistados un 42.86% respondieron que los trabajadores en cuestión son los que carecen de trabajo asalariado y el 57.14% consideran que esos trabajadores son los analfabetas. De lo anterior, se establece que no hay claridad en cuanto a las personas que realizan actividades en el sector informal, ya que los patronos lo asocian directamente con niños, adolescentes-jóvenes; y en cuanto a las respuestas brindadas por los delegados de las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores en su mayoría asocian el trabajo en el sector informal con el analfabetismo, lo que implica la necesidad de generar políticas educativas para los adolescentes para evitar su incorporación al trabajo en el sector informal.

Pregunta número 3.

¿Considera que existen adolescentes trabajando en el sector informal?

Gráfica No. 3



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 7 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Como puede verse en la grafica No. 3: un 40% de patronos entrevistados consideran que no existen adolescentes que trabajen en el sector informal; pero, por el contrario el 60% si lo cree. En el caso de los delegados el 100% sí considera que en el sector informal, hay adolescentes trabajadores.

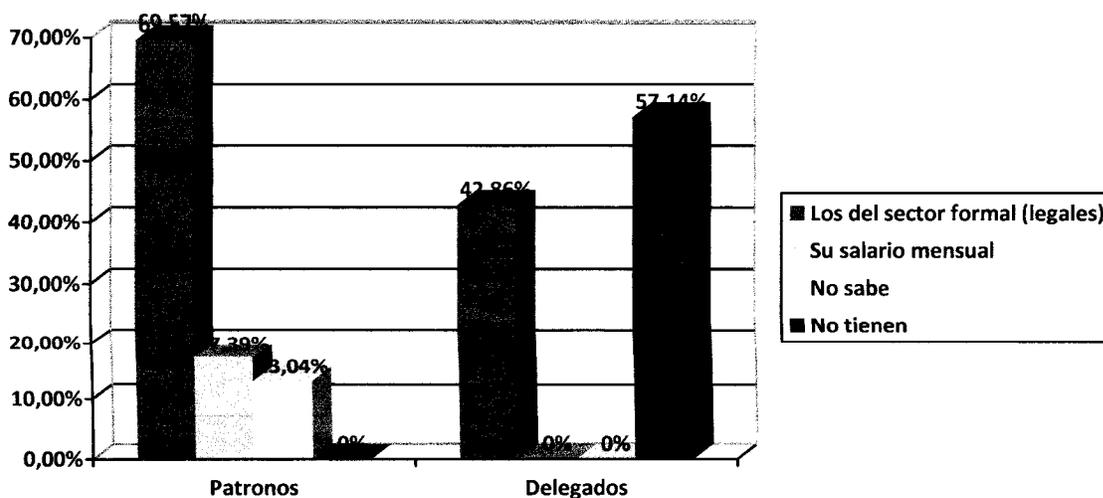


De lo anterior se deduce, que mayoritariamente los patronos manifiestan que en el sector informal sí hay adolescentes trabajadores; sin embargo, para quienes respondieron que no existen adolescentes que trabajen en el sector informal su respuesta es cuestionable, puesto que son ellos mismos quienes emplean a este sector poblacional, y especialmente lo hacen sin contar con la debida autorización de la Inspección General de Trabajo, como lo requiere el Código de Trabajo, en el caso de los menores de 14 años. Por su parte los delegados de las distintas instituciones, indicaron de forma unánime, que sí existen trabajadores adolescentes en el sector informal; lo cual es evidente, puesto que, a diario se ven a estas personas en los distintos puntos comerciales de la ciudad, que se dedican a laborar de manera informal.

Pregunta número 4.

¿Cuáles son los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

Gráfica No. 4



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 7 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Del total de patronos entrevistados un 69.57% manifiestan que los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal son los legales que regulan el código de trabajo, sin embargo, al momento de pedirles que mencionaran cuales eran esos derechos respondían que solo sabían que estaban regulados pero que en realidad desconocían la enumeración de los mismos, por lo consiguiente es evidente que existe



un desconocimiento de la parte legal; el 17.39% consideran que el derecho único es el pago del salario mensual, esto en virtud de que, los patronos entrevistados, están conscientes que el trabajo prestado debía ser remunerado, pero que por sus posibilidades e ingresos económicos no era posible pagar otra clase de derechos que pudiera tener el adolescente trabajador; y, el 13.04% respondieron que no sabían cuáles son esos derechos.

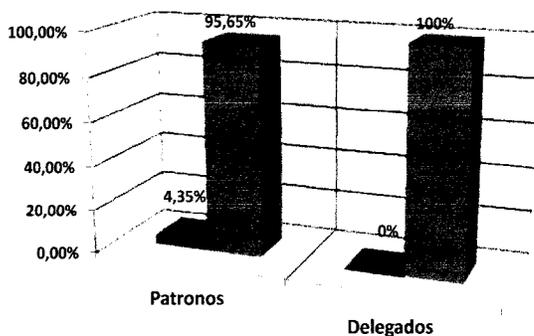
De lo anterior se deduce que en los tres resultados obtenidos no solo existe un desconocimiento legal en cuanto a los derechos laborales a que tiene todo trabajador, sino que también los patronos de los adolescentes, por su situación y posibilidad económica, no cumplen con los derechos a salario mínimo, jornada de trabajo, seguridad e higiene, aguinaldo, bonificación incentivo, vacaciones, con lo que se demuestra que a los adolescentes trabajadores en el sector informal se les violan sus derechos laborales mínimo.

En caso de los delegados institucionales entrevistados el 42.86% respondieron que son los mismos derechos que regula el código de trabajo para el sector formal y el 57.14% de los delegados dijeron que los adolescentes trabajadores del sector informal no tienen derechos taxativamente establecidos, porque no está regulado legalmente ese trabajo, por lo tanto deben gozar de los mismos que establece el código de trabajo para el sector formal.

Pregunta número 5.

¿Considera usted que los patronos del sector informal respetan los derechos laborales de sus trabajadores adolescentes?

Gráfica No. 5



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 14 de Mayo de 2012.

Interpretación:

De los patronos entrevistados el 4.35% manifestaron que SI se respetan los derechos de los trabajadores adolescentes, mientras que el 95.65% dijeron que NO manifestando que era debido a que los ingresos económicos no alcanzaban para el pago de los mismos; mientras que el 100% de los delegados institucionales manifestaron que los



derechos laborales de los trabajadores adolescentes del sector informal NO se respetan en absoluto.

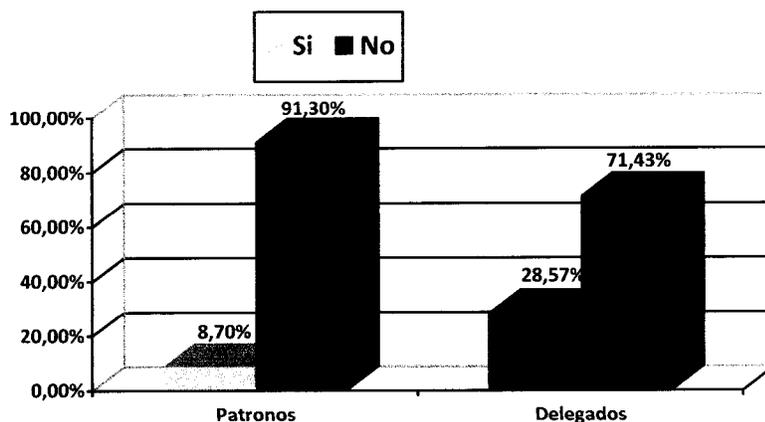
De los resultados anteriores, puede deducirse que en realidad no se respetan los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal, no solo debido a la economía que se vive en Guatemala sino también al desconocimiento de esos derechos, la exigencia de los mismos, por parte de los trabajadores, y a la falta de aplicación de los normas de carácter laboral, toda vez que a falta de normas específicas para éste sector debiera aplicarse las contenidas en el código laboral vigente.

Comprobándose también que por parte de los delegados institucionales, a pesar de tener conocimiento de que esos derechos no son respetados, tampoco existe un control o supervisión en los lugares de trabajo del sector informal.

Pregunta número 6.

¿Considera usted que existe suficiente regulación legal respecto a los Derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

Gráfica No. 6



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 14 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Del total de patronos entrevistados el 8.70% respondió que si existe suficiente regulación legal respecto de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal y el 91.30 respondió que no existe suficiente regulación.

Con respecto a los delegados institucionales entrevistados 28.57% manifiestan que existe regulación legal en forma parcial porque el trabajo informal no está regulado,



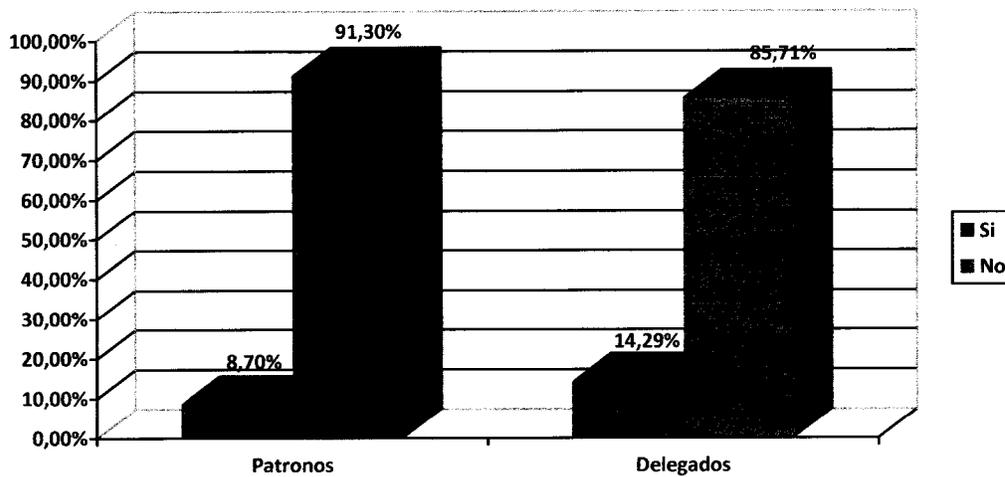
mientras que el 71.43% dijeron que no, porque precisamente es trabajo informal y que este no está regulado en forma específica, pero que debe aplicarse las normas laborales ya establecidas para el sector formal.

En este entendido el trabajo del sector informal no está regulado mediante normas específicas, por lo que es necesario crear políticas para la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores de éste sector.

Pregunta número 7

¿Considera usted que las leyes actuales que regulan los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal son efectivas?

Gráfica No. 7



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 14 de Mayo de 2012.

Interpretación:

El 8.70% de los patronos entrevistados consideran que las leyes actuales que regulan los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal si son efectivas, mientras que el 91.30% de patronos consideran que no son efectivas porque no se



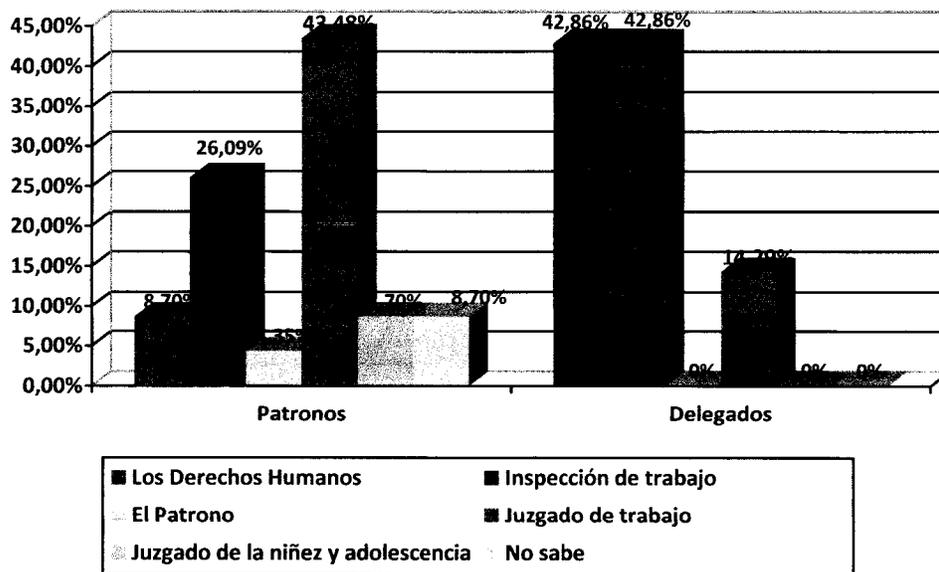
respetan; y por parte de los delegados el 14.29% consideran que si son efectivas y el 85.71% respondieron que no lo son porque no se cumplen.

En realidad no son efectivas, no solo por la falta de normas específicas para el sector informal sino también por la falta del interés y de un mecanismo para controlar y hacer eficaz el respeto de esos derechos, por parte de las autoridades o delegados institucionales en el sector laboral, encargadas en esta materia, así como la falta de políticas públicas para la protección de este sector de la sociedad.

Pregunta número 8.

¿Qué órganos son los encargados de proteger los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

Gráfica No. 8



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 14 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Los patronos entrevistados respondieron de la siguiente manera: un 8.70% respondieron que el órgano encargado de proteger los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal son los Derechos Humanos, el 26.09% dijo que es la Inspección de Trabajo, el 4.35% dice que es el mismo patrono, el 43.48% que es el

Juzgado de Trabajo, el otro 8.70% considera que es el Juzgado de la Niñez y Adolescencia y el otro 8.70% respondió que no sabía cuál era el órgano encargado.

En el caso de los Delegados institucionales entrevistados un 42.86% consideran que el Órgano encargado es Los Derechos Humanos por ser el Trabajo un derecho de personas en general, pero el otro 42.86% considera que es la Inspección de Trabajo por ser asuntos laborales y por último el 14.29% de los delegados dijeron que es el Juzgado de Trabajo por ser conflictos de naturaleza laboral.

De los resultados obtenidos puede deducirse que es cierto que el trabajo es un derecho y una obligación a la vez del ser humano para su propia sobrevivencia y la de su familia y el Estado el obligado a velar porque este derecho sea respetado; desde este punto de vista sí es un derecho humano pero no puede decirse que los encargados de velar por la protección de ese derecho y de los derechos que conlleva sea la Procuraduría de los Derechos Humanos por medio de su delegado, quien si debe asumir el rol de protección, cuando el adolescente carece de representante legal, es la Procuraduría General de la Nación. Por otro lado el juzgado de la Niñez y Adolescencia tiene como fin aplicar medidas de protección cuando el adolescente es violado o amenazado en sus derechos, en este caso si por el trabajo que realiza se ve amenazada su integridad física o psicológica.



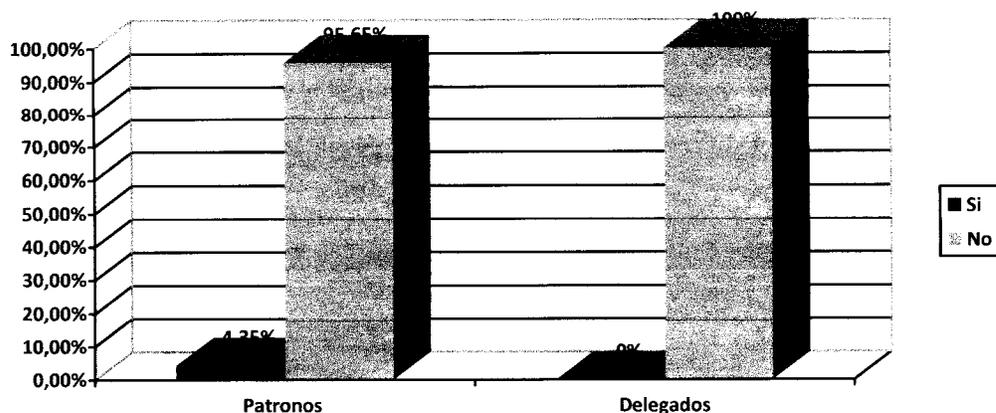
Ahora de acuerdo a la norma legal laboral es a la Inspección de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales quien debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Y remitiéndonos al Acuerdo Gubernativo No. 112-2006 Protección laboral de la Niñez y Adolescencia, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión, tutelar los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social del adolescente trabajador y protegerlo contra la explotación económica, el desempeño de trabajos peligrosos y de aquellos que impidan o limiten su acceso a la educación, la recreación y la salud. La adolescencia trabajadora gozará de protección jurídica preferente.

De lo anterior se concluye que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo y éste por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, el encargado de velar por los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social del adolescente trabajador y protegerlo contra la explotación económica.

Pregunta número 9.

¿Considera usted que en la ciudad de Quetzaltenango se verifica, por parte de los órganos encargados, la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

Grafica No. 9



Fuente:

Entrevista a patronos y Delegados Institucionales. 21 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Del total de patronos entrevistados el 4.35% manifiestan que los órganos encargados en el municipio de Quetzaltenango sí verifican la protección de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal, pero el 95.65% respondieron que no, porque la mayoría de los trabajadores labora en la calle y porque no está regulada tal actividad. En cuanto a los delegados institucionales entrevistados el 100%

de de ellos respondieron que no se verifican por ser un trabajo que no está regulado y que en su mayoría es trabajo que realizan por cuenta propia.

Los órganos encargados de velar por los derechos de laborales de los trabajadores del sector informal por medio de sus delegados, no tienen un control legal en las actividades laborales informales, por lo consiguiente tampoco tienen mecanismos necesarios para realizar supervisión sobre los mismos. Esto podría deberse a algunas cuestiones como por ejemplo: que no existe registro de éstas actividades, en virtud que una de las características de las actividades laborales informales es que no están sujetas a registros tributarios, o bien puede deberse también, que al haber un control sobre esa clase de trabajo implicaría la prohibición o al cierre de las mismas u obligarlos a someterse a un registro tributario (pago de impuestos entre otros requisitos), por lo tanto a someterse a las leyes laborales (entre otras obligaciones, hacer efectivo el pago de los derechos de los trabajadores), esto generaría más desempleo.



En cuanto a los delegados institucionales entrevistados el 100% considera que debe aplicarse una sanción pecuniaria.

Queda establecido que tanto patronos como delegados institucionales coinciden en que debe aplicarse una sanción a patronos que violen los derechos laborales de los trabajadores adolescentes del sector informal. La sanción que legalmente debe aplicarse es pecuniaria. Sin embargo, como aplicar esta sanción si no se logra establecer las violaciones a los derechos laborales que sufren cada día los adolescentes trabajadores del sector informal.



ANEXO II

Presentación

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas para adolescentes trabajadores en el sector informal del municipio de Quetzaltenango. Teniendo como objetivo establecer qué clase de trabajo realizan los adolescentes, a qué edad empezaron a trabajar y a la vez establecer la causa o causas por las cuales los adolescentes se integran al trabajo informal, si trabajan bajo las órdenes de un patrono o trabaja por su propia cuenta y si tiene patrono que trato recibe del mismo, si conoce sus derechos como trabajador, si sabe o no de la existencia de alguna ley que protege sus derechos como trabajador y para establecer si sabe de la existencia de algún órgano encargado de proteger sus derechos como trabajador.

Para lograr el objetivo fue necesario elaborar boletas de entrevista dirigidas a adolescentes trabajadores en el sector informal, quienes fueron entrevistados en forma personal y específicamente a adolescentes que se dedican a la venta de ropa, ayudantes de buses, adolescentes que lavan ropa ajena, a lavar carros, vendedores de dulces y demás golosinas, a adolescentes que se dedican a la venta de tortillas, a la venta de flores en los semáforos, adolescentes que muestran su actividad como payasitos igualmente en los semáforos, ayudantes de panaderos, albañiles, a lustradores; quienes en su mayoría no pueden leer y escribir, otros no continuaron con



sus estudios o bien que trabajan para sostener sus estudios y/o ayudar a su familia, cuya edad oscila entre los 10 a 17 años de edad.

Para poder establecer la muestra con la que se debía realizar esta investigación, y posteriormente de haber consultado en el Instituto Nacional de Estadística y a la Comisión Municipal de la Niñez y Adolescencia de Quetzaltenango, pero lamentablemente, como en el caso de los patronos, estas instituciones no cuentan con información sobre la cantidad de adolescentes trabajadores, por lo se hizo la consulta en la Unión de Trabajadores de Quetzaltenango, específicamente con el Coordinador General, debido a que ellos asesoran a los trabajadores del sector informal de la ciudad; brindando la información siguiente: En la ciudad de Quetzaltenango existe un total de 500 adolescentes trabajadores en el sector informal, de ellos, solamente 90 menores de 14 años, cuentan con autorización de la Inspección de trabajo para poder laborar.

Debido a que la muestra representa al subgrupo del universo, del cual se recolectan los datos; en el presente caso, al igual que con los patronos, para obtener la muestra se utilizó la técnica de muestreo recomendada por el Lic. Jorge Lemus Chávez, en la "Utilidad del muestreo en la investigación", del Departamento de Investigaciones Económicas y Sociales del Centro Universitario de Occidente, del 10%; cuando los universos no son muy numerosos, es decir menores de 5,000 sujetos. Por lo consiguiente, se realizaron entrevistas a 50 adolescentes trabajadores que se ubicaron en el Mercado La Democracia, Parque a Benito Juárez y calles de la ciudad de

Quetzaltenango, ya que en estos lugares, es donde más se encuentran las ventas informales, en los que los adolescentes realizan alguna actividad laboral. Las entrevistas se efectuaron en un lapso de dos meses, mayo y junio del 2012.

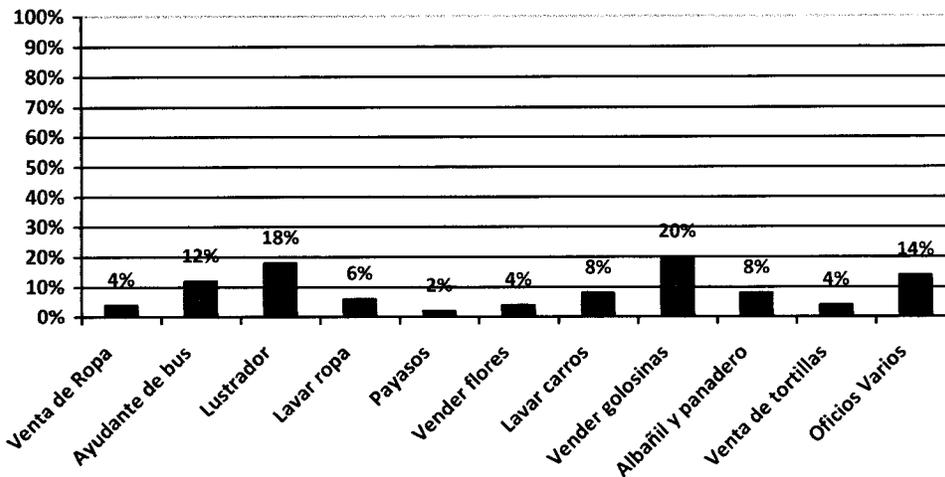
A continuación las preguntas realizadas en entrevistas y gráficas de los resultados obtenidos:

Entrevista realizada a los adolescentes trabajadores en el sector informal del municipio de Quetzaltenango

Pregunta número 1.

¿Qué clase de trabajo realiza?

Gráfica No. 1.



Fuente:

Entrevista a adolescentes trabajadores en el sector informal. 28 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Del total de adolescentes entrevistados un 4% manifiestan que trabajan en venta de ropa; un 12% manifiestan que trabajan de ayudante de bus; el 18% trabajan como lustradores ambulantes; el 6% de payaso en las calles; el 4% se dedica a vender flores

en los semáforos; el 8% a lavar carros en las calles; el 20% vende golosinas en las calles o entradas de establecimientos; el 8% de albañil y panadero; el otro 4% vende tortillas y el 14% se dedica a oficios varios o diversas actividades.

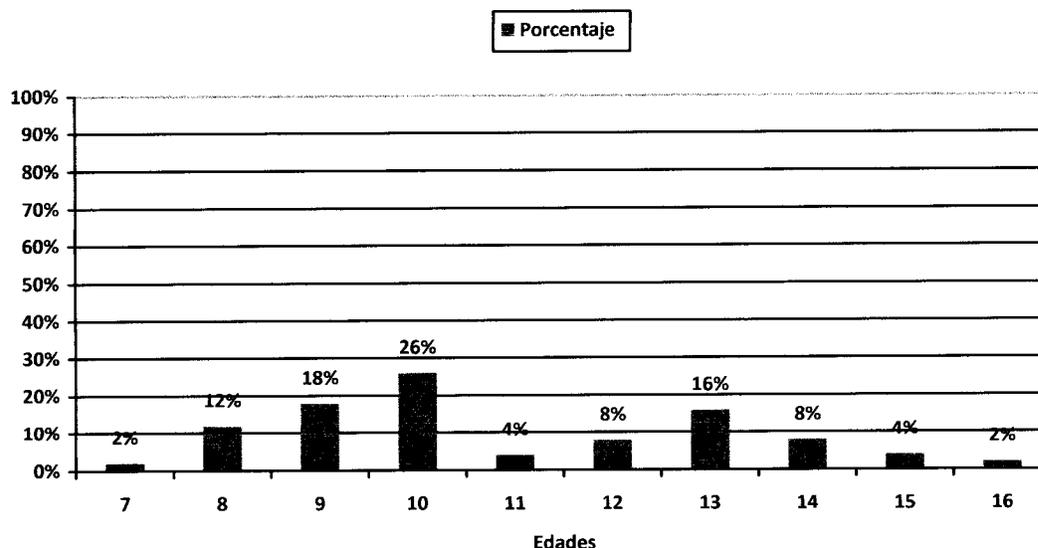
De los resultados obtenidos, se evidencia la existencia de trabajadores adolescentes que se dedican a actividades informales con el fin de solventar las necesidades diarias propias de cada uno y para su familia, en su mayoría los adolescentes trabajadores del sector informal son los que se dedican a la venta de golosinas y a lustrar zapatos ya sea en un lugar fijo o en forma ambulatoria, sin dejar de tomar en cuenta que también los adolescentes que trabajan como ayudantes de bus urbano, son explotados en la prestación de trabajo, ya que éstos trabajan mas de ocho horas diarias y de esta manera no existe la posibilidad de continuar sus estudios. Sin embargo puede comprobarse que otra parte de los entrevistados no tienen una actividad informal fija, sino que se dedican a realizar actividades varias.

No solo en el municipio de Quetzaltenango sino en toda Guatemala, la mano de obra, tanto infantil como de los adolescentes, es preocupante porque si bien es cierto que dentro de los parámetros legales puede permitirse el trabajo de los adolescentes con permiso de los padres o representantes de los mismos y de la Inspección de Trabajo, pero también es cierto que debe ser con fines de aprendizaje y sin descuidar el estudio, sin embargo pudo comprobarse que en su mayoría el fin es para solventar las necesidades económicas propias y de la familia.

Pregunta número 2.

¿A qué edad empezó a trabajar?

Gráfica No. 2:



Fuente:

Entrevista a adolescentes trabajadores en el sector informal. 28 de Mayo de 2012.

Interpretación:

Del total de adolescentes entrevistados un 2% manifiestan que empezó a trabajar a la edad de 7; un 12% manifiestan que empezó a trabajar a la edad de 8 años; un 18% manifiesta que empezó a trabajar a la edad de 9 años; el 26% empezó a trabajar a los 10 años; el 4% inicio labores a los 11 años; el 8% a los 12 años; el 16% respondió que empezó a trabajar a los 13 años; otro 8% manifiestan que trabajan desde los 14 años;

el 4% que empezaron a trabajar a la edad de 15 años y el 2% manifiesta que empezó a trabajar a la edad de 16 años.

Se comprobó que no existe excepción alguna en cuanto a la edad en que los adolescentes se han visto obligados a incorporarse a actividades laborales de carácter informal, como puede comprobarse en la gráfica número 2, en su mayoría son de 8, 9, 10 y 13 años, en que los adolescentes se incorporaron a actividades laborales informales para solventar sus necesidades básicas y la de su familia. Esto puede ser debido al subdesarrollo económico que afecta a toda Guatemala, pero que a consecuencia de esto se afecta a los menores de edad, ya sea porque el soporte económico para ir a estudiar no lo tienen por provenir de pobreza y extrema pobreza o por otras causas como por ejemplo por no tener un hogar integrado, por ser hijos de madres solteras, por pertenecer a un hogar donde no tienen la capacidad económica para sostenerlos en su educación, salud y vivienda, o por tener padres alcohólicos, o que teniendo padres éstos se encuentran desempleados. No obstante que constitucionalmente el Estado de Guatemala tiene la obligación de garantizar las condiciones mínimas para el desarrollo integral de todos sus habitantes, lo que no se cumple con los adolescentes trabajadores de Quetzaltenango.



para sostener sus estudios; otro 10% manifestaron que trabajan porque ya no pudieron seguir estudiando; el 26% trabajan para ayudar económicamente a su familia; y un 40% trabajan para cubrir sus necesidades económicas.

Como puede apreciarse, de los resultados obtenidos, la mayoría de adolescentes trabajan primeramente por necesidad propia, en segundo lugar para ayudar a sus padres o como tercer lugar para poder continuar sus estudios; no así con el objetivo de superarse, sino como bien lo manifestaron en las entrevistas, no es en busca de superación sino meramente por sobrevivencia del día, de aquí podemos deducir que esto puede deberse a la pobreza o extrema pobreza en que viven con su familia, por lo tanto mientras buscan la manera de sobrevivir también corren el riesgo de incorporarse a la delincuencia porque lamentablemente no tienen un control supervisado por parte de sus padres o de alguna institución que los capacite en trabajos calificados y adecuados a su edad y capacidad y cumplir con el objetivo constitucional de velar por la educación de los mismos.

su patrono si les paga un salario con el que pueden sobrevivir día a día y en forma mínima ayudar a su familia y que aparte de ellos tienen un horario de trabajo.

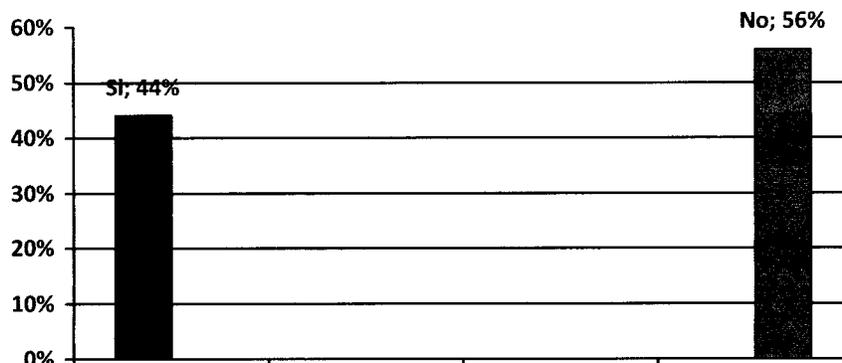
Sin embargo al sostener una conversación con estos adolescentes entrevistados, se pudo comprobar que ellos le llaman salario al pago mísero que los patronos le proporcionan por sus servicios prestados, sin ni siquiera ser la mitad del salario mínimo y en cuanto al horario de trabajo, varios de los adolescentes trabajadores laboran más de ocho horas diarias, por lo que se concluye que existe desconocimiento de las disposiciones legales en cuanto a los derechos que les corresponde como trabajadores o bien que se conforman con el pago solo para sobrevivir. En este caso puede comprobarse que estos adolescentes son explotados, de una u otra manera, en sus actividades laborales.

Hay que aclarar que el otro 50% de adolescentes trabajadores en el sector informal, entrevistados en las preguntas de 1 al 4, no fueron tomados en cuenta en la pregunta número 5, en virtud de que, ese 50% respondieron en la pregunta número 4 que laboran por su cuenta, por lo tanto no tienen patrono.

Pregunta número 6.

¿Conoce sus derechos como trabajador?

Gráfica No. 6



Fuente:

Entrevista a adolescentes trabajadores en el sector informal. 11 Junio de 2012.

Interpretación:

Del total de adolescentes entrevistados un 56% manifiestan que no conoce sus derechos como trabajador; y un 44% manifiesta que sí los conoce, describiéndolos como el pago de su salario.

De los resultados se comprueba que existe porcentaje mayor de adolescentes trabajadores del sector informal, que desconocen los derechos laborales que las leyes les concede por lo tanto ellos no los hacen valer y la minoría que dicen conocer esos

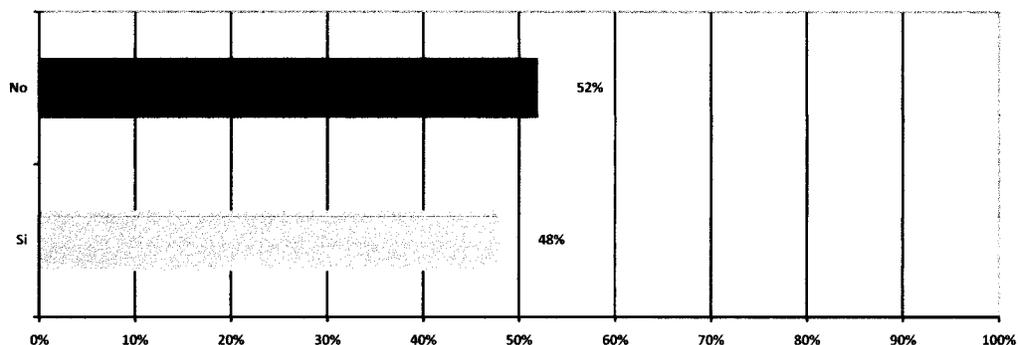


derechos se refieren únicamente a que los mismos son el pago de su salario, sin embargo una minoría expresó que si conocen los derechos que les asiste pero manifestaron que no los hacen valer porque de lo contrario no serían contratados. Es evidente que existe desconocimiento, por parte de los adolescentes trabajadores, de sus derechos laborales. Debemos tomar en cuenta que ese desconocimiento de sus derechos puede deberse, entre otras causas, por el analfabetismo como una de las consecuencias de la pobreza y que es propio de los adolescentes trabajadores que no saben leer ni escribir y mucho menos conocer las normas legales en las cuales se regulan sus derechos laborales, por otro lado debemos tomar en cuenta que aun los alfabetos desconocen de esos derechos que les asiste.

Pregunta número 7.

¿Sabe si existe alguna ley que protege sus derechos como trabajador?

Gráfica No. 7:



Fuente:

Entrevista a adolescentes trabajadores en el sector informal. 18 de Junio de 2012.

Interpretación:

Del total de adolescentes entrevistados un 48% manifestaron que si conocen que existen leyes que protegen sus derechos como trabajador, pero no hacen mención de ninguna ley; y un 52% manifiesta que desconocen si existen o no leyes laborales protectoras de sus derechos.

Tanto en la gráfica número 6 como en la número 7, se establece que efectivamente existe un desconocimiento de normas legales que establecen y protegen los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal y en consecuencia no



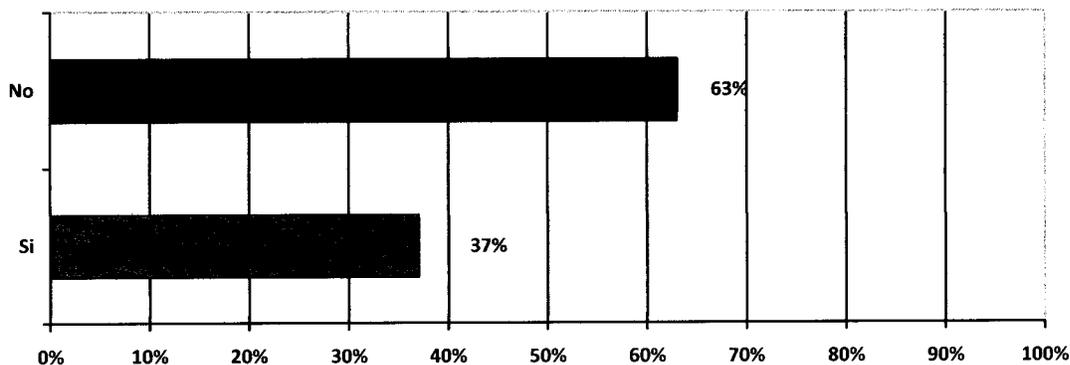
son exigidos. Sin embargo quienes dijeron conocer que si saben que existen leyes que protegen sus derechos se concretaron en decir que es donde se regula su salarios.

Tomando en cuenta que el salario percibido por una relación laboral, formal o informal, es un derecho inherente a la persona humana, precisamente es a este derecho a que se refieren los trabajadores adolescentes del sector informal, porque en ningún momento se refirieron a otro u otros derechos, sin embargo el pago del salario a que hicieron mención no alcanza al mínimo que los patronos debieran a hacer efectivo.

Pregunta número 8.

¿Sabe si existe algún órgano encargado de proteger sus derechos como trabajador?

Gráfica No. 8:



Fuente:

Entrevista a adolescentes trabajadores en el sector informal. 18 de Junio de 2012.

Interpretación:

El 37% de los adolescentes entrevistados manifiestan que si saben que existe un órgano encargado de proteger sus derechos como trabajador y dijeron que son los juzgados; y un 63% manifiesta que no los conocen. Aquí hay que hacer notar que quienes respondieron que sí saben de la existencia del órgano encargado de proteger sus derechos fué en base a lo que escuchan de terceras personas, cuando ellos relatan “me contaron que si mi patrono no me paga, en el juzgado van hacer que me pague”, por lo tanto no podemos decir que ellos conocen quiénes son esos órganos y en su mayoría manifestaron que tampoco se presentan a esos juzgados por temor a que los patronos no les paguen y les quiten el trabajo.

ANEXO III

BOLETA DE ENTREVISTA

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

La presente boleta de entrevista está dirigida al Delegado de la Inspección de trabajo y Previsión Social de la ciudad de Quetzaltenango, Jueza del juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Quetzaltenango, Delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de Quetzaltenango, Delegada regional de la Procuraduría de la Nación, Jueza de Primera Instancia de la Niñez y adolescencia y de adolescentes en conflicto con la ley penal de Quetzaltenango, Coordinador de la Unión de Trabajadores de Quetzaltenango, Presidente de la Comisión Municipal de la Niñez y Adolescencia del Municipio de Quetzaltenango y a Patronos de adolescentes trabajadores en el sector informal de la ciudad de Quetzaltenango; y constituye una guía de entrevista para establecer “LOS DERECHOS LABORALES DE ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, como punto de tesis de la sustentante GLADIS MAGALÍ RELAC CHACLÁN, previo a optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos de Abogada y Notaria para lo cual se le solicita proporcionar la información requerida la que será muy valiosa para concretar el presente estudio, la información proporcionada tiene carácter confidencial y será utilizada exclusivamente en el presente trabajo.

1.- ¿Conoce cuál es el trabajo en el sector informal?

SI _____ NO _____



2.- ¿Quiénes son los trabajadores en el sector informal?

3.- ¿Considera que existen adolescentes trabajando en el sector informal?

Si _____ No _____

4.- ¿Cuáles son los derechos laborales de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

5.- ¿Considera usted que los patronos del sector informal respetan los derechos laborales de sus trabajadores adolescentes?

SI _____ NO _____

6.- ¿Considera usted que existe suficiente regulación legal respecto a los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

SI _____ NO _____

7.- ¿Considera usted que las leyes actuales que regulan los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal son efectivas?

SI _____ NO _____

8.- ¿Qué órganos son los encargados de proteger los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal?



9.- ¿Considera usted que en la ciudad de Quetzaltenango se verifica, por parte de los órganos encargados, la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores en el sector informal?

SI _____ NO _____

10.- ¿Qué sanción considera usted que deben aplicar los órganos encargados a patronos que no cumplen con los derechos de los trabajadores adolescentes en el sector informal?





ANEXO IV

BOLETA DE ENTREVISTA

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

La presente boleta está dirigida a Adolescentes trabajadores en el sector informal, de la ciudad de Quetzaltenango; y constituye una guía de entrevista para establecer “LOS DERECHOS LABORALES DE ADOLESCENTES TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”, como punto de tesis de la sustentante GLADIS MAGALÍ RELAC CHACLÁN, previo a optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos de Abogada y Notaria para lo cual se le solicita proporcionar la información requerida la que será muy valiosa para concretar el presente estudio, la información proporcionada tiene carácter confidencial y será utilizada exclusivamente en el presente trabajo.

1.- ¿Qué clase de trabajo realiza?

2.- ¿A qué edad empezó a trabajar?

3.- ¿Qué causa ó causas lo motivó a trabajar?

4.- ¿Tiene patrono o trabaja por su cuenta?



5.- ¿Qué trato recibe de su patrono?

6.- ¿Conoce sus Derechos como trabajador?

SI _____ NO _____

7.- ¿Sabe si existe alguna ley que protege sus Derechos como trabajador?

SI _____ NO _____

8.- ¿Sabe si existe algún órgano encargado de proteger sus Derechos como trabajador?

SI _____ NO _____



BIBLIOGRAFÍA

- BINO PONCE, Carlos Enrique. Tesis **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco**. Centro Universitario de Occidente, Universidad de San Carlos de Guatemala. Quetzaltenango: (s.e.), 1988.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. estudiantil Fénix, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. 6t.; 14^a. ed.; Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. 8t.; 27^a. ed.; Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2005.
- CHILDHOPE-Fundación Esperanza de los Niños. **Diagnóstico de la situación actual de los niños, niñas y jóvenes que viven en la calle en la ciudad de Guatemala**. Guatemala: (s.e), 1997.
- Comisión Pro-Convención sobre los Derechos del Niño, PRODEN. **Entre el olvido y la esperanza: La niñez de Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 1997.
- CONTRERAS, Ana Gabriel. **Trabajo infantil, legislación y pobreza**. Serie: Estudios de Pobreza No.1. Guatemala: Ed. de Ciencias Sociales FLACSO Guatemala/ASDI, 2005.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. 2t.; México: Ed. Porrúa, S.A., 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1vol.; México: Ed. Porrúa, S.A. México, 1982.
- Microsoft R Encarta 2009 (dvd). **Derecho del trabajo**. Microsoft corporation: 2008. (Quetzaltenango, 20 de diciembre de 2012).
- Es.wikipedia.org/wiki/trabajo_(derecho). Diccionario. (Quetzaltenango, 9 de enero de 2012).
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. (s.l.i.), (s.e.), (s.f)
- http://es.wikipedia.org/trabajo_%28econom%c3%Ada%29. (Quetzaltenango, 20 de diciembre de 2011).



[Http://eumed.net/coursecon/S.htm](http://eumed.net/coursecon/S.htm)**sectorinformal**. (Quetzaltenango, 9 de enero de 2012).

Informe OIT/PEC. **Entendiendo el trabajo informal en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 2003.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; Argentina: Ed. De Palma. 1968.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L., 2001.

PÉREZ E., Octavario. **La enciclopedia**. 15vols. Colombia: Ed. Salvat, 2004.

PNUD Guatemala. **Una economía al servicio del desarrollo humano**. Informe Nacional de desarrollo humano 2007/2008. Volumen I. Guatemala: Ed. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, 2008.

Procurador de los Derecho Humanos Guatemala, C.A. **Defensoría de los derechos de la niñez, Normas Internacionales relativas a los derechos de la niñez y juventud**. Guatemala: (s.e.), (s.f.)

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC- **Trabajo infantil de alto riesgo en Guatemala diagnóstico: condiciones y medio ambiente de trabajo de los niños, niñas y adolescentes**. Guatemala: (s.e), 2004.

Rädda Varnen de Suecia en Centroamérica. **Trabajo infantil en Guatemala**. 1ª. ed. Guatemala: (s.e.), 1997.

SAMAYOA URREA, Otto. **Análisis de las políticas y programas sociales de Guatemala**. San José Costa Rica: Ed. Oficina Internacional del trabajo, 2005.

Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, informe de desarrollo humano. **La fuerza incluyente del desarrollo humano**. Guatemala: Ed. Artgrafic de Guatemala, 2000.

Universidad Rafael Landívar. **Revista jurídica**. Instituto de investigaciones jurídicas. No. XII. Campus Central. Guatemala: Ed. Serviprensa, S.A., 2006.

UCH RR.HH. **Portal de estudiantes de RR.HH**. www.uch.edu.ar/rrhh 1de mayo 2006. (Quetzaltenango, 9 de enero de 2012).



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1961.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 17-73, 1973.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 27-2003, 2003.

Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia. Acuerdo Gubernativo No. 112-2006.

Convención sobre los Derechos del Niño 1989. UNICEF. Guatemala. 2001.

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo. (s.f).

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1989.

Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos (DR-CRAFTA), (s.f).