

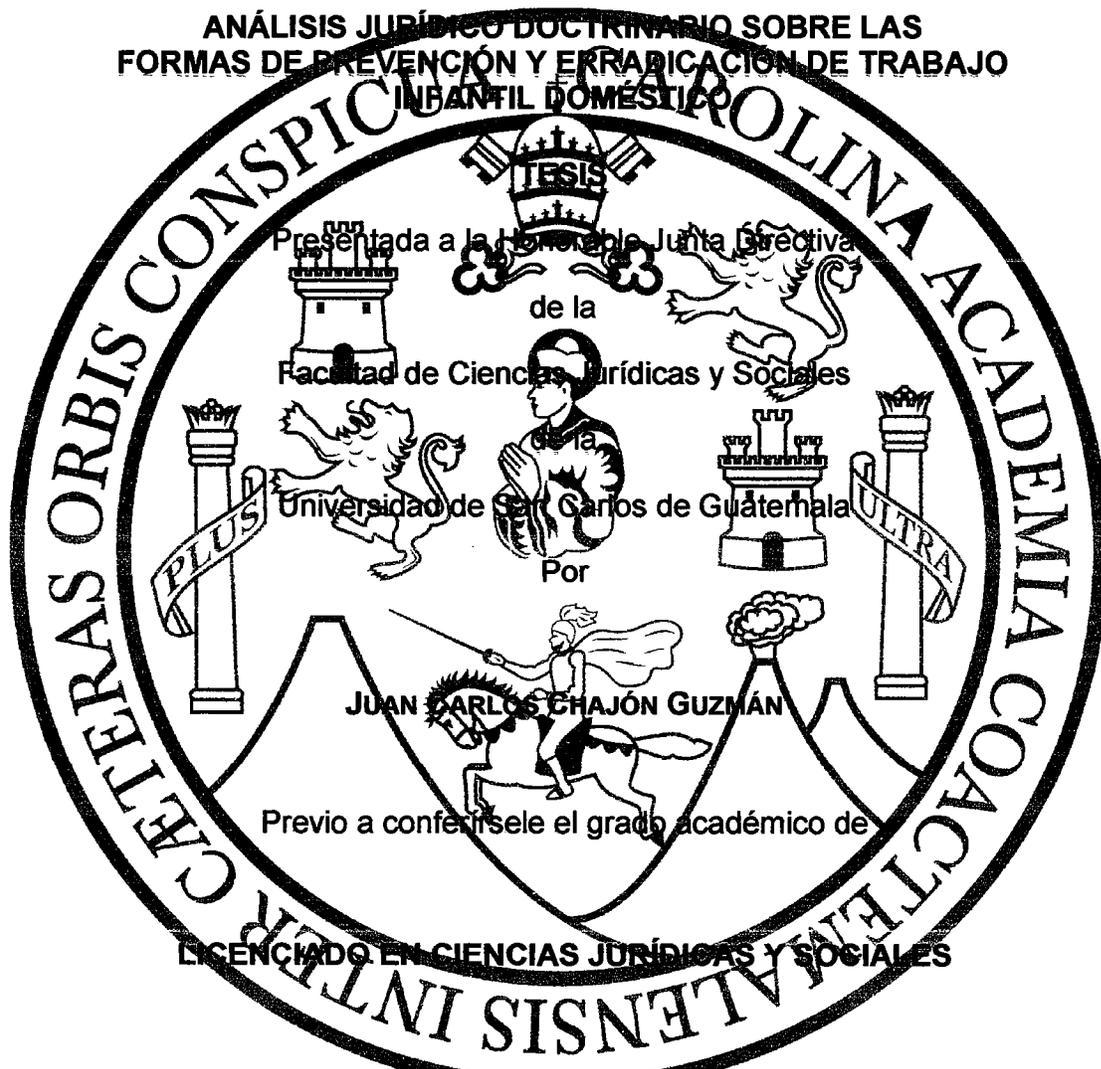
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS
FORMAS DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TRABAJO
INFANTIL DOMÉSTICO**



Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN CARLOS CHAJÓN GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2014



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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIA: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretario: Lic. Hilario Roderico Pineda Sanchez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. César Augusto López Lopez
Vocal: Lic. José Alejandro Córdoba Herrera
Secretario: Lic. Dora Reneé Cruz Navas

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 el Examen General Público).



Lic. Carlos Vásquez Ortiz

Abogado y Notario

6° Avenida 6-91, Zona 9, Edificio Consedí 2°. Nivel, Oficina No. 2

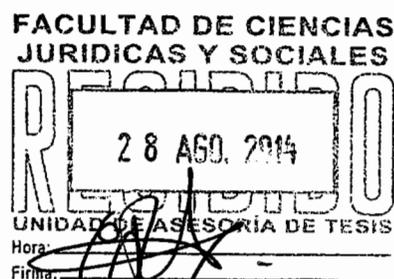
Móvil 59182021

Email: lic.carlovasquezortiz@yahoo.com

carloshvortiz@yahoo.com

Guatemala, 26 de agosto de 2014.

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



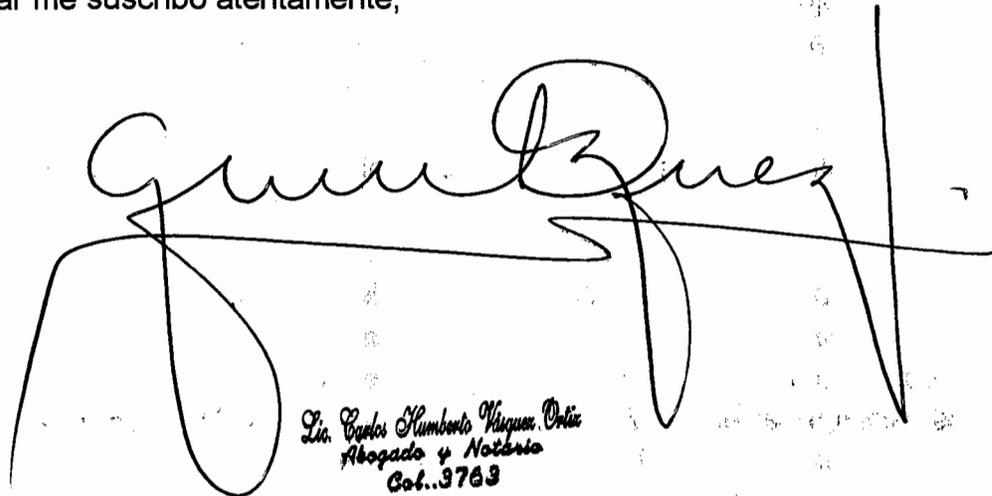
Respetuosamente y en cumplimiento de la resolución de fecha veintidós de octubre de dos mil trece, en la que se me nombró como Asesor del Trabajo de Tesis del bachiller: **JUAN CARLOS CHAJÓN GUZMÁN**, la que se titula **“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS FORMAS DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DÓMESTICO”**, al respecto me permito informar:

- a) En mi opinión, el presente trabajo de tesis al ser revisado, es un tema de gran interés y de ayuda social, principalmente porque demuestra científicamente, que nuestro país es signatario sobre la protección de los derechos del niño, contra cualquier clase de explotación económica o trabajo que ponga en peligro la educación, salud, el desarrollo físico, mental espiritual o social, lo cual no se lleva a cabo, además de que en los años noventa Guatemala, se compromete a erradicar el trabajo infantil, pero como también se demostró en la presente investigación, no existe este compromiso, mucho menos a mediano plazo, ya que esta se lleva a cabo principalmente en las capitales departamentales y en el interior de nuestro territorio.



- b) Este trabajo de tesis, se ha desarrollado de manera científica, jurídica, social y técnica, utilizando los métodos científicos de la investigación, una redacción adecuada y una bibliografía acorde a los temas analizados. Determinando que el trabajo constituye un gran aporte social y jurídico, especialmente para tratar que se obligue al cumplimiento de los acuerdos firmados por Guatemala concretamente de erradicar el trabajo infantil, principalmente atacando las bases neurales de este problema, como lo son la pobreza y la alta tasa de desempleo, las mayores circunstancias por las cuales existe el trabajo infantil, lo cual se explica en la conclusión discursiva, donde también se aportan soluciones.
- c) En forma expresa y bajo juramento, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley, del sustentante.
- d) En cumplimiento de los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico; y por lo expuesto, considero pertinente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo de tesis siga con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo atentamente,



Lic. Carlos Humberto Niquier Ortiz
Abogado y Notario
Col. 3763



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de septiembre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN CARLOS CHAJÓN GUZMÁN, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LAS FORMAS DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DOMÉSTICO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs





DEDICATORIA

ESPECIALMENTE A DIOS:

Creador de todo, quien me dio la vida, la sabiduría y la fortaleza para perseverar, luchar y alcanzar mis objetivos.

A MIS PADRES:

Por brindarme siempre su cariño, apoyo y conocimiento, en especial a mi madre por ser una mujer luchadora, trabajadora que en cada momento estuvo a mi lado alentándome a seguir adelante y luchar para lograr por alcanzar mis metas.

A MIS HERMANOS:

Gracias por el cariño, apoyo y comprensión que siempre me han brindado.

A MIS FAMILIARES:

Mis tíos y primos que siempre estuvieron pendientes de mi tanto en mi vida como en mis estudios.



A MIS AMIGOS:

Sergio, Felipe, Gatica, Gustavo, Alejandro,
Pedro, Freddy, Rigoberto, Rita, Madeline, Ruth,
Alejandra.

A LA GLORIOSA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, a la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por
abrirme las puertas de su casa de estudios y
ayudarme a convertirme en el profesional que
ahora soy.



PRESENTACIÓN

El trabajo infantil doméstico, es considerado una de las formas de explotación más generalizada, pero al mismo tiempo menos difundida y conocida. Por esta razón debe tener la máxima divulgación posible, a fin de alertar a las autoridades competentes, y con estos poder realizar acciones de quienes puedan colaborar, directa o indirectamente, en la prevención y erradicación de este tipo de trabajo en nuestra sociedad.

Guatemala tiene una relación directa con la pobreza, principalmente en las áreas rurales y marginales, lo cual ha provocado la incorporación de niños y niñas a muy corta edad a esta actividad laboral, en condiciones peligrosas y muchas veces indignas, esto se debe a la falta de alternativas educativas que no garantizan el acceso y permanencia en el sistema educativo.

En Guatemala, en el mayor de los casos de niños y niñas que trabajan están expuestos a la explotación, esclavitud, esta situación les obliga a renunciar al derecho constitucional del acceso a la educación, poniendo en riesgo su integridad física, moral y mental al ser expuestos a trabajar jornadas extensas.

El Estado de Guatemala con la ayuda de diferentes instituciones y organizaciones han impulsado estudios sobre el tema, particularmente de los aspectos jurídicos, los que han evidenciado contradicciones, limitaciones y vacíos en la legislación nacional.



HIPÓTESIS

El desconocimiento de la población, del ordenamiento jurídico guatemalteco, los convenios y tratados internacionales, para erradicar el trabajo infantil y así contribuir a la eliminación de estas circunstancias, retirando a las niñas y niños vinculados a estas actividades sociales, previniendo la inserción de aquellos que están en riesgo, de ingresar prematuramente al mundo del trabajo doméstico, y protegiendo los derechos de los jóvenes involucrados, por lo que debe ser obligación del Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar por la pronta prevención y erradicación del trabajo infantil, así como el de verificar el cumplimiento de las normas.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la presente investigación se ha logrado comprobar, que el Estado de Guatemala si bien ha implementado nuevos métodos para la prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico a nivel nacional, se ha visto que este, hoy en día es un problema sumamente complicado. Esto se debe a la poca aplicación de las normas jurídicas tanto nacionales como internacionales, siendo así que aun existen lagunas legales lo cual complica aun más su pronta eliminación.

El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la ayuda de distintas Organizaciones Internacionales deben de velar porque se respete el derecho de los niños y niñas de Guatemala, para esto se ha logrado crear e implementar un plan específico, el cual se está dando a conocer a nivel nacional y así, poder hacer del conocimiento de las personas sobre los derechos que tienen los niños y niñas y con esto avanzar en la prevención y erradicación del trabajo infantil.



ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. Derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.1. Definición..... | 1 |
| 1.2. Antecedentes históricos del derecho de trabajo guatemalteco..... | 3 |
| 1.2.1. Época pre-colonial..... | 3 |
| 1.2.2. Época colonial..... | 3 |
| 1.2.3. Leyes de indias..... | 4 |
| 1.2.4. Época Independiente..... | 5 |
| 1.3. Naturaleza jurídica..... | 11 |
| 1.3.1. Concepción privatista del derecho de trabajo..... | 12 |
| 1.3.2. Concepción dualista del derecho de trabajo..... | 12 |
| 1.3.3. Concepción publicista del derecho de trabajo..... | 13 |
| 1.3.4. Concepción social del derecho de trabajo..... | 14 |
| 1.4. Características..... | 15 |
| 1.5. Fuentes del derecho de trabajo..... | 17 |
| 1.5.1. Concepto..... | 17 |
| 1.5.2. Clasificación..... | 17 |
| 1.5.3. Fuentes del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca..... | 19 |
| 1.6. Principios del derecho de trabajo..... | 22 |
| 1.6.1. Principio de tutelaridad..... | 23 |
| 1.6.2. Principio de garantías mínimas..... | 23 |
| 1.6.3. Principio de irrenunciabilidad..... | 24 |
| 1.6.4. Principio necesario e imperativo..... | 25 |
| 1.6.5. Principio indubio pro operario..... | 26 |
| 1.6.6. Principio conciliatorio..... | 27 |



| | Pág. |
|--|-------------|
| 1.6.7. Principio hondamente democrático..... | 27 |
| 1.6.8. Es un derecho público..... | 27 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Trabajo infantil..... | 29 |
| 2.1. Antecedentes históricos..... | 29 |
| 2.2. Definición de menores de edad..... | 31 |
| 2.3. Definición de trabajo de menores de edad..... | 32 |
| 2.4. Clasificación..... | 33 |
| 2.5. Causas que originan el trabajo infantil..... | 38 |
| 2.6. Garantías mínimas de protección al trabajo infantil..... | 40 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Legislación referente al trabajo infantil..... | 43 |
| 3.1. Legislación nacional aplicable al trabajo infantil..... | 43 |
| 3.2. Legislación internacional aplicable al trabajo infantil..... | 48 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. La Organización Internacional del Trabajo..... | 61 |
| 4.1. Historia..... | 61 |
| 4.2. Definición de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)..... | 64 |
| 4.3. Misión y objetivos de la OIT (Organización internacional del Trabajo)..... | 65 |
| 4.3.1. La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos..... | 66 |
| 4.4. Qué es el programa internacional para la erradicación del trabajo infantil..... | 67 |



Pág.

| | |
|---|-----------|
| 4.4.1. La creación del programa internacional para la erradicación del trabajo infantil..... | 68 |
| 4.4.2. Estrategia de trabajo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC- (siglas en inglés)..... | 71 |
| 4.5. Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora 2001-2004..... | 73 |
| 4.5.1. Política Pública de Protección Integral y Plan de Acción Nacional a favor de la Niñez y Adolescencia de Guatemala 2004-2015..... | 76 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 81 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 83 |



INTRODUCCIÓN

La lucha contra la prevención y erradicación del trabajo infantil a nivel mundial, sigue siendo un gran desafío, es un tema que nos preocupa, porque con el pasar de los días vemos a niños y niñas haciendo trabajos que todavía no les corresponde. El trabajo exige responsabilidad y madurez, y es por esto que debido a su edad ellos no son aptos para trabajar, poniendo así en riesgo, su educación, su salud y sus vidas.

La presente investigación, tiene como objeto describir y analizar la legislación nacional e internacional, para determinar las causas de la existencia del trabajo infantil domestico y poder así lograr la prevención y erradicación del mismo.

Con la investigación se logró confirmar la hipótesis planteada en su inicio, sobre las formas de prevención y erradicación del trabajo infantil domestico, que el Estado de Guatemala con la ayuda de Organizaciones Internacionales han implementado, esto debido a la falta de aplicación y regulación de las normas jurídicas existentes que los protejan.

El primer capítulo desarrolla lo referente a la historia del derecho de trabajo en Guatemala, su naturaleza jurídica, así como también los principios establecidos en la legislación nacional; El segundo capítulo trata sobre los antecedentes históricos del trabajo infantil, la definición de menores de edad en la legislación nacional e



internacional, causas que originan el trabajo infantil; El tercer capítulo desarrolla los aspectos generales de las normas jurídicas nacionales e internacionales que fueron compiladas para su aplicación en la necesidad de la prevención y erradicación del trabajo infantil; El cuarto capítulo está dirigido a desarrollar la Organización Internacional del Trabajo, su historia, misión y objetivos, el programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC) y la implementación del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora.

En cuanto a la metodología utilizada en esta investigación, se recurrió a entrevistas a distintas personas y análisis, para comprender el desconocimiento de la legislación para la prevención y erradicación del trabajo infantil a nivel nacional y así comprender porque este va en aumento.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1 Definición

El derecho de trabajo se define, según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. Y a los que nos interesa directamente se indica que, “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que específicamente es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser, con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.¹

En cuanto a la definición de derecho del trabajo explícitamente, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 101 que, “... 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...”. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, manifiesta, en su cuarto considerando

¹Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 3.



que: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente. c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo. d) El derecho del trabajo es realista y objetivo. e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público. f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”.

El tratadista Mario de la Cueva, considera que: “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.²

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.³

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

²De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 245.

³Cabanellas Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225.



1.2. Antecedentes históricos del derecho de trabajo guatemalteco

1.2.1. Época pre-colonial

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

1.2.2. Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: en el campo reglamentándolo por medio de las "leyes de indias" y en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda; en el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; esto con el único fin de que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político, antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar



y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los maestros de taller, los patronos, que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, estos no pueden considerarse antecedentes del derecho del trabajo ya que éste tutela y protege al trabajador, brindándole protección jurídica preferente, para compensar su desigualdad ante los intereses del patrono.

1.2.3. Leyes de indias

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, porque las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e



ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a “verdad sabida”. Podemos encontrar en estas normas que en la literal l, ya existe conciencia de parte de los legisladores en proteger a los menores de edad, también podemos suponer que existe la conciencia con respecto a la fuerza física y la desigualdad que esto implica en los niños y niñas de ese entonces.

1.2.4. Época Independiente

Se caracteriza, por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que estas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido generalizado, de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871; cuando en que la llamada revolución liberal se emitió un Código Civil, y en este se aplican normas que resguardan, en ciertos aspectos lo que norma, es lo relativo al



trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871, se emite por primera vez un Código Civil y él tiene en sus normas la aplicación en parte a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa, con motivo del apogeo mercantilista, y el triunfo del grupo del liberalismo, que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de este sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El licenciado López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos y como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.⁴

⁴López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco, por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora, por medio de la legislación laboral; teniendo muy en cuenta la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación”.⁵

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar a los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, al patrono, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase

⁵Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág. 74.



trabajadora, movimientos europeos, aplicados a los grupos de trabajo en Guatemala. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido, con esa orientación, contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos, por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados.

El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes:

- La Constitución de la República, de 1945:

López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.⁶

La Constitución Promulgada en esa época, citaba desde el artículo 55 al 71, todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas

⁶López Larrave. *Op. Cit.* Pág. 12 y 13



diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas; reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de titularidad así como otros principios, todos referentes a beneficiar directamente al trabajador.

- Decreto 64 del Congreso de la República, 9 de abril de 1945:

Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

- Ley Provisional de Sindicalización, 26 de marzo de 1947:

Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: "Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical, positiva y negativa⁷.

⁷Sandoval Cardona. Op. Cit. Pág. 78



- Código de Trabajo:

Entró en vigor el 1º de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla los principios y lineamientos principalmente bases expuestas en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le supone en la época una forma novedosa con respecto a la legislación del trabajo, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países principalmente en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Destacan los principios ideológicos, que buscaban entablar normas democráticas y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

- Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953:

Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre muchas, las principales que podemos mencionar, son de instituir la reinstalación del trabajador, robusteciendo la estabilidad en el trabajo y elaborar el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo, que en la actualidad se encuentra en vigencia, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene explícitamente como copia de su antecesor, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales, contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores.

En esta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como lo indica en la Constitución de 1945.

1.3. Naturaleza jurídica

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando, si los sujetos antes dichos son de derecho privado o público y si su relación es únicamente en el dominio del derecho privado.

El derecho es una ciencia eminentemente humanística, Byron Chacón y Pérez Botija, citados por Castellanos Dávila "afirman que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia... no cabe admitir un derecho público y un



derecho privado sometidos a concepto y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes...”⁸

1.3.1. Concepción privatista del derecho de trabajo

Es necesario remontarse a la naturaleza del interés que afecta precisamente al empleador y al trabajador individualmente considerado, que es un interés privado y por proteger predominantemente el interés privado, prevalece el interés privado.

Las relaciones que regula el derecho del trabajo son de naturaleza privada ya sea individual o colectiva, por celebrarse estas entre particulares. Esta concepción considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autonomía de la voluntad, esta concepción tuvo auge en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicio y en el mismo predominaba la autonomía de la voluntad.

1.3.2. Concepción dualista del derecho de trabajo

La concepción dualista sostiene que el derecho de trabajo está contenido, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa De la Cueva

⁸Castellanos Dávila, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 18



citando a Sinsheimer: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa”.⁹

Así también se puede basar la ubicación del derecho del trabajo en la teoría mixta desde tres puntos de vista: Interés tutelado, naturaleza de la relación y los sujetos de la relación. Las soluciones técnicas y científicas se hallan en la dualidad de intereses, ya sean estos individuales o colectivos que las normas protejan, es decir, algunas normas regulan relaciones entre sujetos privados y otras entre sujetos privados y órganos estatales.

“La medida de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.¹⁰

1.3.3. Concepción publicista del derecho de trabajo

De la Cueva indica que: “La naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado: La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley. Ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los

⁹Castellanos, Dávila *Op. Cit.* pág. 410

¹⁰Méndez Salazar, *Op. Cit.* pág. 15



derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”.¹¹

El Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuatro considerando literal, e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público, la citada disposición establece así: “el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”, concepción que sigue nuestra legislación.

Castellanos Dávila indica “Para muchos autores, no es sólo la limitación de la autonomía de la voluntad la que hace que el derecho del trabajo sea público, sino los intereses protegidos por las normas laborales que son eminentemente de carácter público, y una de las manifestaciones más claras de dicha afirmación es el principio de que su inspiración radica en el interés general”.

1.3.4. Concepción social del derecho de trabajo

Al derecho de trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una sola idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean

¹¹De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* pág. 321



derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil que en este caso y por justa razón es el trabajador.

En la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz quién es citado por Méndez Salazar nos describe lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.¹²

Otra de las explicaciones que presentan los autores, es el hecho que en derecho del trabajo, no sólo atiende a la igualdad en cuanto a su naturaleza humana, sino atiende las desigualdades que se derivan de la clase social a la que pertenecen atendiendo a su condición de trabajador o patrono. Cuando el derecho del trabajo les da una atención especial a los trabajadores, lo hace en atención a su clase social y en consecuencia se debe ubicar al derecho laboral dentro del derecho social.

1.4. Características

El derecho de trabajo debe contar con las siguientes características:

- a) Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 Código de Trabajo);esto quiere decir que patrono y trabajador están unidos, enlazados o

¹²Méndez Salazar. *Op. Cit.* Pág. 16



relacionadas en virtud de que ambos perciben beneficios económicos, por los servicios que el trabajador preste, además la Legislación Laboral establece derechos y obligaciones para las dos partes.

- b) Debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b), de la Constitución Política de la República de Guatemala): esta característica implica que por todo servicio que el trabajador preste al patrono forzosamente debe pagar un salario a cambio.
- c) En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 Código de Trabajo): esta característica de la relación laboral significa que el patrono tiene la obligación de proporcionarle al trabajador todo lo necesario para que este preste sus servicios.
- d) El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo); esta característica significa que el trabajador está sujeto a obedecer todas las órdenes e instrucciones que el patrono personalmente o a través de sus representantes, le da sobre los servicios a los que se ha comprometido.
- e) El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).



1.5. Fuentes del derecho de trabajo

1.5.1. Concepto

Se conoce por fuente del derecho, el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en una sociedad determinada, principalmente nacida de la costumbre del lugar, para aplicarla directamente a la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

1.5.2. Clasificación

“Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:”¹³

- a. Fuentes reales o materiales.
- b. Fuentes formales.

1.5.2.1. Fuentes reales o materiales

Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias, del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

¹³ **Ibid.** Pág.19.



Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica, que son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres en una sociedad determinada basada en la costumbre principalmente del lugar, llegando a la generalidad de la sociedad por ser positivas en su aplicación.

Se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.

1.5.2.2. Fuentes formales

Las fuentes formales son las formas o maneras en que se deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo a:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.



- b. Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a estas.
- e. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

1.5.3. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

El tratadista Méndez Salazar señala: “La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común”.¹⁴

1.5.3.1. La ley

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley. A criterio de un sector liberal, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por el

¹⁴Ibid. Pág. 23.



contrario otros sectores opinan, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad.

1.5.3.2. Constitución Política de la República

La Constitución se convierte en la fuente fundamental, no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. “El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a estas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica, porque esta se basa primordialmente a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”.¹⁵

1.5.3.3. Convenios internacionales

“Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización

¹⁵Ibid. Pág. 30.



Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”.¹⁶

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de carácter jerárquico constitucional de la república, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes constitucionales, siendo por consiguiente de carácter obligatorio, y estricto cumplimiento en el país.

1.5.3.4. Código de Trabajo

En su Artículo 1 el Código de Trabajo, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos, obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión de la relación laboral el cual crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Artículo 15 establece “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de

¹⁶Ibid. Pág. 45



acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

El Artículo 16 establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras”. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

1.6. Principios del derecho de trabajo

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran 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.

Mazariegos Vásquez indica que: “El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”¹⁷

El mismo autor indica que: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran

¹⁷Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Pág. 11-12



seguridad a través de otros cuyo contenidos es la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”¹⁸

1.6.1. Principio de tutelaridad

El Código de Trabajo le tiene regulado de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. (Cuarto considerando literal a).

Como se sabe el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata, a través de la ley, compensar esas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

1.6.2. Principio de garantías mínimas

Se consideran de carácter mínimo porque el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo el cual representa la menor cantidad de dinero que el patrono puede pagarle y con la cual el trabajador podrá cumplir sus

¹⁸Ibid. Pág. 11-12.



obligaciones como jefe de familia, principalmente en lo referente a la alimentación, calzado y estudio esto situado en lo mínimo compensatorio al respecto.

La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. (sic)

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” Méndez Salazar en su obra indica: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante”¹⁹

1.6.3. Principio de irrenunciabilidad

Consiste en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aún en contra de la voluntad de los particulares. “El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su vidente

¹⁹Méndez Salazar. Op. Cit. Pág. 21



carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la Ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”.²⁰

El Artículo 106 de la Constitución Política de República de Guatemala estipula que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

El Código de Trabajo establece que “El derecho de trabajo constituye un minimun de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciables para éste”.

1.6.4. Principio necesario e imperativo

En su cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo enuncia este principio de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea

²⁰Mazariegos Vásquez. *Op. Cit.* Pág. 14.



de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Mario de la Cueva, cuando se refiere a éste principio dice: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”.²¹

1.6.5. Principio Indubio pro operario

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.

²¹De la Cueva. *Op. Cit.* Pág. 278.



1.6.6. Principio conciliatorio

Este principio implica que dentro de una relación jurídica laboral las dos partes de la relación, sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un diferendo determinado, sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

1.6.7. Principio hondamente democrático

En su literal f), del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

Este principio se orienta a obtener la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social.

1.6.8. Es un derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece, “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.



Este principio laboral determina la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares sino que se impone incluso coactivamente. Este principio manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y primordialmente en defensa de sus intereses, ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.



CAPÍTULO II

2. Trabajo infantil

2.1. Antecedentes históricos

A través de la historia, el Trabajo Infantil se ha vislumbrado con antecedentes fuertes en el mundo y en nuestro país. Ya en el siglo XVI se integraba a los niños en las faenas mineras, ya que por su porte podían acceder a lugares difíciles para el cuerpo de un adulto; también se establecía, que las niñas eran las que debían hacer las tareas del hogar, que si bien nunca fue ni ha sido remunerado, también se considera como trabajo. Las labores domésticas requieren de tiempo y esfuerzo por lo tanto se enmarca dentro del concepto de trabajo.

En el transcurso de las épocas desde la conquista, también se vio que los niños se integraron a las labores agrícolas, siendo recolectores temporeros. Hoy en día esta labor se mantiene. Si se observa la evolución del trabajo infantil a través del tiempo, salta a la vista una clara diferencia entre el significado que éste tenía en las culturas primitivas comparadas con las actuales sociedades industrializadas. En las antiguas bandas recolectoras, los niños eran incorporados al trabajo paulatinamente, de acuerdo a sus capacidades, y siempre dentro de un ámbito familiar. Este tipo de trabajo era la escuela de vida del niño; ahí aprendía todo lo que necesitaba saber para ser un adulto útil para su grupo y para sobrevivir. La finalidad del trabajo era enseñar al niño y éste constituía una experiencia enriquecedora.



Es indispensable desacreditar la idea de que el trabajo infantil ayuda a reducir la pobreza ya que como ejemplo, se nos presenta la India, en donde el trabajo infantil está presente en la mayoría de las familias y aun así es una de las regiones más pobres del planeta.

En el año 2001 el Gobierno de la República de Guatemala presentó el plan nacional para prevención y la erradicación del trabajo infantil y protección de la adolescencia trabajadora, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala 2001- 2004, que contó con la participación y contribución técnica del programa internacional para la erradicación del trabajo infantil de la oficina internacional del trabajo (IPEC-UIT), el fondo de naciones unidas para la infancia (UNICEF), el proyecto de fortalecimiento integral de jóvenes en Guatemala GTZ y SAVE THE CHILDREN NORUEGA (SCN), y se logro alcanzar el compromiso del Ministro y Viceministro de Trabajo, los Directores regionales de Previsión Social, el personal técnico de la unidad de protección al menor trabajador e instituciones participantes en el proceso para su ejecución.

"El plan nacional como su nombre lo indica tiene por objetivo fijar directrices Políticas y de acciones concentradas en materia de erradicación del trabajo infantil y de protección el cual garantiza a la niñez trabajadora guatemalteca en obtener el respaldo que dará al adolescente trabajador con metas específicas para un periodo de 5 años".²²

²²IPEC/OIT Guatemala, Programa nacional de investigación sobre trabajo infantil. Pág. 13.



2.2. Definición de menores de edad

La palabra menor proviene del latín "minor", adjetivo comparativo que, referido al ser humano, se utiliza para diferenciarlos, de una circunstancia que inexorablemente concurre en la persona individual durante las primeras fases evolutivas de su desarrollo, de una parte, de la colectividad que aún no ha alcanzado el pleno desenvolvimiento de su personalidad, de aquella otra que ya logró su plenitud existencial. Período de la vida que está caracterizado por una situación de heteronimia, frente a ese otro acontecimiento de autonomía que es consustancial a quienes está normalmente desarrollada que ya alcanzaron la necesaria madurez de su personalidad, para regir su propio destino. Se es así menor en comparación con la persona que ya es mayor y, de este modo, el adjetivo comparativo que al ser recogido por el derecho, determina una situación concreta de la vida humana a la que se denomina minoría de edad.

Un menor de edad es, legalmente, un individuo que aún no ha alcanzado la edad adulta. La minoría de edad comprende toda la infancia y, a menudo, la adolescencia o parte de ella, éste sería por tanto, aquella persona que, por razón de su edad biológica, no tiene todavía plena capacidad de obrar. La minoría de edad por su extensión, supone una serie de límites a los derechos y responsabilidades de la persona. Se establecen términos sobre las actuaciones que se consideran que el menor no tiene capacidad suficiente para hacer por su cuenta, y se exime de responsabilidad de actos que se entiende que no se le pueden imputar.

Para Guillermo Cabanellas: "Menor de edad es quien no ha cumplido todavía los años que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal, de regir su persona y sus bienes con total autonomía de padres o tutores. Por analogía, el que no



ha alcanzado el límite de edad determinada para realizar algún acto por su iniciativa; como los 18 años para trabajar con total independencia y percibir su salario”.²³

Asimismo, el mencionado autor establece que: “En sentido general, tener menos años, meses, días e incluso segundos que otro lo cual puede determinar situaciones tan importantes como la primogenitura, que cede a favor del de más edad o adquirir algún otro derecho dependiente del hecho del nacimiento. Estrictamente, la situación de incapacidad jurídica plena o atenuada en que se encuentran todas las personas desde el nacimiento hasta llegar a la mayoría de edad. Es decir, la condición del hijo de familia sometido a la patria potestad o la del pupilo sujeto a la autoridad del tutor y de los demás órganos tutelares”.²⁴

2.3. Definición de trabajo de menores de edad

El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia ó Unicef (por sus siglas en inglés) considera el trabajo infantil como “Toda actividad laboral, remunerada o no, realizada por niños y niñas menores de 15 años que entorpezca su proceso educativo o afecte su salud y desarrollo integral. Se habla de trabajo adolescente cuando esta actividad es realizada por personas mayores de 15 y menores de 18 años”.

En base a esto podemos decir que es toda actividad que implica la participación de los niños, niñas y adolescentes, cualquiera que sea su condición laboral, independiente,

²³Cabanellas Guillermo. Op. Cit. Pág. 384

²⁴Ibid. Pág. 384



asalariado, negocio familiar, no remunerado, o la prestación de servicios, que les impiden el acceso a la educación, produciendo efectos negativos inmediatos o futuros, o que se llevan a cabo en lugares peligrosos donde ponen en riesgo su desarrollo físico, psicológico, moral y social.

“El término trabajo infantil” no alude a jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando ese trabajo no interfiera con su educación, la salud y el desarrollo del niño, esto no es perjudicial; pero esta situación no tiene nada que ver con los problemas que viven gran cantidad de niños que trabajan largas horas o en condiciones nocivas para asegurar su propia subsistencia y la de su familia. Se entiende por trabajo infantil aquel que priva a los niños de su infancia y su dignidad, impide que accedan a la educación y se lleva en condiciones deplorables y perjudiciales para su salud y desarrollo”.²⁵

El programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil lo define como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

2.4. Clasificación

Según el Programa para la erradicación del trabajo infantil de la Organización internacional del trabajo (IPEC/OIT), en la actualidad hay un sin fin de actividades en

²⁵ Oficina Internacional del Trabajo. **Estrategias para eliminar el trabajo infantil**. Pág. 9.



las cuales se desempeñan los menores, entre las más comunes se encuentran las siguientes:

a) Trabajo infantil peligroso

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

b) Trabajo infantil en la agricultura

Según la OIT, nueve de cada diez niños que trabajan en el campo lo hacen en la agricultura, actividad que concentra cerca del 70% de la niñez trabajadora. En la agricultura de subsistencia los niños y niñas trabajan durante muchas horas, se exponen a cambios climáticos, realizan trabajos pesados, manipulan herramientas



filosas, operan maquinarias sin preparación ni protección, y están expuestos a envenenamiento en la preparación y aplicación de pesticidas, por lo general, sin contar con protección. Las largas jornadas en el campo les impiden acudir a la escuela o les afecta seriamente su rendimiento educativo. Es importante comprender que muchas formas de trabajo desempeñado por niños, niñas y adolescentes en la agricultura son peligrosas, y deben ser clasificadas como peores formas de trabajo infantil.

c) Trabajo infantil doméstico

Cerca de 10 millones de niñas, niños y adolescentes en todo el mundo, muchos de ellos con apenas 10 años o incluso menos, trabajan ocultos en las viviendas de sus empleadores sin que sus actividades puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas. El trabajo infantil doméstico abarca a todos los niños y niñas que trabajan en el servicio doméstico que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo y a los que superan esa edad pero que son menores de 18 años y trabajan en condiciones peligrosas o de explotación.

La explotación es económica cuando la niña o niño debe trabajar durante horarios prolongados sin disponer de tiempo libre y recibe un salario bajo o ninguna remuneración. A los trabajadores infantiles domésticos se los explota porque normalmente carecen de protección social y jurídica y se los somete a duras condiciones de trabajo, a realizar tareas peligrosas como la manipulación de sustancias tóxicas. A estos menores de edad se les niegan los derechos que, como niñas y niños, les concede y protege el derecho internacional que son, a estudiar, a jugar, a la salud y



a estar a salvo del abuso y el acoso sexual; a visitar a su familia o ser visitados por ella, a reunirse con amigos, a un alojamiento digno y a la protección contra el maltrato físico y mental.

d) Trabajo infantil en basureros

El trabajo en los basurales es una labor muy extendida, generalmente realizada por familias en situación de extrema pobreza, en las que los adultos no tienen una ocupación fija e incorporan a los niños, niñas y adolescentes en esta actividad. La segregación de basura consiste en la recuperación de una gama de materiales que luego son comercializados para su reutilización o reciclaje a través de empresas en su mayoría clandestinas.

Algunos de los niños y niñas son llevados por sus propios padres, vecinos y en algunos casos por amigos. Muchas veces se ven involucrados en la recolección y segregación de basura sin mayor consulta o a partir de la incorporación de la madre o del padre en la actividad.

Los riesgos del trabajo infantil en los basurales son muchos, y más si se toma en cuenta que la mayoría de las veces estos niños y niñas viven con sus familias en esos entornos, en condiciones infrahumanas, siendo víctimas de infecciones, enfermedades digestivas, malnutrición, cortes con vidrios, contacto con jeringas y desechos hospitalarios, mordeduras de animales, picaduras de insectos, atropellos y acoso.

e) Trabajo infantil en mercados

Cada día, en los mercados de América Latina y el Caribe miles de niños y niñas compiten con los adultos en múltiples tareas y jornadas que van desde las cuatro de la mañana hasta las seis de la tarde.

De acuerdo a su edad, trabajan descargando mercancía de los camiones; transportándola al puesto de venta; vendiendo alimentos y especias; trasladando las compras de los clientes. Acarrean y cargan a diario costales de entre 40 y 50 Kg., vigilan los puestos, cuidan autos o revenden productos.

f) Trabajo infantil en coheterías

El trabajo en la fabricación de fuegos artificiales es muy peligroso debido a la manipulación de pólvora y a las precarias condiciones técnicas y de seguridad del proceso.

Está considerada como una de las peores formas de trabajo infantil ya que la pólvora utilizada en la producción de cohetillos es altamente explosiva, tóxica e inflamable, y la producción se lleva a cabo en hogares o talleres carentes de medidas de seguridad e higiene que ponen en grave riesgo la integridad de los niños.

Entre los riesgos más frecuentes están las quemaduras y amputaciones a causa de las explosiones y el abandono escolar de los niños, niñas y adolescentes que participan en esta actividad.

g) Trabajo infantil en el sector informal

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

2.5. Causas que originan el trabajo infantil

La pobreza es una variable que tiene alto impacto en el origen del trabajo infantil y adolescente en Guatemala, pero esta no es la única causa que explica la problemática existente; la incidencia también se expone en los valores y tradiciones culturales, los problemas familiares, el incumplimiento de las leyes laborales internas y la falta de aplicabilidad de los convenios internacionales ratificados, la inexistencia de políticas sociales coherentes con la realidad de la infancia, las precarias condiciones de salud, la ausencia de un desarrollo social equitativo y los factores relacionados con la educación, como el difícil acceso, la rigidez del sistema educativo, la insuficiencia en la cobertura y la baja calidad en los servicios; todas ellas se constituyen en causas primordiales que inciden en el trabajo de los menores.



A pesar de que el trabajo infantil es aceptado por la mayoría de las personas en el país, como algo necesario para la formación de la niñez, para ayudar a los padres económicamente, o como transmisión de valores, todos los sectores consultados coinciden en expresar que es un fenómeno estructural muy complejo, que está absorbiendo gran cantidad de niños y niñas, sobre todo en trabajos altamente peligrosos y que no les permite su desarrollo integral. Además se estima que con dicha práctica, se violan los derechos a la educación, recreación y salud, a los que constitucionalmente los niños tienen derecho; por ello se definen algunas de las causas más importantes en las cuales se debe trabajar para disminuir la inserción de la niñez al trabajo y proteger a los adolescentes que se encuentran inmersos en esta situación.

Las causas se pueden analizar en tres niveles:²⁶

- Causas inmediatas: que son las más perceptibles y evidentes; actúan directamente en el nivel del niño y de la familia. Los elementos fundamentales son la pobreza de los ingresos familiares (ingresos que no bastan para satisfacer las necesidades de subsistencia) y crisis de ingresos resultantes de problemas económicos familiares.
- Causas subyacentes: que son aquellas que hacen referencia a determinados valores y situaciones que pueden predisponer a una familia o a una comunidad a aceptar e incluso fomentar el trabajo infantil de niños y niñas. En este nivel influye la

²⁶Conferencia Internacional del Trabajo, 90 reunión, **Un futuro sin trabajo infantil**, Primera edición, Ginebra, Suiza, 2002. Pág. 54



percepción de la pobreza, pues, por ejemplo el consumismo puede hacer que niños y padres traten de obtener más dinero para adquirir unos bienes de consumo que cada vez están más disponibles.

- Causas estructurales o de raíz: que actúan en el nivel de la economía y la sociedad en sentido amplio, influyendo sobre un ambiente facilitador en el que puede florecer o se puede controlar el trabajo infantil. En este nivel actúa la pobreza nacional agregada.

2.6. Garantías mínimas de protección al trabajo infantil

Desde el campo estrictamente jurídico se puede definir la capacidad laboral, como la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo; y la facultad se determina por la mayoría de edad, pero de un modo sui generis, porque esa facultad va orientada hacia el período de tiempo en que la persona ha obtenido el pleno desarrollo físico y la suficiente formación moral e intelectual para dedicarse al trabajo productivo. El aspecto especial para optar a un oficio o empleo lo determina obviamente la edad del individuo.

Cabanellas citando a García Oviedo, que en el trabajo de menores deben contemplarse los factores siguientes:

- De seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes.



- De moralidad, por haber industrias lícitas y permitidas, que pueden herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales.

- De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación.

- Fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.

- De cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.²⁷

Es importante puntualizar algunas situaciones que se deben considerar en cuanto a la capacidad de los niños y niñas al momento de ejercer determinado trabajo:

- a) El niño es demasiado pequeño para las tareas y herramientas.

- b) El trabajo es demasiado pesado para un cuerpo tan pequeño y en pleno crecimiento.

²⁷Op. Cit. Pág. 465.



- c) **El trabajo es demasiado aburrido y repetitivo, y no estimula el desarrollo del niño.**

- d) **El ambiente de trabajo es demasiado peligroso: las sustancias químicas, el calor excesivo, el bullicio, y las máquinas peligrosas son ya de por sí dañinas para los adultos, peor aún para cuerpos en pleno crecimiento.**

- e) **En ocasiones los trabajos no le ayudan al aprendizaje.**

- f) **Los horarios son demasiado extensos para un niño en etapa de crecimiento, y la remuneración es demasiado baja.**

- g) **Los niños son demasiados pequeños y con poca experiencia y en ocasiones se les confiere responsabilidades.**



CAPÍTULO III

3. Legislación referente al trabajo infantil

3.1. Legislación nacional aplicable al trabajo infantil

En Guatemala se cuentan con varios cuerpos legales que regulan el trabajo de los menores, empezando por la Constitución Política de la República de Guatemala, por ser la ley de superior jerarquía, así como también distintos códigos, leyes, reglamentos y otras disposiciones.

A) La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, establece los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, entre otros están; 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. dichas excepciones están reguladas en el Artículo 150 del Código de Trabajo. Sin embargo, muchos niños y niñas, sobre todo en las áreas rurales, por tradición cultural comienzan a trabajar a una edad más temprana dentro de la unidad familiar, y otros por necesidad económica, fuera de la misma, tanto en la economía formal como informal, sin mayor regulación legal.



B) Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo esta la norma específica en materia de trabajo, establece que el trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas, limitando el principio de la autonomía de la voluntad, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras de los trabajadores e irrenunciables para ellos.

En el Artículo 31, del código de trabajo, regula que, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer derechos y acciones que se deriven del presente código, sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más. Podemos seguir mencionando también que en el Artículo 32, del Código de Trabajo, Regula que los menores de catorce años si pueden contratarse laboralmente, pero este contrato debe de celebrarse con los representantes legales de estos, y en su defecto, necesitan autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 148, del Código de Trabajo, establece que se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, el trabajo diurno en las cantinas y en otros lugares análogos, así como el trabajo de menores de catorce años.

El Artículo 149, establece que la jornada ordinaria diurna para un menor de edad debe de ser disminuida, en los horarios que en el mismo se establecen.



Y por último, el Artículo 150, señala que la Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna.

C) Código Civil: en el Artículo 8º. Capacidad:

“... Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados”.

El Artículo 259, del Código Civil establece la capacidad relativa de los menores: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar tu trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudaran a sus padres para su propio sostenimiento”.

D) La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia: Se puede afirmar que esta ley, es el instrumento nacional que materializa la convención sobre los derechos del niño en el país, ya que de acuerdo a su parte considerativa, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia derogó al Código de Menores, Decreto Número 78-79 del Congreso de la República, y al Código de la Niñez y la Juventud, Decreto Número 78-96 del Congreso de la República, toda vez que éstos dejaron de responder a las necesidades de regulación jurídica en materia de la niñez y adolescencia, y se creó con el objeto de proveer a los distintos órganos del Estado y la sociedad en su conjunto de un cuerpo jurídico que oriente adecuadamente el comportamiento y acciones a favor de tan importante sector



social, conforme lo establece la Constitución de la República de Guatemala, los tratados, convenios y pactos internacionales en materia de derechos humanos, aceptados y ratificados por Guatemala. Como una característica importante, para los efectos de esta ley, se definen como niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple 13 años de edad, y adolescente a toda aquella desde los 13 hasta que cumple 18 años de edad, de acuerdo al artículo dos; no 41 Decreto No. 27-2003 del Congreso de la República.

E) Reglamento de protección laboral de la niñez y adolescencia trabajadora, en cumplimiento de las obligaciones asumidas con la ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y del Convenio No. 182 de la OIT, ratificados por el Estado de Guatemala en marzo de 2006, indica que , que tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores, así como la denuncia de amenaza o violación de sus derechos en la contratación de adolescentes mayores de 14 años (artos. 6 y 32), aplicando en casos muy especiales las excepciones contenidas en el artículo 150 del CT, mientras éste artículo esté vigente.

Este reglamento que surge con dieciséis años de atraso a la suscripción y ratificación de la convención sobre los derechos de los niños y a cinco de la ratificación del Convenio No.182 de la OIT; en ambos instrumentos el Estado de Guatemala se obligó a adoptar medidas inmediatas y eficaces tendientes a proscribir de manera urgente toda forma de trabajo infantil. Sin embargo, la simple lectura del articulado del Reglamento, aunque no lo dice, hace presuponer que está



más en conexión con el Convenio No. 138 de la misma OIT, por cuanto su contenido y espíritu, además hace más énfasis al trabajo de los jóvenes que meramente al trabajo infantil, lo cual por lógica elemental es comprensible.

F) Código de Salud, en su Artículo 41 dispone, que El Estado, a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y de las otras instituciones del Sector, desarrollarán acciones tendientes a promover la salud de la mujer, la niñez, con un enfoque integral y mejorando el ambiente físico y social a nivel de la familia, así como la aplicación de medidas de prevención y atención del grupo familiar en las diversas etapas de su crecimiento y desarrollo, incluyendo aspectos de salud reproductiva.

A su vez el Artículo 44 estipula que el Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y además instituciones del Sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo. De manera que tanto el Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en colaboración con el sector privado, tienen la misión de promover y desarrollar acciones para mejorar la salud de la niñez, ambientes saludables en el trabajo y prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes.



3.2. Legislación internacional aplicable al trabajo infantil

Es importante también tomar en cuenta y analizar la legislación a nivel internacional aplicable al trabajo de los menores, susceptible y de aplicación forzosa, ya que el Estado de Guatemala a ratificado los mismos, y están en vigencia a lo que respecta a este; ello solo ha sido posible a través de los instrumentos constitutivos de las organizaciones internacionales especializadas, que se interesan en la protección de los menores esto por medio de las declaraciones, convenciones, convenios, pactos, etc.

A) La Declaración de Ginebra sobre los derechos del niño (1924); En 1924 se promulga la Declaración de los Derechos del Niño, llamada Declaración de Ginebra, donde los hombres y mujeres de todas las naciones, reconocen que la humanidad debe dar al niño lo mejor de sí misma, declaran y aceptan como deber, por encima de toda consideración de raza, nacionalidad o creencia, de acuerdo al punto cuatro, que el niño debe ser puesto en condiciones de ganarse la vida y debe ser protegido contra cualquier explotación.

En ella por primera vez se conceptualiza a la niñez en su conjunto como un grupo que debe ser objeto de medidas especiales de protección para garantizar su normal desarrollo material y espiritual. La aprobación de este documento debe entenderse en el clima de sensibilización por los Derechos Humanos que generó la experiencia de la Primera Guerra Mundial y en particular, expresa la preocupación por la situación de los niños huérfanos a raíz del conflicto.



B) En 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas retoma el tema y por unanimidad aprueba la Declaración de los Derechos del Niño, en diez principios cuidadosamente redactados que han sido ampliamente difundidos.

Estos se refieren a afirmar que el niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración; a disfrutar de protección especial y a disponer de oportunidades y servicios que permitan desarrollarse en forma sana y normal y en condiciones de libertad y dignidad; a tener un nombre y una nacionalidad desde su nacimiento; a disfrutar de los beneficios de la seguridad social, inclusive nutrición adecuada, vivienda, recreo y servicios médicos; a recibir tratamiento, educación y cuidado especiales si tiene algún impedimento; a crecer en un ambiente de afecto y seguridad y, siempre que sea posible, al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; a recibir educación gratuita y obligatoria; a figurar entre los primeros que reciban protección y socorro bajo cualquier circunstancia; a estar protegido contra todas las formas de abandono, crueldad y explotación; y a ser protegido contra prácticas que puedan fomentar cualquier forma de discriminación. Finalmente, la Declaración recalca que el niño debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal.

C) En 1989, los pueblos del mundo brindan su respaldo a la Convención Sobre los Derechos del Niño, reafirmando la necesidad de proporcionarles cuidados y asistencias especiales en razón de su vulnerabilidad.



Señala de manera especial la responsabilidad primordial de la familia por lo que respecta a la protección y asistencia, la necesidad de protección jurídica y no jurídica del niño antes y después de su nacimiento, la importancia del respeto de los valores culturales de la comunidad del niño, y el papel crucial de la cooperación internacional para que los derechos del niño se hagan realidad. Se diferencia principalmente porque sus artículos, proponen nuevos aportes a los contenidos en la Declaración de los Derechos del Niño de 1959 y fundamentalmente avanza en el aspecto jurídico, al hacer a los Estados firmantes jurídicamente" responsables de su cumplimiento.

Este es el ambiente prototipo de crecimiento de niños en sociedades más avanzadas. Sin embargo, la situación social y económica nacional que encierra el crecimiento de muchos niños en nuestra sociedad es todo lo contrario, que más que legislación se requiere por parte del Estado voluntad política procurando recursos económicos a un sin número del 20 de noviembre de 1989.

La expedición de este instrumento jurídico internacional, fruto de 10 años de trabajo de representantes de 43 países, coincide con la celebración de los 30 años de la Declaración de los Derechos del Niño, suscrita en 1959. La Convención sobre los derechos de los niños fue suscrita por el Gobierno de Guatemala el 26 de enero de 1990 y ratificado por el Congreso de la República, mediante el Decreto No. 27-90 el 15 de mayo de 1990, entrando en vigencia el 23 de mayo de 1990.



Convenio No. 138 Sobre la edad mínima de admisión al empleo:

Artículo 1

"Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores."

Artículo 2

1. "Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna."
2. "Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente."



3. "La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años."
4. "No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años."
5. "Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
 - a) Que aún subsisten las razones para tal especificación, o
 - b) Que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada."

Artículo 3

1. "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 dieciocho años."



Artículo 6

"El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:"

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

1. "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.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior."

Artículo 8

1. "La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas."

2. "Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo."



Convenio No. 182 Sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación

Artículo 1

"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."

Artículo 2

"A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años."

Artículo 3

"A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;



- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

- 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."

Artículo 6

1. "Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda."



Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la organización internacional del trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación:

Artículo 1. Objeto.

"El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el contenido del artículo 3 literal d) del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil y comprende lo siguiente a) determinación y prohibición de los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad y moralidad de la persona menor de dieciocho años de edad, que son considerados como peores formas de trabajo infantil, b) mecanismos de sanción, que contribuyan a la eliminación de estas peores formas de trabajo infantil; y, c) mecanismos de coordinación interinstitucional, que garanticen la efectiva aplicación de las disposiciones de este reglamento."

Artículo 2. Definición.

"Para efectos de aplicar este Reglamento, de conformidad con el convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, se entiende:



a) Persona menor de dieciocho años: Todo adolescente hombre o mujer que tenga como mínimo catorce años de edad y que aún no haya cumplido los dieciocho años de edad.

b) Convenio: El convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación.

d) Recomendación 190: Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 17 de junio de 1999, cuyas disposiciones constituyen un complemento de las disposiciones del Convenio número 182 citado;

e) Peores Formas de Trabajo Infantil, conforme al artículo 3 literal d) del citado Convenio; los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, puedan dañar la salud, la moralidad de las personas menores de dieciocho años."

Artículo 4. Ámbito de Aplicación.

"Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a:

a) Las instituciones y autoridades públicas, incluyendo a los funcionarios y empleados públicos que sean responsables de su aplicación.



b) A los empleadores; y,

c) A los padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada y que les exijan a ésta desarrollar cualquier actividad de las consideradas como peores formas de trabajo infantil."





CAPÍTULO IV

4. La Organización Internacional del Trabajo

4.1. Historia

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919, por una Comisión del Trabajo, establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y de trabajadores en sus órganos ejecutivos

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.



La OIT, ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT, estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización.

Entre 1919 y 1921 la Organización Internacional de Trabajo sancionó 16 convenios internacionales relacionados al trabajo y 18 recomendaciones. En 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos, como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la Organización Internacional de Trabajo. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.

En 1934 en el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos de América solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la OIT. Durante la Segunda Guerra Mundial la OIT se instaló temporalmente en Montreal, Canadá.



En 1944, cuando aún la segunda guerra mundial, no había concluido, la Conferencia Internacional del Trabajo, que se realizó en Filadelfia, Estados Unidos de Norte América, aprobó la llamada "Declaración de Filadelfia", que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT.

En 1946, la OIT, se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, en esta anexión, y realizada la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó el Convenio No.87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

En 1977, Estados Unidos de América se retiró de la Organización Internacional de Trabajo causando una crisis presupuestaria, debido a la disminución automática del presupuesto en un 25%, aportado por los EEUU, lo cual significó su reingreso en 1980. En los años 80 la OIT desempeño un papel decisivo en el desarrollo del Sindicato Solidaridad dirigido por Lech Walesa, razón que origino el Convenio sobre la Libertad Sindical en 1948.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban "movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...".



Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para lograr la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. También una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía en sus considerandos:

- 1) Que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
- 2) Que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.
- 3) Que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

4.2. Definición de OIT (organización internacional del trabajo)

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales relacionadas al Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así



como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento "del mundo real" sobre el tema específico que es el empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes en forma tripartita, son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Esta estructura tripartita hace de la Organización Internacional del Trabajo un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas internas.

4.3. Misión y objetivos de la OIT (organización internacional del trabajo).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora, que la paz laboral, es esencial para la prosperidad.

En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.



Su estructura ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

4.3.1. La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Para apoyar la consecución de estos objetivos, la OIT cuenta con un bagaje único de experiencias y conocimientos sobre el mundo del trabajo, que ha adquirido a lo largo de casi 100 años de dar respuestas a las necesidades de trabajo decente. La OIT está al servicio de sus mandantes tripartitos y de la sociedad en general de diversas maneras, entre ellas.

- Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.
- Formulando políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.
- Formulando e implementando, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
- Llevando a cabo actividades de formación, educación y investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

4.4. Qué es el programa internacional para la erradicación del trabajo infantil

El programa internacional para la erradicación del trabajo infantil, IPEC por sus siglas en inglés, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde su creación, ha llevado a cabo esfuerzos para la prevención y erradicación del trabajo infantil, a lo largo de su existencia, la acción de la Organización Internacional del Trabajo se ha basado en la estipulación de la edad mínima de admisión al empleo como criterio para definir y reglamentar el trabajo infantil.

En la primera reunión de la conferencia internacional del trabajo en 1919, se adoptó el primer convenio internacional sobre el trabajo infantil, el convenio sobre la edad mínima



en la industria, que prohíbe el trabajo de los niños menores de 14 años en establecimientos industriales.

En los 50 años siguientes se fueron adoptando otros convenios que establecen criterios respecto a la edad mínima en distintos sectores como agricultura, trabajo marítimo, pesca, trabajo subterráneo y trabajos no industriales.

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

El Convenio exige a los estados que lo ratifican, la fijación de una edad mínima de admisión al empleo.²⁸ La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 inciso I), encontramos regulado lo concerniente en cuanto a la ocupación de los menores de 14 años de edad.

4.4.1. La creación del programa internacional para la erradicación del trabajo infantil

La Organización Internacional del Trabajo, creó en 1992, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil IPEC, (por sus siglas en inglés), una iniciativa de cooperación técnica dedica exclusivamente a prevenir y combatir el trabajo de los niño y niñas. El objetivo principal de este programa es impulsar el proceso de

²⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil.** "alto al trabajo infantil". Pág. 15



eliminación del trabajo infantil a través acciones conjuntas con gobiernos, organizaciones de empleadores, trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otros grupos sociales.

Desde sus inicios hasta la actualidad, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo infantil, ha evolucionado y ha aprovechado su experiencia realizando una labor mundial eficaz que actualmente se extiende en los cinco continentes y abarca 90 países, de los cuales 27 son de América Latina y el Caribe.

En 1995, la Cooperación Española decidió colaborar con la Organización Internacional del Trabajo para hacer extensivo el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil en América Latina. Esta colaboración y el marco de referencia de la misma, quedaron reflejados en el memorando de entendimiento del 22 de marzo de 1995 celebrado entre el Gobierno de España y la Organización Internacional del Trabajo.

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



El apoyo de España al programa, el enfoque integral de trabajo apuesta por el fortalecimiento de las capacidades de los países y la realización de proyectos de tipo demostrativo, han hecho posible globalizar una propuesta única a nivel regional y enfrentar, a la vez problemas específicos de manera combinada.

En el año 2000, la contribución de los Estados Unidos de Norteamérica, a través del Departamento de Trabajo, permitió fortalecer y ampliar las acciones del Programa en América Latina y extenderlo a Haití y otros países del Caribe. El apoyo económico de otros donantes como Holanda, Canadá, Italia, Noruega, así como el ayuntamiento de Alcalá de Henares, España y la Comunidad Autónoma de Madrid, han permitido desarrollar acciones complementarias en la erradicación del trabajo infantil, como el fortalecimiento del Sistema de Información Estadística y Monitoreo sobre el Trabajo Infantil.²⁹

La eliminación de las peores formas de trabajo infantil ha pasado a ser una prioridad urgente de la acción tanto a nivel nacional como internacional para combatir la explotación laboral infantil. En la actualidad existe el programa denominado Hoja de Ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.

Este proyecto es impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el área de fomento de una cultura de cumplimiento en materia laboral. El contenido del referido programa se propusieron como objetivo la eliminación progresiva del trabajo infantil, fijándose así dos metas políticas.

a) Eliminar las peores formas de trabajo infantil para el año 2015.

²⁹Ibid. Pág. 19



b) Eliminar el trabajo infantil en su totalidad para el año 2020.

4.4.2. Estrategia de trabajo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC-(siglas en inglés)

Desde hace largo tiempo, la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo contra el trabajo infantil se centra en la prevención, poniendo énfasis en la prestación de apoyo político en esferas fundamentales, la prestación de asistencia técnica adaptada a los Estados Miembros y la promoción de la responsabilidad y compromisos nacionales. Como parte de esta acción estratégica, el enfoque del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, consiste en aprovechar las ventajas comparativas de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, para incrementar su influencia en los programas políticos de los actores clave en la esfera del trabajo infantil a nivel nacional, regional y mundial, con miras a conseguir que muchos más líderes, en vez de únicamente seguidores, luchan por un mundo libre de trabajo infantil.

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC-, ha aprovechado a fondo las posibilidades de la planificación estratégica para obtener resultados. La adaptación esmerada de las estrategias de evaluación y la consolidación de experiencias han fortalecido las actividades en todos los niveles, desde el nivel local al nivel mundial. Se han logrado importantes mejoras en materia de metodologías de evaluación del impacto por medio de enfoques destinados a la identificación y seguimiento de los niños y de sus familias como beneficiarios, así como la medición del impacto de las medidas destinadas a promover la formulación de políticas, las reformas



jurídicas, el fortalecimiento de instituciones, la movilización social y otras medidas que ayuden a crear un entorno favorable a la lucha contra el trabajo infantil.

La meta estratégica establecida en el Convenio núm. 138, de la –OIT- insta a los Estados Miembros a “seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños”. En este marco global de formulación de políticas, se concede atención prioritaria a las peores formas de trabajo infantil, tal como se definen en el Convenio núm.182, en particular se mencionan los siguientes aspectos:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes.
- 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.³⁰

³⁰ Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) - ¿Qué es y qué hace?, <http://ilo.org/ipecinfor/product/viewProduct.do?productId=13335>.



4.5. Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora, 2001- 2004

El Gobierno de Guatemala se comprometió con la ratificación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, a definir una política nacional de erradicación de trabajo infantil, orientando además a incrementar la edad mínima de admisión al empleo.

A través del Ministerio de Trabajo, por medio de la Unidad de Protección al Menor Trabajador, el Instituto Nacional de Estadística (INE), y el programa, Save The Children (salvemos a los niños), patrocinado primordialmente por el país de Noruega y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC/OIT), en 1990, se realizó la “Consulta Nacional” para la elaboración del Plan Nacional, con el fin de obtener propuestas, opiniones y compromisos de todos los sectores en cuanto al tema del trabajo infantil.

Este plan se basa en diferentes fundamentos, entre ellos:

A nivel político: falta de una política de protección integral de la niñez y adolescencia acorde a los tratados internacionales en la materia, en especial la Convención de los Derechos del Niño.

A nivel social: falta de educación, ya que la falta de esta, es uno de los problemas que más repercusiones negativas trae a la niñez que a temprana edad se involucra a las actividades laborales, y la visualización de riesgos del trabajo infantil.



A nivel económico: el incremento del desempleo y subempleo de los adultos, puesto que genera mayor participación de la niñez y adolescencia en el trabajo.

A nivel cultural: el trabajo infantil es aceptado como algo normal para ayudar a los padres, no hay claridad en la diferencia entre actividades formativas y explotación laboral.

Este plan se desarrolló conforme 3 grupos:

- Niñez trabajadora y en riesgo de trabajo (prevención y erradicación del trabajo infantil en personas menores de 14 años.**
- Adolescencia trabajadora: prevención y protección jurídica y social a personas de 14 años y menores de 18 años.**
- Niñez y adolescencia trabajadora en riesgo (prevención y erradicación del trabajo peligroso en menores de 18 años.**

Misión del Plan: Impulsar y articular políticas y estrategias nacionales que garanticen el desarrollo pleno de la niñez y adolescencia dentro del marco de sus derechos, sustentados en el cumplimiento constitucional y en los tratados nacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

Objetivo del Plan: Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a la adolescencia trabajadora, promoviendo políticas públicas de atención, inversión y de participación que involucren a todos los sectores, con el fin de obtener compromisos y definir acciones conjuntas que promuevan la solución del problema, iniciando con el trabajo de alto riesgo en personas menores de 18 años.



Dentro de este plan, se proponen políticas específicas de atención, como:

- a. Política Educativa, a través de la cual se pretende garantizar oportunidades de acceso, asistencia y permanencia de la niñez y adolescencia en el sistema educativo.
- b. Política de Salud, dirigida a mejorar las condiciones de salud de la población guatemalteca, ampliando cobertura, con prioridad en el área rural con mayor postergación y ampliando el gasto público en salud preventiva mediante programas de educación en salud y servicios coordinados e integrados regional y nacionalmente.
- c. Política de Promoción del Empleo Adulto, garantizar un recurso humano competitivo (habilidades y conocimientos) mediante una educación de calidad que aumente las expectativas de la población y disminuya el nivel de pobreza.
- d. Política de Protección, con el fin de asegurar la aplicación efectiva de las leyes para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a la adolescencia trabajadora.

Para lograr que el plan fuera efectivo se formó una estructura orgánica, como es la Comisión Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de la adolescencia trabajadora presidida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estando también, integrada por el Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Agricultura, Secretaría de Bienestar Social, representantes del sector empleador, del sector trabajador y de Organizaciones No Gubernamentales (ONG's)



Entre las funciones de esta comisión se encuentran:

- 1) Aprobar el Plan Nacional 2001-2004 y Velar por el cumplimiento de los acuerdos y compromisos asumidos en el presente plan.

- 2) Apoyar propuestas de programas y proyectos presentados por la sociedad civil dentro del marco del Plan Nacional. ³¹

4.5.1. Política Pública de Protección Integral y Plan de Acción Nacional a favor de la Niñez y Adolescencia de Guatemala, 2004-2015

Esta política es un instrumento político y técnico que contiene el conjunto de principios, objetivos y estrategias dirigido a garantizar la protección y desarrollo integral de la niñez y adolescencia de Guatemala y sus familias. Orienta la acción gubernamental a mediano y largo plazo.

El objetivo estratégico es primordialmente, garantizar el efectivo cumplimiento de los Derechos Humanos de la niñez y adolescencia en Guatemala, a través de la acción coordinada entre las instituciones del Estado, cooperación de las organizaciones de la sociedad civil, participación de la niñez y adolescencia y la colaboración de la comunidad internacional.

Entre sus estrategias se encuentran:

- La creación, ampliación y fortalecimiento del programa de apoyo a la familia.

³¹ Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora. Pág. 23



- **Ampliación de la cobertura en salud y creación de servicios especializados de salud para la niñez y adolescencia.**
- **Control en el cumplimiento de las normas de fortificación de alimentos contenidos en la ley respectiva.**
- **Fortalecimiento de mecanismos de coordinación intersectorial en la atención de la seguridad alimentaria y nutricional.**
- **Ampliación de la cobertura en educación.**
- **Creación de infraestructura y de programas deportivos, recreativos y culturales.**
- **Desarrollo de programas para educar y sensibilizar sobre la realidad de la niñez y adolescencia y sus derechos.**
- **Priorización de la niñez y adolescencia en la asignación presupuestaria y Readecuación institucional y Participación social y participación de la niñez y adolescencia.**

Establece además, que todos los niños, niñas y adolescentes guatemaltecos, desde los 0 a los 18 años de edad, tienen derecho a, la vida, familia, nombre, nacionalidad, salud, educación, cultura, recreación, identidad, libertad, igualdad, respeto, dignidad, crecer con un nivel de vida adecuado, organizarse, participar, opinar ser tomados en cuenta, ser protegidos de la discriminación y exclusión, ser protegidos de formas de explotación sexual, económica, de desastre y conflictos armados, del tráfico, secuestro, venta y trata, del VIH/SIDA y que la tierra se proteja para ellos y ellas.

De acuerdo a la Política Pública de Protección Integral y Plan de Acción Nacional para la Niñez y Adolescencia de Guatemala UNICEF, en el año 2002, elaboró una propuesta de inversión para la niñez y adolescencia que estima que para romper con el círculo de



la desigualdad, exclusión social, falta de educación, salud deficiente, población desnutrida, niños y niñas sin protección, el país necesitaría para el año 2004, disponer de Q.1,662 millones para que sean invertidos en las áreas de educación (715 millones), salud (482 millones), nutrición (308 millones) y protección (152 millones). Sin embargo, para el año 2004, del presupuesto total asignado, el 20.2% lo constituyen Q.6,666.4 millones para el desarrollo de acciones del Plan; por lo que el aporte de la cooperación internacional se hace significativo, ya que si éste podría incrementarse y asignarse de acuerdo con las prioridades establecidas a nivel nacional, se tendrían mejores resultados, lo cual hasta el momento ha sido difícil de cumplir.

El Plan de Acción Nacional para la Niñez y Adolescencia en Guatemala, 2004-2015, contiene también políticas de protección especial, entre ellas:

- Adoptar medidas de prevención, protección especial y de apoyo a las familias para atender a la niñez y adolescencia cuyos derechos hayan sido violados o se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- Proteger a la niñez y adolescencia de la explotación económica y de trabajos peligrosos para su salud, desarrollo físico, espiritual y social, y que obstaculicen su educación.

Podemos enfatizar que los objetivos de gobierno se mantienen con la idea de la erradicación del trabajo infantil en todas sus formas de explotación, que esto incluye los mecanismos jurídicos, técnicos y económicos, que sustentan la base para este cambio, pero como lo vemos en la actualidad esas metas no se cumplen por la falta de voluntad, en la erradicación, principalmente de la pobreza, y la implementación de la



educación y la convivencia familiar, base única del buen funcionamiento de la sociedad, por parte de los que nos gobiernan; que originan estos aspectos, que la erradicación del trabajo infantil esta a largo plazo en nuestra Guatemala, por existir estos factores





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La situación de pobreza y la poca educación que tienen los sectores pobres, hacen que algunos niños, niñas y adolescentes se vean obligados a involucrarse en la vida laboral a muy temprana edad; No obstante existen normas y leyes que los protegen. Aunque se han logrado importantes progresos durante los últimos años en lo que se refiere a la integración de la prevención y erradicación del trabajo infantil en el conjunto de la labor de la Organización Internacional de Trabajo, sigue habiendo aún importantes lagunas que impiden que se disminuya considerablemente el trabajo infantil.

Se considera a Guatemala, según la Organización Internacional del Trabajo, como uno de los países con mayor índice de trabajo infantil, a pesar de que existen organizaciones sociales que velan por los derechos de los menores y que el ordenamiento jurídico trata de brindarles la protección legal que necesitan.

La Inspección General de Trabajo, en cumplimiento de la vigilancia como una de sus funciones que ejerce, debe de imponer multas e iniciar acciones penales en contra de los patronos que violan los derechos de la niñez trabajadora en los centros de trabajo, porque de esa manera obliga a los empleadores a respetar los derechos que tienen los menores.



El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe fomentar la creación de trabajos accesibles para la población guatemalteca, con un salario que cubra las necesidades básicas y así combatir la pobreza y eliminar el trabajo infantil.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de derecho usual. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1981.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando, Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala. Tesis licenciatura de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala: Ed. copy gris, 1988.

Conferencia Internacional del Trabajo, 90 reunión, Un futuro sin trabajo infantil, Primera edición, Ginebra, Suiza, 2002.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. México, D.F. Ed: Porrúa, S.A. 1988.

<http://ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=13335> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) - ¿Qué es qué hace?

IPEC/OIT Guatemala, Programa nacional de investigación sobre trabajo infantil.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar, Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

MÉNDEZ SALASAR, Libertad Emérita, Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.



Oficina Internacional del Trabajo. Estrategias para eliminar el trabajo infantil.

Organización Internacional del Trabajo. Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil. "alto al trabajo infantil".

Organización Internacional del Trabajo. Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora. 2001.

SANDOVALCARDONA, Mario René, Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas, 1948.

Código civil. Enrique Peralta Azurdía, jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

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

Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, Decreto número 27-2003. Congreso de la República, 2003.

Convenio No. 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo. 1973, ratificado por Guatemala, 27 de abril 1989.

Convenio No. 182, Sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. 1999, ratificado por Guatemala, 23 de julio 2001.

Acuerdo gubernativo 250-2006, reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la organización internacional del trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.